

CAMERA DEI DEPUTATI SENATO DELLA REPUBBLICA

DOCUMENTI

DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI
INCHIESTA SULLE CONDIZIONI
DEI LAVORATORI IN ITALIA

VOLUME IV

LE COMMISSIONI INTERNE

LA DIFFUSIONE DELLE COMMISSIONI INTERNE

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

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 Artiacco, 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.

IL PRESENTE VOLUME DI *DOCUMENTI* CORRISPONDE

AL I° CAPITOLO DEL VOLUME VI DELLA COLLANA DELLE *RELAZIONI*:

«La diffusione delle Commissioni interne»

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 presentare al Parlamento il I volume della collana dei «Documenti della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori», collana contenente gli atti e le documentazioni corrispondenti alle singole Relazioni già pubblicate.

Nell'espletamento del suo compito, la Commissione parlamentare di inchiesta si è proposta di studiare i molti e vari aspetti dei rapporti sociali nelle aziende con stretta aderenza alla realtà, evitando così di abbandonarsi ad esercitazioni accademiche, di fondarsi su materiale di seconda mano, di discutere e concludere in base ad aprioristiche impostazioni derivanti dalle particolari condizioni dei propri componenti

L'indagine è stata, quindi, condotta attingendo nel modo più largo possibile a fonti primarie, attraverso diretti contatti e la raccolta di dati, di elementi, di punti di vista, di considerazioni, di rilievi, di stati d'animo, di denunce e di repliche, espressi dal mondo del lavoro.

L'accurato programma, predisposto sulla base di tematiche analitiche, si è svolto in modo prevalente con gli interrogatori delle Delegazioni della Commissione parlamentare alle direzioni aziendali, a membri di commissioni interne, a singoli lavoratori appartenenti alle diverse qualifiche - dai dirigenti agli operai - alle organizzazioni sindacali provinciali degli imprenditori, dei dirigenti e dei lavoratori, agli Ispettorati e agli Uffici del Lavoro, ai presidenti delle Camere di commercio e, per il settore agricoltura, ai sindaci, ai collocatori comunali ed ai fiduciari del Servizio dei contributi unificati.

La Commissione ha poi acquisito altre informazioni attraverso le relazioni richieste alle organizzazioni sindacali nazionali, al Ministero del Lavoro e, per certi problemi, ai Ministeri della Giustizia e della Pubblica Istruzione, nonché ad altri Enti interessati.

Sul metodo seguito e sull'andamento dell'indagine sarà in seguito più specificatamente riferito. Quel che occorre, sin da questo momento, porre in evidenza è che tutto il materiale raccolto, opportunamente selezionato, è stato utilizzato dalla Commissione per predisporre le Relazioni sui singoli temi e per giungere alle conclusioni.

Ma, evidentemente, nel testo delle Relazioni ci si è dovuti necessariamente limitare ad enunciare le valutazioni complessive cui la Commissione è pervenuta sui singoli fenomeni esaminati e, solo in moderata misura, si è potuto riprodurre brani di dichiarazioni raccolte.

Pur avendo con le Relazioni, in effetti, utilizzato il materiale raccolto, la Commissione ha considerato che le dichiarazioni fatte dalle diverse fonti interpellate conservino un loro valore documentario, che non dovesse essere disperso, limitandosi a conservarlo negli archivi.

E' la prima volta che si è stabilito un contatto così diretto e di così vaste proporzioni, tra il Parlamento ed il mondo del lavoro, sull'insieme degli aspetti umani e sociali che ne costituiscono la travagliata realtà.

Quella compiuta dalla Commissione è la più vasta inchiesta sociale effettuata nel nostro Paese.

Le dichiarazioni fatte hanno il pregio della freschezza e della originalità; non sono state filtrate attraverso schemi interessati; esprimono in modo notevolmente genuino valutazioni ed apprezzamenti strettamente legati a situazioni concrete. La Commissione, pertanto, ha ritenuto che fosse opportuno mettere a disposizione del Parlamento, della opinione pubblica, degli studiosi, tale materiale, in alcune delle espressioni più significative.

Esse, evidentemente, essendo unilaterali, mancano di quella obiettività che si è potuta realizzare nella sintesi che ne ha fatto la Commissione nelle Relazioni; ma ciò non toglie che esse presentino pur sempre un notevole interesse, purchè si eviti di voler giungere direttamente, in base ad esse, a sommarie conclusioni.

*Nel predisporre la collana dei **Documenti** la Commissione ha tenuto a provvedere ad una organica sistemazione in stretta connessione con i singoli capitoli e paragrafi delle Relazioni, in modo che Relazioni e Documenti siano collegati, permettendo una facile consultazione dei due testi.*

* * *

Fatta questa premessa generale, sembra opportuno ricordare anche in questa sede gli obiettivi, i procedimenti, i metodi seguiti nell'espletamento dell'inchiesta.

Alla Commissione fu assegnato il compito di condurre una approfondita indagine sulle condizioni dei lavoratori delle aziende in ordine all'applicazione delle leggi sociali, al rispetto 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.

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 dell'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'approntamento delle modalità di svolgimento delle indagini dirette, che hanno costituito l'aspetto più originale della 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.

* * *

Il 10 gennaio 1956 si iniziavano, dopo la fase di impostazione e di studi preliminari, le indagini dirette in un primo gruppo di 195 aziende dei settori industriali metallurgico, meccanico, chimico, tessile ed e-

strattivo. Nel giugno dello stesso anno si effettuavano anche le indagini nel settore agricolo ed in quello edilizio. Successivamente, dall'aprile al settembre 1957, venivano svolte le indagini in altri settori economici in modo da completare il quadro delle rilevazioni.

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

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

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

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

In complesso, sono stati visitati i seguenti settori economici:

SETTORE INDUSTRIA:

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

SETTORE AGRICOLTURA E ATTIVITA' CONNESSE:

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

SETTORE COMUNICAZIONI E TRASPORTI:

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

SETTORE COMMERCIO:

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

SETTORE CREDITO E ASSICURAZIONI:

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

SETTORE ATTIVITA' VARIE:

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

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

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

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

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

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

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

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

Per quanto riguarda l'espletamento delle indagini dirette, data la mutabilità del luogo di lavoro dei braccianti agricoli, è stato deciso che l'unità locale presso la quale svolgere l'inchiesta fosse il comune agricolo, anziché la singola azienda. Le Delegazioni hanno, quindi, provveduto, nelle provincie prescelte, alla identificazione dei comuni da visitare ed hanno condotto le indagini dirette interrogando, in 45 comuni distribuiti in 13 provincie, datori di lavoro e lavoratori, oltre al-

le autorità pubbliche ed alle organizzazioni sindacali. Nei comuni dove prevale il salariato fisso sono state condotte indagini dirette in numerose aziende. Inoltre, sono state estese visite ed indagini ad aziende tipiche o di natura particolare.

* * *

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

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

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

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

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

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

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

* * *

Da tale materiale vennero estratti gli elementi-rispondenti alla effettiva realtà del mondo del lavoro italiano - sulla base dei quali sono state predisposte le Relazioni.

I Documenti pubblicati nella presente collana sono un ulteriore contributo alla migliore conoscenza dei problemi relativi alle condizioni dei lavoratori in Italia.

La Commissione auspica che le documentazioni raccolte, che hanno il pregio della freschezza e della originalità, poichè provengono da un contatto diretto dei Parlamentari con le categorie interessate, possano contribuire a configurare quel complesso panorama sociale che dovrà essere sempre attentamente considerato per l'attuazione di una concreta politica sociale del nostro Paese.

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 e i Documenti**.

LE RELAZIONI DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI

(16 volumi)

- 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: *Contratto 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.*

* * *

DOCUMENTI DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI

(12 volumi)

Vol. I. - LEGISLAZIONE PROTETTIVA DEL LAVORO: *Osservanza delle norme protettive del lavoro.*

Vol. II. - LEGISLAZIONE PROTETTIVA DEL LAVORO: *Osservanza delle norme sulla igiene e sicurezza del lavoro.*

Vol. III. - CONTRATTI E CONTROVERSIE COLLETTIVE DI LAVORO.

Vol. IV. - COMMISSIONI INTERNE: *La diffusione delle commissioni interne.*

Vol. V. - COMMISSIONI INTERNE: *La elezione delle commissioni interne.*

Vol. VI. - COMMISSIONI INTERNE: *Il funzionamento delle commissioni interne.*

Vol. VII. - COMMISSIONI INTERNE: *La commissione interna nella vita aziendale.*

Vol. VIII. - COMMISSIONI INTERNE: *La tutela dei membri delle commissioni interne.*

Vol. IX. - INDAGINI SUL RAPPORTO DI LAVORO: *Qualifiche e carriere del lavoratore - Trattamento e tutela delle lavoratrici.*

Vol. X. - RAPPORTI PARTICOLARI DI LAVORO: *Contratto a termine - Lavoro in appalto - Lavoro a domicilio - Apprendistato.*

Vol. XI. - PREVIDENZA SOCIALE.

Vol. XII. - RAPPORTI UMANI.

Ciascun volume della collana dei **Documenti** corrisponde, non numericamente, ma nella materia, ai volumi delle Relazioni per i quali la documentazione è stata reperita.

CRITERI PER LA CONSULTAZIONE DEI DOCUMENTI

1. - Impostazione della pubblicazione.

In applicazione del «Piano generale di pubblicazione» dei risultati della inchiesta, predisposto dal Presidente, on. Leopoldo Rubinacci, a cura dei Segretari generali della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica sono stati pubblicati in una seconda collana, i «Documenti della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia» - corrispondenti alle singole Relazioni ufficiali già pubblicate in 16 volumi - nell'intendimento di offrire al Parlamento, ai tecnici, agli esperti ed alla opinione pubblica, la possibilità di attingere alle fonti reperite dalla Commissione medesima, durante le indagini dirette svolte nei vari settori.

La raccolta di «Documenti» è risultata di notevole ampiezza e di considerevole rilevanza, poichè strettamente legata a tutti i problemi del lavoro, sui quali si concentra la particolare attenzione dei lavoratori, dei datori di lavoro, delle organizzazioni sindacali.

Il materiale viene pubblicato nei testi originali; cioè, così come è stato raccolto dagli stenoscritti e dalle memorie. Le dichiarazioni sono state, poi, riportate nella loro integrità, frazionandole il meno possibile, in modo da poter riprodurre il quadro completo di quanto è stato esposto dai singoli interessati.

Criterio informatore della Commissione parlamentare è stato soprattutto quello di riferire con la massima fedeltà le dichiarazioni rilasciate sui vari argomenti, lasciandone, però, agli autori la piena responsabilità. Tale criterio si è mantenuto nella pubblicazione del materiale stesso, a cura dei Segretari generali della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica, preventivamente alla quale, tutte le citazioni di dette imprese, aziende e persone sono state tolte dal testo, onde evitare l'individuazione, in coerenza alla natura e finalità della Commissione parlamentare di cui agli articoli 82, secondo comma, della Costituzione e agli articoli 136 (secondo comma) e 115 (terzo comma) rispettivamente dei Regolamenti della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica.

L'impostazione generale della Collana è stata ispirata 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 una documentazione 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 - di rendere ancora più agevole e concreta la consultazione e la facile ed imme-

diata acquisizione dei dati e delle risultanze pubblicati in ciascun volume delle Relazioni.

In attuazione di tale indirizzo, il coordinamento definitivo - dopo una accurata revisione tecnica e formale del testo, al quale è stata, però, mantenuta la spontaneità e la caratteristica delle dichiarazioni originali - è stato realizzato in tre fasi di lavoro corrispondenti alla revisione di sostanza, alla revisione di forma, e al coordinamento generale.

1) REVISIONE DI SOSTANZA

a) Riordinamento del materiale

La prima fase del Piano di lavoro inerente alla pubblicazione dei Documenti della Inchiesta ha avuto per finalità l'esame di tutti i verbali degli interrogatori eseguiti in sede di indagini dirette, e di tutte le relazioni, memorie e dichiarazioni pervenute alla Commissione parlamentare.

Per rendersi conto dell'ampiezza del compito, si consideri che il materiale esaminato, allo stato iniziale, consisteva in oltre 100.000 pagine dattiloscritte, senza tener conto delle relazioni e memorie specifiche.

Scopo definitivo di tale fase di lavoro è stato precipuamente quello di riordinare il materiale per istituto e, secondariamente, per argomento trattato nelle singole Relazioni.

Effettuato tale ordinamento, il materiale è stato, poi, ulteriormente ripartito a seconda dei singoli istituti, problemi o questioni trattati in ciascun paragrafo delle Relazioni, secondo l'ordine costruttivo della sistematica della Inchiesta.

b) Suddivisione del materiale

Suddivisa la documentazione per argomento corrispondente ad ogni paragrafo, il materiale è stato poi ordinato secondo i seguenti criteri di massima:

- suddivisione per materia (settori o rami) (I° criterio) o per zone (II° criterio) o per «casi» (III° criterio, eventuale) secondo uno schema prefissato;
- suddivisione in «dichiarazioni di lavoratori», «dichiarazioni dei datori di lavoro» e «dichiarazioni di enti»;
- ordinamento, entro le tre categorie di dichiarazioni, per materia o per zona, a seconda dello stato del materiale, seguendo l'ordine territoriale.

Tale schema è stato il più possibile osservato. Casi per i quali era necessaria una ulteriore suddivisione o modificazione dello schema medesimo sono stati esaminati, di volta in volta, adottando le opportune deroghe.

c) Revisione di merito

La revisione di merito ha comportato un attento e circostanziato controllo del materiale dattiloscritto concernente i singoli verbali. Nella specie, tale esame è stato diretto alle seguenti finalità:

- se erano attendibili le dichiarazioni riportate;
- se le dichiarazioni corrispondevano al collocamento dato;
- se le risposte corrispondevano alle domande;
- se il testo delle dichiarazioni era tale da giustificare la pubblicazione;
- se le dichiarazioni erano state riportate più volte onde togliere le ripetizioni o giustificarle;
- se occorreva ridimensionare le dichiarazioni, in modo che corrispondessero ai singoli temi.

2) REVISIONE DI FORMA

Particolarmente considerevole per ampiezza di contenuto e per serietà di indagine è stata, inoltre, l'effettuazione della seconda fase dei lavori inerenti alla revisione di forma.

La difficoltà del compito consisteva soprattutto nell'armonizzare i due criteri: quello di mantenere la spontaneità e la freschezza delle dichiarazioni con l'esigenza di attenuare, collegare e limitare la forma di esposizione delle stesse, a volte eccessiva e a volte ineguale, data l'esposizione orale delle singole risposte.

In particolare, poi, si è provveduto alle seguenti revisioni:

a) *togliere tutti i nomi di ditte, imprese ed aziende ecc. e tutti i nomi di persona o le citazioni in base alle quali era facile l'individuazione, sostituendovi dizioni di genere di categoria, rimanendo come indicazione il criterio del settore (tessile, metallurgico, chimico, ecc.) o il criterio dell'ampiezza (piccola, media, grande, oppure con dipendenti da a)*

b) *controllare e correggere tutti i nomi degli enti, associazioni, confederazioni, sindacati ecc. riportando ogni dizione col nome esatto, la sigla e il sindacato cui appartiene.*

3) COORDINAMENTO GENERALE

L'ultima fase del Piano di lavoro ha comportato un impegno ancor più considerevole, consistendo nel coordinamento generale di tutto il materiale di Do-

cumenti già riordinati e suddivisi in base ai criteri già indicati.

Tale compito è stato effettuato in base ai seguenti ulteriori tempi di lavoro:

a) revisione dell'intero materiale raccolto con criteri di coordinamento generale, onde la pubblicazione rispondesse alle finalità prefisse;

b) redazione delle premesse a ciascun capitolo e paragrafo, onde, alla lettura, la documentazione presentata non fosse eccessivamente frammentaria e potesse costituire un testo unico tale da offrire quel quadro della situazione nelle dichiarazioni delle singole parti interessate, adeguato a costituire, per ciascun oggetto, il vero completamento di ciascun volume della Relazione;

c) esame definitivo e generico del materiale, tenendo soprattutto presente l'opportunità di pubblicazione o meno delle singole documentazioni, in corrispondenza della natura della Commissione di inchiesta (funzioni con gli stessi poteri e limiti della autorità giudiziaria).

2. - Distribuzione della materia.

La Collana dei Documenti della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia, comprende 8 volumi, divisi in tomi.

Ciascun volume è diviso in parti, capitoli, sezioni e paragrafi corrispondenti alla suddivisione di ogni volume delle Relazioni cui si riferisce.

Secondo il criterio generale della pubblicazione dei Documenti, l'impostazione sistematica adottata è identica per ciascun volume a quella del volume della corrispondente Relazione.

Criterio specifico è stato quello di presentare la documentazione per ogni paragrafo della relazione, onde agevolare il consultatore nella ricerca, e completare la consultabilità della relazione con l'acquisizione di ulteriori dati ed elementi riportati nei documenti, alla finalità di più completo e specifico esame della fonte dalla quale la relazione è stata desunta.

Nel caso di paragrafi per i quali non esista specifico riferimento alle singole parti della documentazione, essi vengono citati ugualmente indicando lo argomento dei paragrafi stessi con eventuali specificazioni di merito.

I Documenti sono stati pubblicati in una collana di 8 volumi corrispondenti ai volumi III, IV, V, VI, VII, XI, XIV della Relazione, per i quali volumi la documentazione è stata raccolta. Data l'ampiezza della documentazione, per alcuni di essi si è resa necessaria una suddivisione in tomi, mantenendo però sempre la corrispondenza sistematica delle parti dei capitoli e dei paragrafi.

A seconda della quantità dei Documenti raccolti, a ciascun capitolo po-

trà corrispondere uno o più volumi. (Ad esempio al primo capitolo di un volume corrisponderà il primo volume di Documenti, al secondo capitolo due volumi di Documenti: (il secondo e il terzo), al terzo capitolo il quarto volume, ecc.

3. - Note.

L'inserimento delle note è, nel caso dei Documenti, di minore ampiezza, ed è, però, stato egualmente considerato come un adeguato completamento della pubblicazione dei Documenti stessi.

A ciascuna citazione di testi legislativi, di regolamenti, di contratti collettivi di lavoro, od a citazioni storiche, parlamentari, bibliografiche, ecc. corrispondono le relative note, con i chiarimenti e le informazioni necessari ad una maggiore comprensibilità del testo.

4. - Tabelle.

Ciascun volume è a volte corredato di tabelle raccolte in sede di documentazione o comunicate dalle varie parti interessate ad ulteriore esemplificazione delle dichiarazioni effettuate.

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 significati già indicati nei criteri di consultazione delle Relazioni.

Per le singole Confederazioni, Federazioni, Associazioni e Sindacati sono state indicate, in parentesi, le sigle e, successivamente, in eguale parentesi, la confederazione o il sindacato di appartenenza.

Di tali sigle, essendo ben noto il significato, non si predispose un particolare elenco alfabetico.

Il Volume IV dei Documenti - concernente la *diffusione delle commissioni interne* - è presentato al Parlamento dall'Onorevole LEOPOLDO RUBINACCI, Presidente della Commissione Parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia.

* * *

Un Comitato - costituito dagli onorevoli **Alessandro Buttè, Ettore Calvi, Massimo Caprara, Oreste Lizzadri, Giuseppe Rappelli, Giovanni Roberti, Carlo Eugenio Venegoni** - ha collaborato, con il relatore nella predisposizione della relazione e nella stesura delle conclusioni.

* * *

La selezione e la elaborazione del materiale sono state effettuate dal dott. *Emanuele Levi*.

Hanno collaborato gli esperti: *Ettore Azais*, dott. *Eugenio Giambarba* e *Sergio Cesare*.

* * *

Il coordinamento generale è stato curato dal dott. *Paolo Ferri* della Camera dei Deputati.

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

LE COMMISSIONI INTERNE

LA DIFFUSIONE
DELLE COMMISSIONI INTERNE

*DOCUMENTAZIONE DEL CAPITOLO I
DEL VOLUME VI DELLE RELAZIONI*

P R E M E S S A

La **Relazione sulle Commissioni Interne** - pubblicata nel VI Volume della Collana delle **Relazioni della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia** - è divisa in tre parti: esposizione dei risultati delle indagini, valutazione dei risultati delle indagini, conclusioni della Commissione.

La documentazione raccolta concerne la prima parte del volume, in quanto si riferisce al materiale reperito durante lo svolgimento delle indagini.

Il Volume IV della Collana dei **Documenti** contiene, divisa per capitoli e corrispondenti paragrafi, la documentazione raccolta in sede delle indagini effettuate e, nella specie, presenta i documenti inerenti al I° capitolo del Volume IV della Collana delle **Relazioni** e a ciascun argomento trattato nei rispettivi seguenti paragrafi:

CAPITOLO I. - La diffusione delle commissioni interne

1. - *Le fonti di informazione della Commissione parlamentare di inchiesta.*
2. - *Gli accordi sulle commissioni interne nei vari settori.*
3. - *Esistenza delle commissioni interne: dati forniti dalle associazioni nazionali di categoria.*
4. - *Esistenza delle commissioni interne: dati rilevati nelle indagini presso le aziende visitate nel settore industriale.*
5. - *Esistenza delle commissioni interne: dati rilevati nell'indagine presso le aziende visitate nel settore delle attività terziarie e varie.*
6. - *Limiti della diffusione delle commissioni interne.*
7. - *Esame analitico delle cause della mancata costituzione di commissioni interne nelle aziende visitate.*
8. - *Rappresentanza degli impiegati nelle commissioni interne.*

Dopo aver riportato i dati sulla esistenza delle commissioni interne si è ritenuto opportuno l'esaminare i motivi per cui la diffusione non è totale e nemmeno equilibrata nei vari settori merceologici, in rapporto alle dimensioni aziendali ed alle diverse zone economiche del nostro Paese.

La Commissione parlamentare di inchiesta ha, perciò, provveduto a registrare il punto di vista degli interpellati, emerso nei colloqui, circa le cause alle quali, nelle diverse situazioni, si può attribuire il fatto che le commissioni interne non siano costituite in molte aziende. Si è inteso, in altri termini, accertare i limiti alla diffusione delle commissioni interne stesse e le ragioni dei limiti medesimi.

Le dichiarazioni delle parti, attinenti alla materia, sono state raggruppate sistematicamente, in modo da poter predisporre un quadro analitico delle ragioni cui è attribuita la mancata completa diffusione dell'istituto.

Nel corso dei colloqui sono state, poi, raccolte contrastanti dichiarazioni sull'utilità delle commissioni interne; e, in molti casi, si è insistito sulle conseguenze negative che derivano, sia ai lavoratori che agli imprenditori, quando manchi la commissione interna.

* * *

Sono state, così, riportate ampiamente le dichiarazioni delle parti sui vari aspetti di fondamentale importanza, onde sia possibile rendersi conto di tutti gli elementi, ed individuare un quadro della situazione, quale emerge dalle diverse valutazioni, e dei motivi che inducono le parti interessate - aziende e lavoratori - a regolarsi, in un senso o nell'altro, per quanto attiene alla costituzione delle commissioni interne.

DOCUMENTI
VOLUME IV - LE COMMISSIONI INTERNE
LA DIFFUSIONE DELLE COMMISSIONI INTERNE

Documentazione del Capitolo I del Volume VI delle Relazioni

I N D I C E

PARTE PRIMA
LA DIFFUSIONE DELLE COMMISSIONI INTERNE

CAPITOLO I. - Le fonti di informazione della Commissione Parlamentare di Inchiesta	<i>Pag.</i>	31
1. - <i>Il metodo di indagine della Commissione parlamentare</i>	»	31
2. - <i>Questionario inviato alle organizzazioni sindacali nazionali di categoria</i>	»	32
3. - <i>Tematica per i colloqui con le organizzazioni sindacali provinciali</i>	»	32
4. - <i>Tematica per i colloqui con le commissioni interne e le direzioni aziendali</i>	»	33
CAPITOLO II. - Gli accordi sulle commissioni interne nei vari settori	»	35
<i>SEZ. I. - Settore industria</i>	»	<i>35</i>
5. - <i>Gli accordi sulle commissioni interne nel settore industria</i>	»	35
6. - <i>Accordo interconfederale 2 settembre 1943</i>	»	36
7. - <i>Accordo interconfederale 7 agosto 1947</i>	»	39
8. - <i>Accordo interconfederale 8 maggio 1953</i>	»	46
<i>SEZ. II. - Settore comunicazioni e trasporti</i>	»	<i>54</i>
9. - <i>Gli accordi sulle commissioni interne nel settore comunicazioni e trasporti</i>	»	54

10. - Società di navigazione	Pag.	55
11. - Aziende inquadrate nella Confetra	»	55
12. - Ferrotramvie e navigazione interna	»	57
SEZ. III. - Settore commercio	»	67
13. - Gli accordi sulle commissioni interne nel settore commercio	»	67
14. - Aziende commerciali	»	67
15. - Caffè, bar, birrerie, bottiglierie, gelaterie, pastic- cerie, confetterie ed ogni altro esercizio simile	»	69
16. - Alberghi, pensioni e locande	»	70
SEZ. IV. - Settore credito e assicurazioni	»	74
17. - Gli accordi sulle commissioni interne nel settore credito e assicurazioni	»	74
18. - Banche (Accordo Assicredito - F.A.B.I.)	»	74
19. - Casse di risparmio	»	80
20. - Agenzie generali I.N.A. di Roma, Napoli, Genova, Milano, Firenze e Torino	»	84
SEZ. V. - Settore monopoli di Stato	»	87
21. - Gli accordi sulle commissioni interne nel settore monopoli di Stato	»	87
CAPITOLO III. - Esistenza delle commissioni interne; dati forniti dalle Associazioni nazionali di categoria	»	91
22. - Le notizie fornite dalle Associazioni nazionali di categoria	»	91
23. - I) Settore industria	»	92
24. - Abbigliamento	»	95
25. - Acquedotti	»	97
26. - Alimentazione	»	97
27. - Chimiche ed affini, gomma, cavi elettrici ed affini	»	102
28. - Cinematografiche	»	108
29. - Edilizia e materiali da costruzioni	»	108
30. - Elettricità	»	110
31. - Estrattive	»	112
32. - Grafiche, cartotecniche, carta e cartoni	»	112
33. - Legno e sughero	»	114
34. - Metallurgiche, meccaniche	»	115
35. - Pesca	»	118

36. - <i>Tabacco</i>	Pag.	119
37. - <i>Tessili</i>	»	119
38. - <i>Vetro, ceramica ed abrasivi</i>	»	122
39. - <i>Zucchero, alcool e lievito</i>	»	124
40. - <i>II) Settore agricoltura</i>	»	125
41. - <i>III) Settore comunicazioni e trasporti</i>	»	126
42. - <i>Ausiliari del traffico, trasporti complementari e portuali</i>	»	127
43. - <i>Poste e telegrafi</i>	»	128
44. - <i>Telefoni</i>	»	129
45. - <i>Trasporti aerei</i>	»	129
46. - <i>Trasporti marittimi</i>	»	129
47. - <i>Trasporti terrestri</i>	»	130
48. - <i>IV) Settore commercio</i>	»	134
49. - <i>Alberghi e pubblici esercizi</i>	»	135
50. - <i>Commercio all'ingrosso ed al dettaglio</i>	»	137
51. - <i>V) Settore credito ed assicurazioni</i>	»	138
52. - <i>Assicurazioni</i>	»	139
53. - <i>Credito</i>	»	143
CAPITOLO IV. - Esistenza delle commissioni interne: dati rilevati nelle indagini presso le aziende visitate nel settore industriale		
54. - <i>L'indagine diretta nei settori industriali</i>	»	148
55. - <i>A) Italia settentrionale</i>	»	148
56. - <i>B) Italia centrale</i>	»	176
57. - <i>C) Italia meridionale</i>	»	195
57. - <i>D) Italia insulare</i>	»	208
CAPITOLO V. - Esistenza delle commissioni interne: dati rilevati nell'indagine presso le aziende visitate nel settore delle attività terziarie e varie		
59. - <i>Premessa</i>	»	219
60. - <i>I) Settore industria</i>	»	220
61. - <i>Acquedotti</i>	»	220
62. - <i>Alimentazione</i>	»	221
63. - <i>Cinematografiche</i>	»	222
64. - <i>Elettricità e gas</i>	»	223
65. - <i>Estrattive</i>	»	226

66. - Pesca	Pag.	227
67. - Tabacco	»	232
68. - II) Settore comunicazioni e trasporti	»	233
69. - Trasporti marittimi	»	233
70. - Trasporti terrestri	»	241
71. - III) Settore commercio	»	246
72. - Alberghi e pubblici esercizi	»	246
73. - Commercio all'ingrosso ed al dettaglio	»	251
74. - IV) Settore credito e assicurazioni	»	259
75. - Assicurazioni	»	259
76. - Credito	»	263
77. - V) Settore attività e servizi vari	»	271
78. - Mercati generali e mattatoio	»	271
79. - Nettezza urbana	»	272
CAPITOLO VI. - Limiti alla diffusione delle commissioni interne	»	274
80. - L'importanza della situazione associativa e delle caratteristiche delle singole aziende	»	274
81. - Aziende industriali non associate alla Confindustria	»	275
82. - Ditte artigiane	»	280
83. - Aziende a carattere familiare	»	281
84. - Aziende a carattere stagionale o lavorazioni discontinue	»	287
85. - a) Industria edilizia	»	287
86. - b) Industria conserviera	»	290
87. - c) Industria a carattere discontinuo	»	291
CAPITOLO VII. - Esame analitico delle cause della mancata costituzione di commissioni interne nelle aziende visitate	»	292
SEZ. I. - Le aziende e la costituzione delle commissioni interne	»	293
88. - Le varie posizioni delle aziende nei confronti della costituzione delle commissioni interne	»	293
89. - Casi di opposizione generica	»	294
90. - Casi di intervento attivo in senso negativo	»	302
91. - Casi di posizione «agnostica» delle aziende	»	321

	29
92. - <i>Casi di intervento stimolatore</i>	Pag. 326
SEZ. II. - <i>I lavoratori e la costituzione delle commissioni interne</i>	» 329
93. - <i>Le varie posizioni dei lavoratori nei confronti della costituzione delle commissioni interne</i>	» 329
94. - <i>Disinteresse dei lavoratori</i>	» 330
95. - <i>Sfiducia ed individualismo dei lavoratori</i>	» 334
96. - <i>Mancanza di elementi idonei</i>	» 338
97. - <i>Preoccupazioni soggettive</i>	» 342
98. - <i>Contrasti politici e scarso interessamento dei sindacati</i>	» 347
99. - <i>Esautoramento della commissione interna</i>	» 354
100. - <i>Cause e considerazioni varie</i>	» 357
SEZ. III. - <i>Utilità delle commissioni interne</i>	» 361
101. - <i>Le contrastanti dichiarazioni sull'utilità o meno delle commissioni interne</i>	» 361
102. - <i>La commissione interna è utile</i>	» 361
103. - <i>La commissione interna è inutile</i>	» 366
CAPITOLO VIII. - Rappresentanza degli impiegati nelle commissioni interne	» 371
104. - <i>Posizione degli impiegati nelle commissioni interne</i>	» 371
105. - <i>Le dichiarazioni dei lavoratori sulla rappresentanza degli impiegati</i>	» 371
106. - <i>Le dichiarazioni dei datori di lavoro sulla rappresentanza degli impiegati</i>	» 377

CAPITOLO I.

LE FONTI DI INFORMAZIONE DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA

(Documentazione del paragrafo 1 del capitolo I della Relazione)

Sommario. 1. - *Il metodo di indagine della Commissione parlamentare.*
2. - *Questionario inviato alle organizzazioni sindacali nazionali di categoria.* 3. - *Tematica per i colloqui con le organizzazioni sindacali provinciali.* 4. - *Tematica per i colloqui con le commissioni interne e le direzioni aziendali.*

1. - Il metodo di indagine della Commissione parlamentare.

La Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori, per lo svolgimento delle indagini dirette, predispose una apposita tematica concernente le domande da rivolgere nel corso dell'inchiesta, onde rendere organici i numerosissimi colloqui che le varie Delegazioni della Commissione parlamentare ebbero ad effettuare nelle provincie visitate.

A finalità di impostazione esplicativa è, quindi, opportuno premettere alla documentazione, il testo delle domande che servirono come indispensabile guida nei diversi interrogatori e che vennero sistematicamente rivolte sull'argomento delle commissioni interne.

Tali domande furono opportunamente adeguate in rapporto ai soggetti interrogati, onde si ebbero una tematica apposita per i colloqui con le organizzazioni sindacali provinciali ed un'altra tematica per i colloqui con le commissioni interne ed il datore di lavoro delle aziende visitate.

Inoltre, a completamento dell'inchiesta, venne inviato un questionario alle organizzazioni sindacali nazionali di categoria.

Si riportano, pertanto, integralmente le formulazioni del questionario e delle tematiche, per le parti concernenti le commissioni interne.

2. - Questionario inviato alle organizzazioni sindacali nazionali di categoria.

Il questionario inviato alle organizzazioni sindacali nazionali di categoria, era così formulato:

a) Esistenza ed elezioni di commissioni interne.

Fornire dati sul numero delle commissioni interne esistenti e sui delegati aziendali, in rapporto alle aziende del settore, laddove non sono state costituite precisarne i motivi.

Se esiste un regolamento elettorale, come viene applicato, se le elezioni avvengono regolarmente e se vi sono controversie in merito.

b) Funzionamento delle commissioni interne.

Se esiste una regolamentazione contrattuale sulle commissioni interne, e se si sono riscontrate deficienze nella pratica applicazione.

Se le commissioni interne possono liberamente espletare i compiti ad esse demandati; se le commissioni interne dispongano di sedi, di albi, se possono usufruire di permessi e se possono tenere regolari assemblee.

c) Tutela membri delle commissioni interne.

Quale tutela esiste per i membri di commissione interna e vertenze in merito ad eventuali provvedimenti contro membri di commissione interna.

3. - Tematica per i colloqui con le organizzazioni sindacali provinciali.

Riportiamo, ora, la tematica predisposta per i colloqui con le organizzazioni sindacali provinciali:

- Funzionamento delle commissioni interne in relazione ai loro compiti ed eventuali vertenze sull'applicazione del regolamento per le elezioni previsto dal contratto interconfederale, nonché sui licenziamenti di membri di commissione interna.

4. - Tematica per i colloqui con le commissioni interne e le direzioni aziendali.

La tematica predisposta per i colloqui con le commissioni interne e le direzioni aziendali venne, così, articolata:

- 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.
- 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.
- Se ai membri della commissione interna sono concesse ore libere per l'espletamento delle loro mansioni.
- 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.
- Se sono avvenuti licenziamenti di membri della commissione interna, in carica o uscenti 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'art. 14 del concordato interconfederale.
- 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.

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

* * *

CAPITOLO II.

GLI ACCORDI SULLE COMMISSIONI INTERNE NEI VARI SETTORI

(Documentazione del paragrafo 2 del capitolo I della Relazione)

Sommario:

SEZ. I. - Settore industria. 5. - *Gli accordi sulle commissioni interne nel settore industria.* 6. - *Accordo interconfederale 2 settembre 1943.* 7. - *Accordo interconfederale 7 agosto 1947.* 8. - *Accordo interconfederale 8 maggio 1953.*

SEZ. II. - Settore comunicazioni e trasporti. 9. - *Gli accordi sulle commissioni interne nel settore comunicazioni e trasporti.* 10. - *Società di navigazione.* 11. - *Aziende inquadrata nella Confetra.* 12. - *Ferrottramvie e navigazione interna.*

SEZ. III. - Settore commercio. 13. - *Gli accordi sulle commissioni interne nel settore commercio.* 14. - *Aziende commerciali.* 15. - *Caffè, bar, birrerie, bottiglierie, gelaterie, pasticcerie, confetterie ed ogni altro esercizio similare.* 16. - *Alberghi, pensioni e locande.*

SEZ. IV. - Settore credito e assicurazioni. 17. - *Gli accordi sulle commissioni interne nel settore credito e assicurazioni.* 18. - *Banche (Accordo Assicredito-F.A.B.I.).* 19. - *Casse di risparmio.* 20. - *Agenzie generali I.N.A. di Roma, Napoli, Genova, Milano, Firenze e Torino.*

SEZ. V. - Settore monopoli di Stato. 21. - *Gli accordi sulle commissioni interne nel settore monopoli di Stato.*

SEZIONE I. - SETTORE INDUSTRIA

5. - **Gli accordi sulle commissioni interne nel settore industria.**

Nel settore *industria*, sono stati stipulati tre accordi interconfederali sulle commissioni interne. Il primo, stipulato il 2

settembre 1943 tra la Confederazione degli industriali e la Confederazione dei lavoratori dell'industria, segnò il ripristino delle commissioni interne e continuò ad avere il suo effetto fino al 7 agosto 1947, quando venne stipulato il secondo che portò notevoli variazioni all'accordo precedente, comprendendo inoltre una specifica regolamentazione dei licenziamenti individuali e collettivi.

L'accordo 7 agosto 1947 venne disdetto e fu sostituito dall'accordo 8 maggio 1953, attualmente vigente, che non regola più i licenziamenti individuali e collettivi (oggetto di due distinti accordi interconfederali in data 18 ottobre 1950 e 20 dicembre 1950) e reca un regolamento elettorale prima non esistente.

Si ritiene opportuno riportare i suddetti tre accordi, data la loro notevole importanza sull'argomento.

6. - Accordo interconfederale 2 settembre 1943.

Il testo dell'accordo 2 settembre 1943 - che va sotto il nome di « Buozzi-Mazzini » che ne furono i firmatari - è il seguente:

ACCORDO INTERCONFEDERALE 2 SETTEMBRE 1943 PER LE COMMISSIONI INTERNE DI AZIENDA

Art. 1

Nelle imprese industriali inquadrate sindacalmente sono istituite commissioni interne:

- a) per gli impiegati, quando esse abbiano alle proprie dipendenze almeno 20 impiegati escluso il personale avente qualifica di dirigente;
- b) per gli operai, quando esse abbiano alle proprie dipendenze almeno 20 operai.

Se il numero dei prestatori di lavoro anzidetti è inferiore a quello indicato, in luogo della commissione interna viene nominato un fiduciario di impresa. Non si fa luogo alla nomina del fiduciario quando il numero dei prestatori di opera non è superiore a cinque.

La commissione è composta di tre membri quanto i prestatori di lavoro, escluso il personale dirigente, sono in numero non superiore a 100; di sei membri se il numero è superiore a 100 ma non a 1500; di nove membri se il numero è superiore a 1500.

Se l'impresa esercisce più stabilimenti o è comunque costituita da più sedi, filiali od uffici, la commissione è nominata per ogni stabilimento, sede, filiale od ufficio, semprechè in ciascuno di essi la commissione si riferisce.

Art. 2

I componenti delle commissioni interne ed i fiduciari di impresa sono eletti attraverso votazione diretta e segreta alla quale possono partecipare tutti i lavoratori della impresa, impiegati ed operai escluso il personale dirigente, di età superiore ai 18 anni.

Sono eleggibili gli impiegati e gli operai dell'impresa, di cittadinanza italiana di età superiore ai 21 anni ed aventi una anzianità, presso l'impresa stessa, di almeno un anno di servizio. Il requisito dell'anzianità di servizio non si applica alle imprese di nuova costituzione.

I componenti delle commissioni durano in carica un anno e possono essere rieletti.

Art. 3

Le elezioni sono indette dall'associazione sindacale locale dei lavoratori dell'industria, la quale, previo accordo con l'impresa, stabilirà il giorno delle elezioni e le altre modalità eventualmente occorrenti.

Le elezioni hanno luogo nei locali dell'impresa.

Art. 4

Alle commissioni interne sono attribuiti i seguenti compiti che esse debbono svolgere ispirandosi all'intento di assicurare normali e pacifici rapporti fra le imprese ed i loro dipendenti:

- a) mantenere il collegamento fra gli organi direttivi dell'associazione sindacale dei lavoratori ed i dipendenti dell'impresa;
- b) accertarsi, attraverso le segnalazioni dei lavoratori, dell'esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e dei regolamenti interni al fine del tentativo di conciliazione di cui alla lettera c) e d) o dell'opportuna segnalazione alle competenti associazioni sindacali;
- c) tentare la conciliazione delle controversie individuali, senza pregiudizi.

zio del tentativo di conciliazione spettante per legge all'associazione sindacale;

d) svolgere, previa autorizzazione della locale associazione sindacale dei lavoratori, le trattative per la stipulazione dei contratti collettivi dei lavoratori e per la conciliazione delle controversie collettive di lavoro interessanti esclusivamente l'impresa ed il personale dipendente nei confronti dell'associazione sindacale dei datori di lavoro o dell'impresa da essa autorizzata;

e) esprimere il parere sui regolamenti interni di azienda o di fabbrica;

f) esprimere, su richiesta della locale associazione sindacale dei lavoratori, il parere in merito alla stipulazione di contratti collettivi interessanti tutta la categoria; e partecipare eventualmente, attraverso propri rappresentanti, alle trattative per la stipulazione dei contratti stessi o per la conciliazione di controversie collettive;

g) formulare proposte su sistemi di lavoro e sui procedimenti di fabbricazione, raccogliendo, esaminando ed eventualmente trasmettendo alla direzione delle imprese le proposte e i suggerimenti dei lavoratori sui possibili perfezionamenti dei metodi di lavorazione;

h) partecipare, attraverso propri rappresentanti, alla amministrazione delle istituzioni aziendali di carattere sociale e previdenziale, alimentate anche in parte dai contributi dei lavoratori; e formulare proposte per il perfezionamento della istruzione professionale, dell'assistenza sociale a favore delle maestranze dell'impresa e per il miglioramento delle condizioni di lavoro;

i) esercitare a mezzo di loro rappresentanti, la vigilanza sul servizio delle mense aziendali che non abbiano carattere gratuito per i lavoratori.

Art. 5

I fiduciari di impresa svolgono gli stessi compiti assegnati alle commissioni interne ad eccezione di quelli previsti alla lettera d) del precedente articolo.

Art. 6

I compiti delle commissioni interne e dei fiduciari saranno svolti senza recare intralcio alla produzione ed al normale andamento del lavoro dell'azienda.

La direzione dell'impresa o stabilimento, sede, filiale, ufficio che abbia oltre 300 dipendenti metterà a disposizione della commissione interna in ore da stabilirsi un ufficio perchè uno o più membri della commissione possano ricevere le comunicazioni dei lavoratori.

Art. 7

Ai membri delle commissioni interne ed ai fiduciari d'impresa sono estese le garanzie previste dal contratto collettivo 12 ottobre 1939, per la disciplina del trasferimento e del licenziamento dei lavoratori dell'industria che rivestono cariche sindacali.

Art. 8

Nel primo anno di applicazione del presente accordo un terzo dei componenti delle commissioni interne può essere nominato anche fra i prestatori d'opera che non abbiano il requisito della anzianità di servizio, previsto dal secondo comma dell'art. 2.

Art. 9

Il presente accordo ha decorrenza dalla data della sua stipulazione ed ha la durata di anni 3.

7. - Accordo interconfederale 7 agosto 1947.

Si riporta, quindi, il testo dell'accordo 7 agosto 1947.

**ACCORDO INTERCONFEDERALE 7 AGOSTO 1947 PER LA COSTITUZIONE
ED IL FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI INTERNE**

Art. 1

Costituzione delle commissioni e nomina dei delegati di impresa

In tutte le imprese industriali che occupino più di 25 lavoratori sono istituite commissioni interne in rappresentanza dei lavoratori di ambo i sessi, impiegati (sia tecnici che amministrativi) ed operai, nei confronti della direzione aziendale.

Se il numero dei lavoratori occupati non è superiore a 25, ma supera quello di 5, è nominato un delegato di impresa.

Se una stessa impresa abbia più sedi, stabilimenti, filiali ed uffici autonomi, è nominata una commissione interna o un delegato per ciascun stabilimento sede, filiale od ufficio autonomo.

(v. Nota a verbale n. 1)

Art. 3

*Licenziamenti**A) Licenziamenti per riduzione di personale*

1) Allorquando la direzione dell'azienda dovesse ravvisare la necessità di attuare una riduzione del numero del personale dell'azienda per riduzione o per trasformazione di attività o di lavoro, ne informerà la commissione interna, comunicandole i motivi del divisato provvedimento, la data di attuazione e l'entità numerica.

2) La direzione dell'azienda e la commissione interna, su richiesta di questa ultima, esamineranno con spirito di mutua comprensione i motivi del licenziamento e le possibilità concrete ed attuali di evitarlo, senza costituire un carico improduttivo per l'azienda.

Qualora l'esame suddetto realizzi un accordo tra commissione interna e direzione, i licenziamenti saranno effettuati in base ai criteri obiettivi concordati. A tal fine si terrà conto di elementi obiettivi in concorso tra loro, tra cui, anzianità, carichi di famiglia, situazione economica familiare, particolari capacità tecniche e di rendimento.

3) Nel caso che la direzione e la commissione interna non siano riuscite a realizzare un accordo sul numero dei licenziamenti la questione sarà deferita alle due organizzazioni interessate (Camera del lavoro e Associazione territoriale degli Industriali) che esamineranno le ragioni addotte dalle due parti al fine di pervenire ad un accordo. La procedura di conciliazione tra la commissione interna e la direzione, ed eventualmente tra le organizzazioni sindacali, deve essere tassativamente esaurita entro il termine complessivo di tre settimane dal giorno della comunicazione alla commissione interna.

4) I licenziamenti per riduzione di personale devono essere motivati nella relativa lettera di licenziamento. In caso che, entro un anno, l'azienda provveda a nuove assunzioni, dovrà riassumere i lavoratori licenziati per riduzione di personale, idonei alle mansioni e specialità occorrenti e con criteri obiettivi di precedenza inversi rispetto a quelli in base a cui furono eseguiti i licenziamenti.

5) La procedura di cui al presente articolo non si applica ai licenziamenti per fine lavoro sia nelle costruzioni edili, sia nelle industrie stagionali e saltuarie.

B) Licenziamenti individuali

1) Nel caso che la direzione si proponga di licenziare un lavoratore per motivi

disciplinari, per scarso rendimento o per altri motivi, ne informerà la commissione interna.

2) In caso di motivi disciplinari previsti dalla legge e dai contratti di lavoro, la direzione potrà sospendere con effetto immediato il rapporto di lavoro, salvo a seguire poi la procedura di cui appresso.

3) In caso di scarso rendimento l'azienda farà una ammonizione al lavoratore e lo segnalerà alla commissione interna che inviterà il lavoratore a migliorare il proprio rendimento. Qualora l'ammonizione della commissione interna non dovesse sortire effetto, e l'azienda decidesse di procedere al licenziamento, sarà seguita la procedura di cui al comma 1 e 4 e successivi.

4) Ricevuta la comunicazione di cui al comma 1, la commissione interna, potrà richiedere, entro tre giorni dalla comunicazione della direzione, le ragioni addotte da quest'ultima. In caso di accordo verrà data comunicazione al lavoratore del licenziamento che diverrà senz'altro esecutivo.

5) Qualora la commissione interna dovesse ritenere che i fatti posti a base del licenziamento non sussistano o che non siano tali da giustificare il licenziamento e, mancando l'accordo tra la direzione e la commissione interna, entro i successivi tre giorni, l'esame della questione, soltanto ad iniziativa della commissione interna o del sindacato di categoria, sarà deferita ad un collegio arbitrale composto di un rappresentante di ciascuna delle associazioni locali dei lavoratori e degli industriali e presieduto da un arbitro da scegliersi di comune accordo dai rappresentanti stessi o, in mancanza di accordo, estratto a sorte da una lista di nomi compilata annualmente d'accordo tra le due organizzazioni.

6) Il collegio espletterà un tentativo di conciliazione e, ove questo non riesca, emanerà il suo giudizio, quale arbitro amichevole compositore e senza obbligo di formalità e procedura.

La procedura di cui al precedente comma dovrà essere esaurita entro il termine di 10 giorni complessivi.

7) Qualora il collegio dovesse ritenere raggiunta la prova piena che il licenziamento sia assolutamente ingiustificato, il rapporto di lavoro sarà mantenuto.

8) Negli altri casi il collegio, anche se dovesse ritenere non sufficientemente provati i fatti addebitati al lavoratore o che il motivo addotto non fosse tale da giustificare il licenziamento, non potrà disporre la continuazione del rapporto di lavoro, ma potrà solo attribuire al lavoratore licenziato, oltre alla competente liquidazione, un indennizzo speciale da un minimo di 15 giorni ad un massimo di 6 mesi di retribuzione globale.

9) Contro la decisione del collegio arbitrale presa non all'unanimità:

a) che abbia disposto la prosecuzione del rapporto di lavoro nel caso di cui al punto 7);

b) che abbia confermato il licenziamento senza concedere l'indennizzo di cui al punto 8);

la parte soccombente, negli 8 giorni successivi, può ricorrere ad un collegio arbitrale, costituito da tre arbitri scelti o sorteggiati tra quelli elencati nella lista di cui al punto 5).

10) Per le aziende che occupano da 5 a 25 lavoratori, la procedura di cui sopra è limitata ad un esame conciliativo tra l'azienda ed il delegato d'impresa, il quale, in caso di disaccordo, può promuovere un tentativo di conciliazione tra le associazioni sindacali locali.

(v. Nota a verbale n. 2)

Art. 4

Assunzioni

L'assunzione dei lavoratori deve essere fatta in conformità delle norme di legge sul collocamento.

Art. 5

Composizione della commissione

La commissione interna è unica per tutto il personale, ma deve essere composta da rappresentanti di impiegati (tecnici ed amministrativi) e da rappresentanti di operai eletti separatamente ed in relazione alla entità di ciascuno dei due gruppi.

Art. 6

Numero dei componenti

La commissione interna sarà composta dal seguente numero di membri, a seconda del numero dei lavoratori della impresa:

da	25	a	150	lavoratori	-	n.	3	membri
da	151	a	500	lavoratori	-	n.	5	membri
da	501	a	1.500	lavoratori	-	n.	7	membri
da	1.501	a	3.000	lavoratori	-	n.	9	membri
da	3.001	a	5.000	lavoratori	-	n.	11	membri
da	5.001	a	10.000	lavoratori	-	n.	13	membri
oltre	10.000			lavoratori	-	n.	15	membri

Art. 7

Elezioni. Svolgimento.

Le elezioni delle commissioni interne o dei delegati di impresa sono indette dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, le quali, previo accordo con la direzione della impresa, stabiliranno il giorno delle elezioni e tutte le modalità che si rendessero necessarie.

Il giorno, l'ora e le modalità delle elezioni devono essere rese note ai lavoratori dell'azienda almeno sei giorni prima della data fissata, con apposite affissioni nei locali di lavoro e nell'albo dell'azienda.

Le imprese favoriranno il regolare svolgimento della elezione, che deve aver luogo nell'interno dei locali della impresa, sotto il controllo di apposita commissione elettorale costituita da dipendenti dell'azienda. Allo svolgimento delle elezioni può eventualmente presenziare un rappresentante della organizzazione sindacale.

Art. 8

Elezioni e risultati

Le elezioni delle commissioni interne o dei delegati di impresa vengono fatte a votazione diretta e segreta con sistema proporzionale. Ad esse possono partecipare tutti i lavoratori dell'impresa, iscritti e non iscritti al sindacato, che abbiano superato i 16 anni.

Gli scrutini debbono essere fatti alla presenza dei lavoratori dell'impresa e resi noti, subito dopo lo spoglio, con apposita affissione. Essi debbono essere contemporaneamente comunicati dalla commissione elettorale alla organizzazione sindacale dei lavoratori che ne darà pronta comunicazione alla direzione dell'impresa tramite l'organizzazione industriale.

Sono eleggibili i lavoratori di età superiore agli anni 18, salvo deroga nei casi di notevole aliquota di giovani inferiori ai 18 anni nell'azienda.

Per la eleggibilità è richiesto il requisito di almeno sei mesi di anzianità presso l'azienda, ma almeno due terzi dei componenti della commissione interna dovranno avere una anzianità minima di un anno.

La disposizione di cui al comma precedente non si applica alle industrie stagionali, nelle aziende che abbiano iniziata la loro attività da meno di un anno o in quelle nelle quali la anzianità media del personale normale addetovi sia inferiore ad un anno.

Art. 9

Durata delle commissioni

I membri delle commissioni interne ed i delegati di impresa restano in carica un anno, sono rieleggibili e possono essere revocati prima del termine per deliberazione dell'assemblea dei lavoratori con l'intervento di almeno metà del personale.

Art. 10

Attività delle commissioni

L'attività delle commissioni interne e dei delegati di impresa deve svolgersi senza creare intralcio alla produzione ed al normale andamento del lavoro nella impresa.

I membri delle commissioni interne ed i delegati di impresa sono soggetti alle comuni norme contrattuali e devono osservare l'orario di lavoro come tutti gli altri dipendenti. In casi eccezionali ed urgenti per l'espletamento del loro mandato possono assentarsi su autorizzazione della direzione e di chi ne abbia avuto da essa facoltà.

Art. 11

Locali

Le imprese che abbiano più di 300 dipendenti metteranno a disposizione delle commissioni interne, nelle ore da convenirsi con la direzione, un locale perchè le commissioni interne possano riunirsi e ricevere comunicazioni e reclami da parte dei lavoratori.

Egual concessione sarà fatta, in quanto possibile, dalle aziende che occupino da 200 a 300 dipendenti.

Art. 12

Affissioni

La direzione metterà presso l'ingresso un albo a disposizione della commissione interna o del delegato di impresa perchè vi possano essere affissi, previa comunicazione alla direzione, i comunicati inerenti ai loro compiti.

Art. 13

Riunioni

Per qualsiasi riunione di lavoratori da tenersi dalla commissione interna nell'ambito dello stabilimento, collegata ai compiti delle commissioni interne o per discutere problemi sindacali, l'ora ed il luogo saranno concordati con la direzione.

Salvo casi eccezionali dette riunioni debbono essere tenute fuori dell'orario di lavoro.

Art. 14

Tutela dei componenti della commissione interna e dei delegati di impresa

I membri della commissione interna ed i delegati di impresa, in carica e quelli uscenti fino ad un anno dalla cessazione della carica, non possono essere licenziati o trasferiti senza il nulla-osta delle organizzazioni sindacali che rappresentano rispettivamente i lavoratori e l'azienda.

In caso di mancato accordo tra le due organizzazioni si seguirà la procedura di cui all'articolo 3, lettera b).

Saranno osservate le norme ed i termini in detto articolo previsti.

Il licenziamento sarà considerato assolutamente ingiustificato, ai sensi del punto 7) dell'articolo 3, lettera b), quando sia accertato che esso è dipendente dall'esercizio delle funzioni attribuite alle commissioni interne ed ai delegati di impresa.

Art. 15

Decorrenza e durata

Il presente accordo decorre dal 1° agosto 1947 ed avrà durata fino al 31 dicembre 1948, intendendosi rinnovato automaticamente di anno in anno qualora non disdetto da una delle parti almeno due mesi prima della scadenza.

Norme di attuazione

Con riferimento alla disposizione contenuta nell'articolo 1 si stabilisce che nelle aziende aventi un numero di dipendenti compreso tra 20 e 25, nelle quali sia attualmente funzionante una commissione interna, questa sarà mantenuta per la durata del presente accordo in sostituzione del delegato.

Note a verbale

1) In relazione al disposto dell'articolo 2, comma 3°, le parti concordano che, qualora l'esame preventivo non porti ad una auspicata soluzione di comune soddisfazione, resta salva la facoltà della direzione dell'azienda di emanare i provvedimenti che essa ritiene opportuni, così come resta salva la facoltà della azione sindacale da parte dei lavoratori.

2) La possibilità di ottenere l'indennizzo speciale di cui al punto 8°, dell'articolo 3, lettera b) è subordinata all'esperimento della speciale procedura prevista in detto articolo.

8. - Accordo interconfederale 8 maggio 1953.

Si riporta, quindi, il testo dell'accordo 8 maggio 1953, accordo che è tuttora vigente:

ACCORDO INTERCONFEDERALE 8 MAGGIO 1953 PER LA COSTITUZIONE
ED IL FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI INTERNE

Art. 1

Costituzione delle commissioni e nomina dei delegati di impresa

Per ciascuna sede, filiale ed ufficio autonomo di imprese industriali presso cui sia occupato normalmente un numero di lavoratori superiore a 40 è eletta una commissione interna in rappresentanza dei lavoratori nei confronti di ciascuna direzione.

Presso le predette unità aziendali che occupino un numero di lavoratori superiore a 5 ma non a 40, è eletto un delegato al quale sono attribuiti gli stessi compiti delle commissioni interne.

Ferme restando le normali competenze delle organizzazioni sindacali, le commissioni interne ed i delegati di impresa non possono trasferire o delegare in tutto o in parte, neppure transitoriamente, le proprie funzioni di rappresentanza del personale nei confronti della direzione delle predette unità aziendali.

Art. 2

Compiti delle commissioni interne e dei delegati di impresa

Compito fondamentale della commissione interna o del delegato di impresa è quello di concorrere a mantenere normali i rapporti tra i lavoratori e la direzione dell'azienda, in uno spirito di collaborazione e di reciproca comprensione per il regolare svolgimento dell'attività produttiva.

Per l'esercizio delle sue funzioni di rappresentanza del personale spetta alla commissione interna:

- 1) intervenire presso la direzione per la esatta applicazione dei contratti di lavoro e degli altri accordi sindacali, della legislazione sociale, delle norme di igiene e di sicurezza del lavoro, salva la eventuale successiva azione presso i competenti organi ispettivi;
- 2) tentare il componimento delle controversie collettive ed individuali di lavoro che sorgessero nell'azienda;
- 3) esaminare con la direzione, preventivamente alla loro attuazione: gli schemi di regolamenti interni da questa predisposti, l'epoca delle ferie, l'introduzione di nuovi sistemi di retribuzione, la determinazione dell'orario di inizio e di cessazione di lavoro nei vari giorni della settimana, anche in caso di turni, sia che si tratti di variazioni di tale distribuzione restando immutato l'orario di lavoro in atto, sia in relazione a modifiche di orario determinate dalla direzione;
- 4) formulare proposte per il migliore andamento dei servizi aziendali tendenti al perfezionamento dei metodi di lavoro onde conseguire un maggior rendimento ed una maggiore produttività, vagliando e trasmettendo quelle ritenute utili, suggerite dai lavoratori;
- 5) contribuire alla 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.

Le commissioni interne rimetteranno alle proprie organizzazioni sindacali, per la trattazione nei confronti delle organizzazioni che rappresentano le aziende, tutto quanto attenga alla disciplina collettiva dei rapporti di lavoro ed alle relative controversie.

I delegati di impresa esplicano le stesse mansioni attribuite alle commissioni interne.

Nota a verbale

In relazione al disposto dell'art. 2, comma 3, le parti concordano che, qualora l'esame preventivo non porti una auspicata soluzione di comune soddisfazione, resta salva la facoltà della direzione dell'azienda di attuare i provvedimenti che essa ritiene opportuni così come resta salva la facoltà dell'azione sindacale da parte dei lavoratori.

Art. 3

Norme particolari per le attività stagionali

Nelle unità aziendali a carattere stagionale nelle quali sia già costituita la commissione interna o nominato il delegato di impresa in relazione al personale in servizio non stagionale, l'assunzione di lavoratori per esigenze stagionali, non modifica la composizione della rappresentanza già costituita, salvo quanto disposto al comma successivo.

Il gruppo dei lavoratori stagionali, ove raggiunga il numero di 50 e sia assunto per un periodo superiore a 15 giorni, può procedere nel proprio seno alla elezione di membri aggiunti alla commissione interna già costituita o al delegato di impresa nel numero di due fino a 200 assunti e quattro oltre tale numero; tali membri parteciperanno all'attività delle commissioni interne con gli stessi poteri degli altri componenti solo per la tutela degli interessi dei lavoratori stagionali.

Il mandato conferito ai membri aggiunti scade automaticamente alla fine del periodo stagionale e, per essi, alla scadenza di detto periodo o del contratto a termine eventualmente più breve, non si applicano le norme di cui all'art. 14.

Art. 4

Assunzioni

L'assunzione dei lavoratori deve essere fatta in conformità delle norme di legge sul collocamento.

Art. 5

Composizione della commissione

La commissione interna è unica per tutto il personale di ciascuna sede, stabilimento, filiale od ufficio autonomo e deve essere composta da impiegati e da operai eletti separatamente in rappresentanza di ciascuna delle predette categorie in relazione alla entità numerica dei due gruppi.

Il rappresentante di un gruppo non può essere scelto tra gli appartenenti all'altro, ed in ogni caso almeno un posto deve essere riservato agli impiegati, sempre quando il numero di essi nell'unità aziendale sia superiore alle tre unità.

Art. 6

Numero dei componenti

La commissione interna sarà composta dal seguente numero di membri a seconda del numero dei lavoratori occupati in ciascuna delle unità aziendali di cui all'art. 1:

da	41 a	175 lavoratori	-	n. 3 membri
da	176 a	500 lavoratori	-	n. 5 membri
da	501 a	1.500 lavoratori	-	n. 7 membri
da	1.501 a	3.000 lavoratori	-	n. 9 membri
da	3.001 a	5.000 lavoratori	-	n. 11 membri
da	5.001 a	10.000 lavoratori	-	n. 13 membri
oltre	10.000	lavoratori	-	n. 15 membri

Art. 7

Elezioni

Per le elezioni delle commissioni interne o dei delegati di impresa valgono le norme concordate nel regolamento allegato.

Art. 8

Durata delle commissioni

La commissione interna resta in carica un anno o può essere revocata prima del termine per deliberazione conforme di almeno il 51 per cento dei dipendenti della unità aziendale presso la quale la commissione stessa è costituita, adottata con voto segreto e diretto. I suoi membri sono rieleggibili.

La richiesta di indire le consultazioni di cui al comma precedente deve essere sottoscritta da almeno il 25 per cento dei dipendenti della unità aziendale, con un massimo di mille firmatari per le unità aziendali con non più di diecimila dipendenti e di duemila firmatari per le unità aziendali con più di diecimila dipendenti.

Art. 9

Sostituzione di membri delle commissioni interne

I membri decaduti per dimissioni dalla carica o dall'azienda, per trasferimento, licenziamento (fermo restando quanto previsto dall'art. 14), morte, quan-

do dette decadenze, nel periodo di durata in carica della commissione, non superino nel loro complesso, il numero rispettivamente indicato nella seguente tabella, saranno sostituiti con i nominativi, aventi i previsti requisiti per la eleggibilità, immediatamente seguenti in graduatoria nella lista cui appartenevano i membri decaduti:

membri della commissione	3 - sostituzioni consentite	1
membri della commissione	5 - sostituzioni consentite	2
membri della commissione	7 - sostituzioni consentite	3
membri della commissione	9 - sostituzioni consentite	4
membri della commissione	11 - sostituzioni consentite	4
membri della commissione	13 - sostituzioni consentite	5
membri della commissione	15 - sostituzioni consentite	6

Superando i limiti predetti dovrà procedersi alla totale rielezione della commissione interna.

Le norme di cui al presente articolo si estendono, in quanto applicabili, anche ai delegati di impresa.

Art. 10

Attività delle commissioni

L'attività delle commissioni interne e dei delegati di impresa deve svolgersi senza creare intralcio alla produzione ed al normale andamento del lavoro nell'impresa.

I membri delle commissioni interne ed i delegati di impresa sono soggetti alle comuni norme contrattuali e quindi devono osservare l'orario di lavoro come tutti gli altri dipendenti. In casi eccezionali ed urgenti per l'espletamento del loro mandato possono assentarsi dal loro posto di lavoro e dalla azienda su autorizzazione della direzione o di chi ne abbia avuto da essa facoltà.

Art. 11

Locali

Le imprese che abbiano più di 300 dipendenti metteranno a disposizione delle commissioni interne, nelle ore da convenirsi con la direzione, un locale perchè le commissioni interne possano riunirsi e ricevere comunicazioni e reclami da parte dei lavoratori.

Eguale concessione sarà fatta, in quanto possibile, dalle aziende che occupino da oltre 200 a 300 dipendenti.

Art. 12

Affissioni

La direzione metterà presso l'ingresso un albo a disposizione della commissione interna e del delegato di impresa perchè vi possano essere affissi, previa comunicazione alla direzione soltanto i comunicati inerenti ai loro compiti e a quelli di carattere sindacale.

Art. 13

Riunioni

Per qualsiasi riunione di lavoratori da tenersi dalla commissione interna nell'ambito dello stabilimento, collegata ai compiti delle commissioni interne o per discutere problemi sindacali, l'ora ed il luogo saranno concordati con la direzione.

Salvo casi eccezionali, dette riunioni debbono essere tenute fuori dell'orario di lavoro.

Art. 14

Tutela dei componenti delle commissioni interne e dei delegati di impresa

Nel concorde intento di prevenire i licenziamenti ingiustificati dei membri delle commissioni interne e dei delegati di impresa e possibilità di turbamenti in occasione dei licenziamenti stessi, si conviene quanto segue:

1) I membri delle commissioni interne e i delegati di impresa in carica ed uscenti, fino ad un anno dalla cessazione dalla carica, non possono essere licenziati o trasferiti senza il nulla-osta delle organizzazioni sindacali territoriali che rappresentano rispettivamente il lavoratore interessato e l'azienda, le quali si pronunceranno in merito - dopo un esame conciliativo su eventuale richiesta della organizzazione dei lavoratori - entro sei giorni dalla notifica fatta dall'Associazione industriali a quella dei lavoratori, la quale notifica segue la comunicazione fatta dall'azienda alla propria organizzazione e al lavoratore interessato.

2) Se il nulla-osta viene concesso o comunque decorso il termine di cui al numero precedente il provvedimento aziendale diviene operativo. Ove il nulla-osta sia stato negato, il lavoratore interessato, con ricorso da lui sottoscritto, potrà ricorrere - tramite l'organizzazione sindacale cui è iscritto o conferisce mandato - entro il decimo giorno dalla notifica di cui al numero precedente, a

pena di decadenza, avverso il provvedimento aziendale ad un collegio arbitrale composto come al seguente punto 3.

Detto ricorso, sempre a pena di decadenza, dovrà essere entro lo stesso termine notificato alla controparte. In caso di collegio a carattere non continuativo il termine per la presentazione del ricorso al collegio è di 4 giorni a decorrere dalla data di costituzione di quest'ultimo.

3) Il collegio arbitrale di cui sopra è composto da un rappresentante della associazione territoriale che rappresenta il lavoratore e da un rappresentante dell'associazione territoriale che rappresenta l'azienda ed è presieduto da un arbitro da scegliersi di comune accordo dalle dette associazioni. In mancanza di accordo, il nominativo del presidente potrà essere sorteggiato tra quelli compresi in apposita lista predisposta di comune accordo o, in difetto, designato - su richiesta di una o di entrambe le associazioni - dal presidente del Tribunale preferibilmente tra magistrati in quiescenza. Il predetto collegio potrà avere eventualmente incarico continuativo.

4) Il collegio espletterà il tentativo di conciliazione e, ove questo non riesca, emanerà il giudizio senza obbligo di formalità e di procedura, entro 10 giorni successivi alla presentazione del ricorso al collegio stesso.

5) Il collegio, indipendentemente dai motivi adottati dal datore di lavoro, accerterà se il licenziamento o il trasferimento dipende dall'esercizio, da parte del lavoratore interessato, dagli specifici compiti spettanti alle commissioni interne o ai delegati di impresa, nel qual caso il collegio dichiarerà inopérante il licenziamento o il trasferimento.

Il collegio, qualora abbia esaurito il compito di cui al comma precedente con la conferma del licenziamento e tuttavia dovesse ritenere non sufficientemente provati i fatti addebitati al lavoratore, o che il motivo addotto non fosse tale da giustificare il licenziamento, potrà attribuire al lavoratore interessato, oltre alle competenze di liquidazione, un indennizzo speciale da un minimo di 5 mesi ad un massimo di 8 mesi di retribuzione globale.

Il minimo ed il massimo dell'indennizzo sono ridotti alla metà per le aziende che occupino fino ad 80 lavoratori.

6) In caso di licenziamento per motivi previsti dalla legge o dai contratti di lavoro, senza corresponsione di indennità di licenziamento e/o di preavviso, la direzione aziendale potrà sospendere con effetto immediato il rapporto di lavoro, salvo poi ad espletare la procedura di cui al presente articolo.

7) Esaurito da parte del collegio il compito di cui al 1° comma del n. 5 con la conferma di licenziamento, qualora questo sia stato notificato senza indennità di licenziamento e/o di preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere la sospensione del giudizio per la parte di cui al 2° comma del citato n. 5 e, in tal caso, su richiesta della organizzazione dei lavoratori, sarà esperito

il tentativo di conciliazione in sede interconfederale.

Nel caso di mancato accordo il lavoratore può promuovere il giudizio della Autorità giudiziaria ordinaria sulla mancata concessione da parte dell'azienda dell'indennità di licenziamento e/o di preavviso.

Se l'Autorità giudiziaria abbia giudicato che siano dovute le indennità di licenziamento e/o di preavviso, il lavoratore avrà diritto di chiedere l'applicazione del seguito della procedura di cui al presente articolo e, in tale ipotesi, ove il collegio arbitrale dovesse ritenere non valide le ragioni addotte dal datore di lavoro, l'indennizzo potrà essere maggiorato fino al doppio delle misure previste al punto 5.

8) Per i membri e i delegati di impresa scaduti, uscenti o dimissionari la cui permanenza in carica sia stata inferiore ai 12 mesi si applicano le norme di cui al presente articolo limitatamente ad un periodo pari a quello di permanenza in carica; tuttavia qualora la permanenza in carica sia stata superiore ai 7 mesi consecutivi le norme di cui al presente articolo si applicano fino ad un anno dalla cessazione dalla carica.

9) La procedura di cui al presente articolo si applica ai membri aggiunti della commissione interna di cui all'articolo 3 comunque entro i limiti, ad ogni effetto, del loro particolare rapporto stagionale; non si applica invece ai licenziamenti effettuati per scadenza dei rapporti regolati con contratto a termine nonchè a quelli per fine lavoro come nelle costruzioni edili, nelle industrie stagionali, e nelle industrie saltuarie.

Chiarimento a verbale sul punto 9

Si ritiene opportuno chiarire che il concetto di fine lavoro comprende anche i casi del graduale esaurirsi di singole fasi di lavoro che comportano la utilizzazione successiva di lavoratori di differente qualifica.

Nota a verbale

Per la identificazione delle organizzazioni competenti a dare e ricevere le notifiche previste dall'art. 14 e a designare i loro rappresentanti per la formazione del collegio arbitrale di cui allo stesso articolo, si dà atto che nel settore elettrico per organizzazioni territoriali si intendono, da parte industriale, le Associazioni regionali e interregionali delle imprese elettriche e, da parte dei prestatori d'opera, le corrispondenti Segreterie regionali od interregionali dei lavoratori della categoria.

Salvo casi analoghi, da accertarsi con la necessaria sollecitudine, si chiarisce inoltre che le comunicazioni di cui sopra vengono fatte dalle Associazioni industriali provinciali alle organizzazioni provinciali orizzontali dei lavo-

ratori (Camere del lavoro, Unioni, Camere sindacali) salvo che l'Associazione industriale abbia una competenza ad ambito territoriale più ristretto, nel qual caso le comunicazioni saranno fatte da essa alle organizzazioni corrispondenti dei lavoratori ove esistano.

Le stesse organizzazioni che, secondo i predetti criteri, hanno provveduto all'esame della questione per la concessione del previsto nulla-osta sono competenti per la designazione di un loro rappresentante per la formazione del collegio arbitrale.

Art. 15

Decorrenza e durata

Il presente accordo e il regolamento allegato hanno decorrenza a partire dall'8 maggio 1953 ed avranno durata fino al 31 dicembre 1955, intendendosi rinnovati di anno in anno qualora non siano disdetti da una delle parti stipulanti, con lettera raccomandata con r.r., almeno tre mesi prima della scadenza.

SEZIONE II. - SETTORE COMUNICAZIONI E TRASPORTI

9. - Gli accordi sulle commissioni interne nel settore comunicazioni e trasporti.

Nel settore *comunicazioni e trasporti*, per le Compagnie di navigazione, esiste una regolamentazione per le commissioni interne soltanto per gli operai e gli impiegati delle Società di navigazione di preminente interesse nazionale, ed è la stessa vigente nel settore industria (accordo 8 maggio 1953).

Per i dipendenti delle aziende inquadrature nella Confederazione generale del traffico e dei trasporti, si applica l'accordo 26 ottobre 1956 che disciplina la costituzione ed il funzionamento delle commissioni interne (*v. par. 11*).

Per il personale delle ferrotramvie e delle linee di navigazione interna è vigente l'accordo nazionale 26 novembre 1947 per la costituzione ed il funzionamento delle commissioni interne (*v. par. 12*).

10. - Società di navigazione.

Allegata al contratto collettivo di lavoro del 30 luglio 1953 per gli operai ed impiegati delle Società di navigazione di preminente interesse nazionale è riportata la regolamentazione per le commissioni interne dell'accordo 8 maggio 1953 vigente per l'industria (*v. Settore Industria*).

11. - Aziende inquadrare nella Confetra.

Si riporta il testo dell'accordo stipulato per le aziende inquadrare nella Confederazione generale del traffico e dei trasporti:

ACCORDO 26 OTTOBRE 1956 PER LA COSTITUZIONE ED IL
FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI INTERNE STIPULATO
PER LE AZIENDE INQUADRATE NELLA CONFEDERAZIONE GENERALE
DEL TRAFFICO E DEI TRASPORTI

Art. 1

Le parti contraenti riconoscono le commissioni interne quali organismi aventi il compito, in uno spirito di collaborazione e di reciproca comprensione per il regolare svolgimento dell'attività aziendale, di intervenire, in via conciliativa, anche preventivamente, presso l'azienda per la tutela dei lavoratori nell'ambito delle leggi e delle norme regolamentari sul lavoro, dei contratti e degli accordi collettivi.

Ai delegati aziendali sono attribuiti gli stessi compiti delle commissioni interne.

Art. 2

Le commissioni interne vengono istituite nelle aziende che abbiano più di quaranta dipendenti. Nelle aziende in cui il numero dei dipendenti non sia superiore a quaranta, ma raggiunga le dodici unità, è nominato un delegato aziendale, al quale sono attribuiti gli stessi compiti delle commissioni interne.

Le commissioni interne ed il delegato aziendale non sono organi sindacali.

Nel caso in cui le aziende abbiano sedi, magazzini, o uffici, ecc., fuori della località dove trovansi la loro sede centrale:

a) per la sede centrale, ai fini della commissione interna o della nomina del delegato aziendale, i limiti sopra fissati dovranno riferirsi alle unità complessive occupate nella località in cui trovansi la sede centrale;

b) per tutte le altre località in cui trovansi altre sedi, magazzini ed uffici, ecc., qualunque sia il numero complessivo dei dipendenti oltre undici occupati in ogni località, sarà nominato un delegato aziendale.

Art. 3

Le commissioni interne saranno formate da tre elementi nelle aziende da 41 a 125 dipendenti e da 5 elementi nelle aziende con oltre 125 dipendenti.

Non sono eleggibili i lavoratori che non abbiano compiuto il 21° anno di età e non abbiano una anzianità presso l'azienda di almeno due anni e mezzo, ad eccezione delle aziende di più recente costituzione. Sono, altresì, ineleggibili quei lavoratori a carico dei quali siano in corso procedimenti disciplinari sia da parte del datore di lavoro, sia da parte di pubbliche autorità, ovvero procedimenti penali, per mancanza già contestata, che potrebbe non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Art. 4

La commissione interna è unica per tutto il personale, ma deve essere composta da impiegati e da operai eletti separatamente in rappresentanza di ciascuna delle predette categorie, in relazione alla entità numerica dei due gruppi, tenendo conto, nei limiti del possibile, anche delle varie categorie. Il rappresentante di un gruppo non può essere scelto tra gli appartenenti all'altro e, in ogni caso, almeno un posto gli deve essere riservato, quando il numero degli appartenenti al gruppo nell'unità aziendale sia superiore a cinque.

Art. 5

Le commissioni interne ed i delegati aziendali sono eletti a voto diretto e segreto. Le commissioni interne sono elette con sistema proporzionale. Parteciperanno alle elezioni tutti i lavoratori dell'azienda, purchè abbiano superato il 18° anno di età. La votazione è valida se vi hanno partecipato almeno il cinquanta per cento più uno degli aventi diritto al voto.

Gli eletti durano in carica un anno.

La elezione delle commissioni interne e del delegato aziendale avranno luogo nell'interno dell'azienda, fuori dell'orario di lavoro.

A tutte le operazioni per l'elezione della commissione interna e del delegato aziendale presiederà un comitato elettorale.

Art. 6

Tutte le norme stabilite sopra valgono, in quanto applicabili, anche per la eleggibilità e l'elezione del delegato aziendale.

Art. 7

I membri delle commissioni interne ed il delegato aziendale in carica non possono essere licenziati, nè trasferiti per motivi inerenti l'esplicazione della loro funzione di rappresentanza dei lavoratori nell'azienda. Analogo trattamento sarà riservato per un periodo di sei mesi ai membri delle commissioni interne ed al delegato aziendale uscenti, che siano rimasti in carica almeno un anno.

Art. 8

L'attività delle commissioni interne e del delegato aziendale dovrà svolgersi fuori dell'orario di lavoro.

In casi eccezionali l'azienda concederà i necessari permessi.

Art. 9

Il presente accordo entra in vigore il giorno della firma e avrà la durata fino al 31 ottobre 1958, intendendosi tacitamente rinnovato per un anno e così di seguito di anno in anno, qualora non venga disdetto da una delle parti almeno tre mesi prima di ciascuna scadenza.

12. - Ferrotramvie e navigazione interna.

Il testo del vigente accordo 26 novembre 1947, riguardante il personale delle ferrotramvie e delle linee di navigazione interna, è il seguente:

ACCORDO 26 NOVEMBRE 1947, RIGUARDANTE IL PERSONALE
DELLE FERROTRAMVIE E DELLE LINEE DI NAVIGAZIONE INTERNA

Art. 1

Costituzione delle commissioni e nomina dei delegati di azienda

In ogni azienda che occupi più di 25 lavoratori è istituita una commissione interna aziendale in rappresentanza di tutto il personale (impiegati e operai) nei confronti della direzione dell'Azienda.

Se il numero dei lavoratori non è superiore a 25, ma supera quello di 5, è nominato un delegato d'azienda.

Qualora in una stessa azienda vi siano uffici distaccati di esercizi (gruppi, sezioni, delegazioni) è istituita in ciascuno di questi, sempre che abbiano più di 25 dipendenti, una commissione interna locale competente a trattare i soli problemi specifici locali. Le commissioni interne locali nomineranno tra loro i membri della commissione interna aziendale. Per la composizione di questa e di quella vale quanto stabilito al successivo art. 6. In ogni caso, però, il numero dei membri della commissione interna aziendale non dovrà essere inferiore al numero complessivo degli uffici distaccati di esercizio (gruppi, sezioni, delegazione).

Art. 2

Compiti della commissione interna e del delegato di azienda

Compito fondamentale della commissione interna e del delegato di azienda è quello di concorrere a mantenere normali rapporti tra i lavoratori e la direzione dell'azienda in uno spirito di collaborazione e di reciproca comprensione per il regolare svolgimento del servizio.

Spetta in particolare alla commissione interna o al delegato di azienda di:

- 1) intervenire presso la direzione per la esatta applicazione dei contratti di lavoro e delle norme legislative e regolamentari in vigore, salva la eventuale successiva azione presso i competenti organi;
- 2) tentare il componimento delle controversie collettive e individuali di lavoro che sorgessero nell'azienda;
- 3) esaminare con la direzione i desiderata del personale circa gli schemi di regolamento interni da questa predisposti e, nell'ambito delle vigenti disposizioni di legge, la distribuzione degli orari di lavoro e dei turni, nonché l'epoca del godimento delle ferie;

4) formulare proposte per il migliore andamento dei servizi aziendali, vagliando e trasmettendo quelle ritenute utili, suggerite dai lavoratori;

5) contribuire alla elaborazione degli statuti e dei regolamenti delle istituzioni interne di carattere sociale (previdenziali, assistenziali, culturali, ricreative, mense e spacci) in quanto non contemplate e regolate da disposizioni di legge o di contratto e vigilare con propri rappresentanti al migliore funzionamento delle istituzioni stesse.

La commissione interna o il delegato di azienda rimetteranno alla propria organizzazione sindacale, per la trattazione nei confronti della organizzazione che rappresenta l'azienda, tutto quanto attenga alla disciplina collettiva dei rapporti di lavoro ed alle relative controversie.

Art. 3

Licenziamenti

A) Licenziamenti per riduzione di personale

1) Allorquando la direzione dell'azienda dovesse ravvisare la necessità di attuare una riduzione di personale, ne informerà la commissione interna aziendale, comunicandole i motivi del divisato provvedimento, la data di attuazione e l'entità numerica.

2) La direzione dell'azienda e la commissione interna aziendale, su richiesta di quest'ultima, esamineranno con spirito di mutua comprensione i motivi del licenziamento e le possibilità concrete ed attuali di evitarlo senza costituire un carico per l'azienda.

Qualora l'esame suddetto realizzi un accordo tra commissione interna e direzione, i licenziamenti saranno effettuati in base a criteri obiettivi concordati. A tale fine si terrà conto di elementi in concorso fra di loro, tra cui: anzianità, carichi di famiglia, attuazione economica familiare, particolari capacità tecniche e di rendimento.

3) Nel caso che la direzione e la commissione interna aziendale non siano riuscite a realizzare un accordo sul numero dei licenziamenti, la questione sarà deferita alle due organizzazioni di categoria interessate che esamineranno le ragioni addotte dalle due parti al fine di pervenire ad un accordo. La procedura di conciliazione tra la commissione interna aziendale e la direzione, ed eventualmente tra le organizzazioni di categoria, deve essere tassativamente esaurita entro il termine complessivo di tre settimane dal giorno della comunicazione alla commissione interna aziendale.

4) I licenziamenti per riduzione di personale devono essere motivati come tali nelle relative lettere di comunicazione. In caso che, entro un anno, l'azien-

da proceda a nuove assunzioni, dovrà provvedersi con riassunzioni tra i lavoratori licenziati per riduzione di personale, idonei alle mansioni e specialità occorrenti e con criteri obiettivi di precedenza inversi a quelli in base a cui furono eseguiti i licenziamenti.

5) In caso di riduzione del personale di ruolo saranno osservate le disposizioni di cui all'art. 26 dell'allegato A) al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148 (1), e successive modificazioni; ma, prima della presentazione della proposta all'Autorità governativa, la direzione dell'azienda informerà la commissione interna aziendale del provvedimento che intende adottare.

Una volta ricevuta l'autorizzazione governativa, la direzione ne darà comunicazione alla commissione interna aziendale perchè, se questa lo richiede, possa esaminare con essa l'applicazione pratica in base a quanto previsto dal citato articolo 26.

Tale esame dovrà essere compiuto entro il termine tassativo di 15 giorni da quello della comunicazione alla commissione interna aziendale.

(1) R.D. 8 gennaio 1931, n. 148. - *Coordinamento delle norme sulla disciplina giuridica dei rapporti collettivi del lavoro con quelle sul trattamento giuridico-economico del personale delle ferrovie, tramvie, e linee di navigazione interna in regime di concessione.* (Gazz. Uff. 9 marzo 1931, n. 59)

.....
REG. Art. 26. - «In caso di cessione di linee ad altra azienda, o di fusione di aziende, devono essere osservate le disposizioni stabilite dall'autorità governativa all'atto della approvazione della cessione o della fusione pel passaggio del personale di ruolo alla nuova azienda, mantenendo, per quanto è possibile, al personale un trattamento non inferiore a quello precedentemente goduto e assicurando i diritti acquisiti.

In caso di mutamento nei sistemi di esercizio, l'azienda deve utilizzare, in quanto sia dichiarato idoneo dall'autorità governativa, e nei limiti dei posti da questa riconosciuti necessari, il personale addetto ai vari servizi, rispettandone, per quanto è possibile, i diritti acquisiti.

Nei casi di cui ai due comma precedenti ed in caso di riduzione di posti per limitazione, semplificazione o soppressione di servizi, debitamente autorizzata dall'autorità governativa, l'azienda può procedere ai necessari esoneri di agenti nelle qualifiche in cui risultino le eccedenze, salvo ad assegnarli nei limiti del possibile ad altre qualifiche immediatamente inferiori, tenendo presenti i requisiti preferenziali di cui all'ultimo comma dell'art. 9 del presente regolamento.

L'azienda è tenuta a riprendere di preferenza gli agenti esonerati, che ne facciano domanda, a misura che si rendono vacanti i posti, cui essi sono idonei, purchè durante il servizio precedentemente prestato non siano incorsi in una delle mancanze previste dagli articoli 43 e 45. Il diritto alla preferenza si estingue dopo il quinto anno dall'esonero.

Nei casi considerati dal presente articolo ed in quello di cessazione definitiva dell'esercizio è accordata al personale esonerato, che non abbia maturato diritto a pensione, una indennità di buonuscita nella misura di un mese di stipendio o paga ultimi raggiunti per i primi cinque anni e di quindici giorni per i successivi anni di servizio esclusi quelli prestati in condizione di ordinario o di straordinario.

In ogni caso l'indennità non può essere minore di due mesi, nè maggiore di dodici mesi dello stipendio o paga ultimi raggiunti.

Nei casi di riduzione di posti per limitazione, semplificazione o soppressione di servizi, l'agente esonerato conserva il diritto di preferenza qualora rifiuti l'indennità entro due mesi dalla notifica fattagli».

B) *Licenziamenti individuali*

1) In caso di scarso rendimento la direzione farà una ammonizione al lavoratore e lo segnalerà alla commissione interna che inviterà il lavoratore a migliorare il proprio rendimento. Qualora l'ammonimento della direzione e l'intervento della commissione interna non dovesse sortire effetto, e la direzione decidesse di procedere al licenziamento, sarà seguita la procedura di cui ai punti successivi;

2) In caso di esonero definitivo dal servizio o di destituzione di un agente stabile saranno osservate le disposizioni dell'allegato A) al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148 (1), e successive modificazioni. La direzione dell'azienda ne darà tuttavia comunicazione alla commissione interna aziendale;

3) Ove la direzione si proponga di licenziare un lavoratore non stabile per motivi disciplinari, per scarso rendimento o per altri motivi, ne informerà la commissione interna aziendale;

4) In caso di mancanza per la quale la legge o i contratti di lavoro prevedono il licenziamento, la direzione potrà sospendere con effetto immediato il rapporto di lavoro, salvo a seguire poi la procedura di cui appresso;

5) Nei casi di cui al precedente punto 3), escluso quello regolato dal successivo art. 8, il licenziamento è disposto dalla direzione sentito il parere di un collegio formato dalle stesse persone che compongono il consiglio di disciplina esistente per il personale in pianta stabile. A tal fine, la direzione invierà dettagliata relazione al collegio predetto, dandone contemporaneamente comunicazione all'interessato.

Il collegio, entro il termine di 15 giorni dal ricevimento della relazione, esprimerà il proprio parere in merito al provvedimento da adottare, dopo di avere sentito il lavoratore che ne faccia richiesta.

Qualora il collegio esprimesse parere contrario al licenziamento, il rapporto di lavoro sarà mantenuto; in caso diverso, la direzione darà corso senz'altro al licenziamento;

6) Nelle aziende che esercitano al tempo stesso servizi tramviari ed autofiloviari, la procedura di cui al precedente punto 5) sostituisce quella prevista dagli art. 44 e 54 del contratto collettivo nazionale 23 dicembre 1935;

7) Nelle aziende in cui non esiste il consiglio di disciplina, la procedura di cui al precedente punto 5) è sostituita da un esame conciliativo tra la direzione e la commissione interna aziendale e il delegato di azienda, che, in caso di disaccordo, promuoveranno un tentativo di conciliazione tra le rispettive rappresentanze sindacali di categoria.

La procedura di cui al presente punto dovrà essere esaurita entro il termine di 15 giorni complessivi;

(1) v. nota 1, pag. 60.

8) Il licenziamento del lavoratore divenuto inabile al servizio nelle funzioni proprie della qualifica di cui è rivestito (quando esso non accetti altre mansioni, compatibili con le sue attitudini o condizioni, in posti disponibili) è disposto dalla direzione in seguito a giudizio medico reso nelle forme e nei modi seguenti.

L'accertamento dei requisiti fisici del lavoratore è eseguito da medici di fiducia dell'azienda.

Il lavoratore può ottenere un nuovo accertamento della inabilità, purchè ne presenti domanda corredata da certificato medico motivato, entro dieci giorni dalla partecipazione del primo giudizio. Nel nuovo accertamento, da eseguirsi entro dieci giorni dalla richiesta, il lavoratore ha facoltà di farsi assistere, a sue spese, da medici di sua fiducia, in numero pari a quelli dell'azienda.

In caso di mancato accordo, il giudizio è deferito a un collegio composto dai sanitari predetti e presieduto da un medico scelto dall'Ufficio sanitario provinciale.

Il collegio deve emettere il suo giudizio entro 15 giorni prorogabili di altri 15 nel caso che il lavoratore debba essere sottoposto a speciali osservazioni. Di regola gli accertamenti sanitari devono essere eseguiti presso l'azienda.

Il rapporto di lavoro si interrompe durante il periodo dell'accertamento sanitario, salvo che dal giudizio definitivo risulti confermata la inabilità.

Qualora il lavoratore senza giustificati motivi non si presenti al nuovo accertamento di cui al 3° comma od al giudizio di cui al 4° comma del presente punto 8), si intende che egli rinunci alla sua richiesta.

C) *Personale escluso dal presente articolo*

Il presente articolo non si applica:

- a) al personale dipendente da aziende esercenti servizi pubblici di trasporto soltanto in alcune stagioni dell'anno;
- b) al personale assunto con contratto a termine e a quello di cui alla lettera a) del comma 5° dell'art. 8 del R.D. 8 gennaio 1931, n. 148 (1);

(1) R.D. 8 gennaio 1931, n. 148. - *Coordinamento delle norme sulla disciplina giuridica dei rapporti collettivi del lavoro con quelle sul trattamento giuridico-economico del personale delle ferrovie, tramvie e linee di navigazione interna in regime di concessione.* (Gazz. Uff. 9 marzo 1931, n. 59).

.....

ART. 8. - « Il personale delle aziende, escluso quello indicato nell' articolo precedente, si distingue in tre categorie:

- 1° personale di ruolo;
- 2° personale ordinario;
- 3° personale straordinario.

- c) al personale non di ruolo che si trovi in periodo di prova;
- d) al personale di ruolo durante i primi tre mesi del prescritto periodo di prova.

Art. 4

Assunzioni

L'assunzione dei lavoratori deve essere fatta in conformità delle norme di legge.

Art. 5

Composizione della commissione

La commissione interna aziendale è unica per tutto il personale, ma deve essere composta, nei limiti stabiliti dal successivo art. 6, da rappresentanti delle diverse categorie o gruppi di qualifiche, eletti separatamente ed in relazione alla entità di ciascuna categoria o gruppo.

Fa parte della prima categoria il personale che gode il trattamento di stabilità secondo le norme del regolamento annesso (allegato A).

Appartengono alla seconda categoria:

- a) gli agenti assunti per bisogni continuativi dell'esercizio in qualità di operai, aiuto operai, cantonieri, guardiani, manovali e guardabarrriere, scritturali, dattilografi e fattorini d'ufficio e quelli assimilati per i servizi di navigazione;
- b) il personale di aziende esercenti ferrovie private autorizzate al pubblico servizio;
- c) il personale di aziende esercenti linee per le quali, a giudizio del ministero delle comunicazioni (Ispettorato generale ferrovie, tramvie ed automobili) sia sufficiente un numero di agenti non superiore a venticinque, per assicurare la regolarità e la sicurezza dell'esercizio.

Sono ammessi a far parte del personale ordinario gli agenti che al momento dell'entrata in vigore del presente decreto prestino servizio in qualità di avventizi per bisogni continuativi dell'azienda, nelle qualifiche indicate alla lettera a).

Fa parte della terza categoria il personale dipendente da aziende esercenti linee soltanto in alcune stagioni dell'anno e quello assunto per bisogni saltuari ed eccezionali:

- a) durante le stagioni balneari ed in occasione di feste, fiere e simili, disastri, frangimenti, nevicate, inondazioni e simili, ed in genere per lavori stagionali;
- b) per eventuale sostituzione di agenti assenti per congedi, malattie ed aspettative;
- c) per la costruzione di nuove linee od altri lavori di carattere temporaneo e straordinario;
- d) per la costruzione e ricostruzione del materiale mobile.

Il quantitativo del personale necessario per l'esercizio è determinato dal ministero delle comunicazioni (Ispettorato generale delle ferrovie, tramvie ed automobili) sentita l'azienda, in base alle necessità del servizio normale.

Al personale di ruolo già adibito al servizio tranviario che sia addetto agli autoservizi pubblici urbani di linea esercitati dalla stessa azienda tranviaria ed al personale di nuova assunzione adibito promiscuamente su linee tranviarie o in auto-servizi pubblici urbani di linea esercitati dalla stessa azienda, sono applicabili le disposizioni del presente decreto».

Art. 6

Numero dei componenti

La commissione interna sarà composta dal seguente numero di membri, a seconda del numero dei lavoratori dell'azienda:

da	26 a	150 lavoratori	-	n. 3 membri
da	151 a	500 lavoratori	-	n. 5 membri
da	501 a	1.500 lavoratori	-	n. 7 membri
da	1.501 a	3.000 lavoratori	-	n. 9 membri
da	3.001 a	5.000 lavoratori	-	n. 11 membri
da	5.001 a	10.000 lavoratori	-	n. 13 membri
oltre	10.000	lavoratori	-	n. 15 membri

Art. 7

Elezioni - Svolgimento

Le elezioni delle commissioni interne o dei delegati di azienda sono indette dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, le quali, previo accordo con la direzione dell'azienda, stabiliranno il giorno delle elezioni e tutte le modalità che si rendessero necessarie.

Il giorno, l'ora e le modalità delle elezioni devono essere rese note ai lavoratori dell'azienda almeno sei giorni prima della data fissata, con apposite affissioni nei locali di lavoro e nell'albo dell'azienda.

Le aziende favoriranno il regolare svolgimento della elezione, che deve aver luogo nell'interno dei loro locali o dipendenze, sotto il controllo di apposita commissione elettorale costituita da dipendenti dell'azienda. Allo svolgimento delle elezioni può eventualmente presenziare un rappresentante dell'organizzazione sindacale.

Art. 8

Elezioni e risultati

Le elezioni delle commissioni interne e dei delegati di azienda vengono fatte a votazione diretta e segreta con sistema proporzionale. Ad esse possono partecipare tutti i lavoratori dell'azienda, iscritti o non iscritti al sindacato, che abbiano compiuto 18 anni di età.

Gli scrutini debbono essere fatti alla presenza dei lavoratori dell'azienda, liberi dal servizio e resi noti, subito dopo lo spoglio con apposita affissione. Essi debbono essere contemporaneamente comunicati dalla commissione elet-

torale alla organizzazione sindacale dei lavoratori che ne darà pronta comunicazione alla direzione dell'azienda, tramite l'organizzazione dei datori di lavoro.

Sono eleggibili i lavoratori di età superiore agli anni 20 che abbiano superato il prescritto periodo di prova.

La disposizione di cui al comma precedente non si applica alle aziende con esercizi stagionali, nelle aziende che abbiano iniziato la loro attività da meno di 2 anni e in quelle nelle quali l'anzianità media del personale normalmente addetto sia inferiore ad un anno.

Art. 9

Durata delle commissioni

I membri delle commissioni interne ed i delegati di azienda restano in carica un anno, sono rieleggibili e possono essere revocati prima del termine per deliberazione dell'assemblea dei lavoratori, con l'intervento di almeno metà del personale.

Art. 10

Attività delle commissioni

L'attività delle commissioni interne e dei delegati di azienda deve svolgersi senza creare intralcio al servizio ed al normale andamento del lavoro.

I membri delle commissioni interne ed i delegati di azienda sono soggetti alle comuni norme contrattuali e devono osservare l'orario di lavoro come tutti gli altri dipendenti; comunque previ accordi con la direzione, devono essere messi in grado di assolvere i propri compiti.

In casi eccezionali ed urgenti per l'espletamento del loro mandato possono assentarsi su autorizzazione della direzione o di chi ne ha avuto da essa facoltà.

Art. 11

Locali

Le aziende che abbiano più di 300 dipendenti metteranno a disposizione delle commissioni interne, nelle ore da convenirsi con la direzione, un locale perchè le commissioni stesse possano riunirsi e ricevere comunicazioni e reclami da parte dei lavoratori.

Eguale concessione sarà fatta, in quanto possibile, dalle aziende che occupino più di 200 dipendenti.

Art. 12
Affissioni

La direzione metterà in luogo da convenirsi un albo a disposizione della commissione interna o del delegato di azienda perchè vi possano essere affissi, previa comunicazione alla direzione, i comunicati inerenti ai loro compiti.

Art. 13
Riunioni

Per qualsiasi riunione di lavoratori, da tenersi dalla commissione interna nell'ambito dell'azienda, collegata ai compiti della commissione interna per discutere i problemi sindacali, l'ora ed il luogo saranno concordati con la direzione, escludendo i locali aperti al pubblico.

Salvo casi eccezionali, dette riunioni debbono essere tenute fuori dell'orario di lavoro e senza peraltro che interrompano od intralcino il servizio pubblico dell'azienda.

Art. 14

Tutela dei componenti della commissione interna e dei delegati di azienda

I membri delle commissioni interne e i delegati di azienda in carica, e quelli uscenti fino ad un anno dalla cessazione della carica, non possono essere trasferiti senza il nulla osta delle organizzazioni sindacali che rappresentano rispettivamente i lavoratori e le aziende.

Per il loro licenziamento, sussistendo le garanzie di cui alle norme dello allegato A) al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148 (1), e all'art. 3 del presente accordo resta solo l'obbligo alla direzione di darne preventivamente notizia alla organizzazione dei lavoratori, per tramite di quella dei datori di lavoro.

(1) v. nota 1, pag. 62

SEZIONE III. - SETTORE COMMERCIO

13. - Gli accordi sulle commissioni interne nel settore commercio.

Nel settore *commercio* vigono tre regolamentazioni sulle commissioni interne.

Vi è anzitutto la regolamentazione contenuta nel contratto collettivo nazionale di lavoro 23 ottobre 1950 per le aziende commerciali - oggi sostituito dal contratto collettivo 28 giugno 1958 - che prevede appositi articoli circa la costituzione ed il funzionamento delle commissioni interne (*v. par. 14*).

Vi è poi, il contratto collettivo di lavoro 23 ottobre 1954 per i pubblici esercizi che contiene egualmente norme sulle commissioni interne (*v. par. 15*).

Infine, esiste il contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori d'albergo stipulato il 18 dicembre 1949 che reca, allo art. 67, apposite norme sulle commissioni interne. L'art. 67 venne, poi, modificato ed integrato dal successivo accordo nazionale 11 novembre 1955, di cui riportiamo gli articoli concernenti le commissioni interne ed il delegato aziendale. (*v. il testo dei due contratti nel par. 16*).

14. - Aziende commerciali

Il testo della regolamentazione contenuta nel contratto collettivo nazionale di lavoro 23 ottobre 1950 per il personale dipendente da aziende commerciali è il seguente:

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 23 OTTOBRE 1950
PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA AZIENDE COMMERCIALI

Titolo XXVIII - Commissioni interne

Art. 115

Le parti contraenti riconoscono le commissioni interne quali organismi aventi il compito di intervenire presso il datore di lavoro per la tutela dei lavoratori nell'ambito delle leggi sul lavoro e dei contratti collettivi.

Art. 116

Sono istituite commissioni interne nelle aziende commerciali che abbiano almeno 25 dipendenti.

Qualora le parti interessate, d'accordo, ne ravvisino le opportunità, commissioni interne potranno essere costituite anche in aziende aventi da 11 a 24 dipendenti.

Art. 117

Le commissioni interne, elette con votazione segreta, saranno composte da tre elementi nelle aziende aventi fino a 50 dipendenti, e da 5 elementi nelle aziende con più di 50 dipendenti.

All'elezione della commissione interna partecipano di diritto tutti i lavoratori dell'azienda, purchè abbiano superato il 16° anno di età.

I membri della commissione interna restano in carica per un anno e possono essere revocati prima del termine del loro mandato con deliberazione dell'assemblea dei lavoratori, presente almeno il 50°/° più uno degli aventi diritto al voto, e mediante votazione segreta.

L'elezione della commissione interna avrà luogo nell'interno dell'azienda fuori dell'orario di lavoro.

Art. 118

I membri della commissione interna in carica non possono essere licenziati per motivi inerenti l'esplicazione della loro funzione di rappresentanza dei lavoratori dell'azienda. Analogo trattamento sarà riservato, per un periodo di sei mesi ai membri delle commissioni interne uscenti che siano rimasti in carica almeno un anno.

Eventuali divergenze rientrano nella normale competenza delle commissioni paritetiche provinciali di cui al successivo art. 120.

Art. 119

L'attività delle commissioni interne dovrà svolgersi fuori orario di lavoro. In casi eccezionali il datore di lavoro concederà i relativi permessi.

Art. 120

In ciascuna provincia, verrà costituita una commissione paritetica formata

dai rappresentanti delle varie organizzazioni sindacali interessate, avente funzioni di dirimere in via conciliativa tutte le controversie per l'applicazione delle leggi sul lavoro e dei contratti di lavoro che sorgeranno presso le aziende nelle quali non sia stata costituita la commissione interna, nonchè quelle non risolte in sede aziendale dalla commissione interna e da questa segnalate.

15. - Caffè, bar, birrerie, bottiglierie, gelaterie, pasticcerie, confetterie ed ogni altro esercizio similare.

Si riporta il testo degli articoli riguardanti le commissioni interne, contenuti nel contratto collettivo nazionale di lavoro 23 ottobre 1954 per i dipendenti delle sopraindicate attività:

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 23 OTTOBRE 1954
PER I DIPENDENTI DEI CAFFÈ, BAR, BIRRERIE, BOTTIGLIERIE,
GELATERIE, PASTICCERIE, CONFETTERIE E DI OGNI ALTRO
ESERCIZIO SIMILARE

Commissioni interne - Delegati aziendali

Art. 101

Negli esercizi che occupano normalmente almeno 25 dipendenti i lavoratori procederanno alla nomina per la libera elezione di tre delegati aziendali, uno per il personale stipendiato, uno per il personale salariato, uno per il personale percentualista, sempre per la libera elezione per ognuna delle tre categorie.

Detti delegati che costituiscono la commissione interna, sono un organo di collegamento tra il datore di lavoro ed i dipendenti, vigilano sulla regolare applicazione dei contratti collettivi ed eventualmente riferiscono le aspirazioni dei singoli nello svolgimento del lavoro.

Art. 102

Negli esercizi che normalmente occupano meno di 25 dipendenti potranno essere eletti delegati aziendali, i quali avranno le stesse attribuzioni delle commissioni interne.

Per i complessi aziendali che abbiano più esercizi di uguale caratteristica, le modalità delle elezioni ed il numero dei delegati per la composizione delle commissioni interne sono demandate all'accordo delle organizzazioni provinciali.

Art. 103

L'attività delle commissioni interne, quella dei singoli membri delegati aziendali potrà essere svolta soltanto fuori dell'orario di lavoro, diversamente, in caso eccezionale, occorrerà il permesso del datore di lavoro.

Le elezioni dovranno essere effettuate all'interno delle aziende.

Art. 104

A membro delle commissioni interne ed a delegato aziendale possono essere eletti, laddove esistono, solo coloro che abbiano almeno un anno di anzianità presso l'azienda, con esclusione dei minori di 18 anni di età e degli assunti a termine.

I componenti della commissione interna ed i delegati aziendali non possono restare in carica più di un anno salvo rielezione.

Art. 105

I membri delle commissioni interne ed i delegati aziendali in carica non possono essere licenziati per motivi inerenti l'esercizio del loro incarico.

Lo stesso trattamento sarà riservato per il periodo di un anno successivo alla cessazione della carica per coloro che siano rimasti in carica almeno un anno.

Eventuali divergenze restano nelle normali funzioni della commissione paritetica provinciale.

16. - Alberghi, pensioni e locande.

Si riporta, ora, il testo dell'art. 67 del contratto collettivo nazionale di lavoro 18 dicembre 1949 per i lavoratori di albergo, pensioni e locande:

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 18 DICEMBRE 1949
PER I LAVORATORI DI ALBERGO, PENSIONI E LOCANDE

Titolo XXXIII - Delegato aziendale - Commissioni interne

Art. 67

Presso ogni azienda alberghiera alle cui dipendenze vi siano 25 dipendenti, verrà nominato, con libere elezioni, un delegato aziendale.

Presso le aziende con numero di dipendenti superiore ai 25, verranno invece nominati tre delegati (uno per gli impiegati, uno per gli operai esterni, uno per gli operai interni ed ausiliari), sempre con libere elezioni per ogni categoria.

Detto o detti delegati costituenti la commissione interna, rappresentano lo organo di collegamento fra la direzione dell'albergo ed i lavoratori.

Inoltre, l'organo suddetto avrà il compito di vigilare sulla esatta applicazione contrattuale degli accordi di lavoro, sul controllo della percentuale e sua distribuzione, nonché di formulare proposte intese a migliorare il trattamento dei lavoratori.

I membri della commissione interna non potranno essere licenziati per motivi inerenti al giusto esercizio delle proprie funzioni durante il loro incarico, nonché durante i sei mesi successivi allorchè l'incarico abbia avuto la durata di almeno un anno.

Tale disposizione è estesa in favore dei lavoratori dirigenti sindacali nazionali, nonché al segretario del sindacato provinciale ed al responsabile provinciale contrattuale.

Si riporta, inoltre, l'accordo nazionale 11 novembre 1955 che ha apportato le seguenti modifiche ed aggiunte:

ACCORDO NAZIONALE 11 NOVEMBRE 1955 CONTRAENTE NORME
MODIFICATIVE E AGGIUNTIVE AL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
DI LAVORO PER I LAVORATORI DI ALBERGO, PENSIONI E LOCANDE
18 DICEMBRE 1949

Commissione interna - Delegato aziendale

Art. 11

Il testo dell'art. 67 è sostituito dal seguente:

«Presso ogni azienda alberghiera alle cui dipendenze vi siano fino a 25 dipendenti, verrà nominato, con libere elezioni, un delegato aziendale.

Presso le aziende con più di 25 dipendenti verranno nominati 3 delegati con libere elezioni per ciascuna categoria.

Il delegato od i delegati costituenti la commissione interna rappresentano l'organo di collegamento tra la direzione dell'albergo ed i lavoratori.

Specificatamente l'organo suddetto avrà il compito di vigilare sulla esatta applicazione contrattuale degli accordi di lavoro, sul controllo della percentuale e sulla distribuzione, nonché di formulare proposte intese a migliorare il trattamento dei lavoratori.

Nelle more della regolare costituzione della commissione interna o della nomina del delegato aziendale, il controllo della percentuale, verrà esercitato da due o più lavoratori designati a tal fine di mese in mese dai propri colleghi e scelti tra i dipendenti dell'azienda, ovvero chiamati mediante sorteggio o mediante rotazione tra i dipendenti predetti.

Nei confronti dei suddetti lavoratori trovano ugualmente applicazione le norme di cui ai comma 3, 4 e 5 del successivo punto 12.

Il delegato aziendale ed i membri della commissione interna non potranno essere licenziati per motivi inerenti al giusto esercizio delle proprie funzioni durante il loro incarico; nonché, allorquando l'incarico abbia avuto la durata di almeno un anno, durante i 6 mesi successivi.

Tale disposizione è estesa in favore dei lavoratori dirigenti sindacali e nazionali nonché del segretario del sindacato provinciale e del responsabile provinciale contrattuale».

Art. 12

La direzione dell'azienda deve invitare gli organi di cui all'art. 67 a procedere al controllo del registro di contabilità della percentuale di cui all'articolo 34, in sede di ripartizione ed all'apposizione della firma nel registro stesso a comprova dell'effettuato controllo.

Nell'ipotesi che i ripetuti organi di cui all'art. 67 non esplichino il mandato loro conferito la direzione dell'albergo rinnoverà l'invito a mezzo di lettera raccomandata segnalando il fatto alla commissione paritetica o alla propria organizzazione sindacale territoriale, la quale a sua volta ne renderà tempestivamente edotte le organizzazioni sindacali dei lavoratori.

L'esercizio della facoltà di controllo è tutelato dal segreto professionale.

La violazione del segreto professionale comporta l'applicazione dei provvedimenti di cui all'art. 46, salva ogni altra conseguenza di legge.

Non costituisce violazione del segreto professionale quanto fatto o detto nell'esercizio della facoltà di controllo di cui al presente accordo e ai fini del rispetto delle norme nel contratto medesimo contenute.

Art. 13

Gli organi di cui all'art. 67 durano in carica un anno. Sia il delegato aziendale che i componenti la commissione interna possono essere rieletti.

I delegati aziendali e le commissioni interne attualmente in carica continueranno nelle loro funzioni fino alla scadenza del mandato; ma non oltre un anno dalla data di stipulazione del presente Accordo.

Nelle aziende nelle quali ad oggi i delegati aziendali e le commissioni interne non fossero in funzione si dovrà procedere alla loro elezione entro e non oltre il 30 giugno 1956.

Art. 14

L'art. 68 è sostituito dal seguente:

«E' costituita una Commissione paritetica nazionale con il compito:

a) di esercitare le funzioni di controllo sull'amministrazione e distribuzione della percentuale di servizio, secondo le norme di cui all'art. 36;

b) di esperire il tentativo di amichevole composizione, da effettuarsi prima di qualsiasi azione, nell'ipotesi di controversia di carattere generale relativo alla interpretazione o alla applicazione delle norme del presente Accordo.

La Commissione paritetica, occorrendo, potrà richiedere l'intervento del Ministero del lavoro.

Sono costituite presso le organizzazioni territoriali Commissioni paritetiche locali con il compito:

a) di esercitare le funzioni di controllo sull'amministrazione e distribuzione della percentuale di servizio secondo le norme di cui all'art. 35;

b) di comporre eventuali divergenze individuali o collettive relative alla applicazione ed interpretazione delle norme degli Accordi integrativi.

Le predette divergenze sono demandate, se necessario, in seconda istanza alla Commissione paritetica nazionale.

Art. 15

Le disposizioni di cui al presente titolo sostituiscono ed assorbono ogni altra disposizione in materia inserita negli Accordi integrativi.

SEZIONE IV. - SETTORE CREDITO E ASSICURAZIONI

17. - Gli accordi sulle commissioni interne nel settore credito e assicurazioni.

Nel settore del *credito* vi sono due apposite regolamentazioni sulle commissioni interne.

La prima è contenuta nell' accordo stipulato per i lavoratori delle banche il 27 aprile 1949 (*v. par. 18*).

La seconda riguarda le Casse di risparmio ed è contenuta nell' accordo 30 giugno 1950 (*v. par. 19*).

Nel settore delle *assicurazioni* non vi è una regolamentazione generale delle commissioni interne, le quali tuttavia in talune grandi Compagnie esistono di fatto.

Vi sono, però, alcune norme concernenti l' attività delle commissioni interne nel regolamento contrattuale stipulato il 14 febbraio 1948 riguardante le sei agenzie in appalto dell' I.N.A. di Roma, Napoli, Firenze, Genova, Milano e Torino (*v. articoli contenenti queste norme nel par. 20*).

18. - Banche. (Accordo Assicredito-F.A.B.I.).

Riportiamo il testo dell' accordo 27 aprile 1949 stipulato tra l' *Assicredito* e la *F.A.B.I.* per la disciplina delle commissioni interne nelle banche:

ACCORDO 27 APRILE 1949 STIPULATO TRA L' ASSICREDITO E LA F.A.B.I.

Art. 1

Nelle aziende di credito, per ciascuna delle loro filiali che occupano più di 25 lavoratori, sono istituite le commissioni interne del personale dipendente.

Nelle aziende o nelle filiali in cui il numero dei lavoratori occupati non sia superiore a 25, ma raggiunga le 10 unità, è nominato un delegato aziendale o di filiale.

Nel caso di aziende aventi nella stessa località, direzione generale o centrale e filiali, la commissione interna sarà unica per tutto il personale della piazza.

Art. 2

La commissione interna o il delegato aziendale o di filiale, in uno spirito di collaborazione e di reciproca comprensione per il regolare svolgimento dell'attività aziendale, ha il compito di intervenire presso la direzione dell'azienda per la esatta applicazione dei contratti collettivi e delle leggi sul lavoro.

In relazione a ciò la commissione interna potrà:

a) a mezzo di una rappresentanza non superiore a tre propri componenti, e limitatamente al caso che ne sia richiesto dagli interessati, esperire, per essi, tentativi di conciliazione delle controversie individuali di lavoro che insorgessero nell'azienda, senza che con ciò debbano venir meno i rispettivi diritti delle parti, o la competenza degli organi giudicanti;

b) formulare proposte circa il perfezionamento dei metodi di lavoro, indirizzate a far conseguire, nel quadro del miglior rendimento individuale, la più congrua estrinsecazione dell'attività di lavoro. Questa facoltà non deve, peraltro, limitare in alcun modo la possibilità di ogni singolo lavoratore di poter direttamente sottoporre alla direzione le proposte per lo stesso scopo;

c) formulare proposte circa la più efficace organizzazione delle istituzioni interne di carattere sociale (previdenziale, assistenziale, culturale e ricreativo), anche per ciò che concerne la partecipazione alla vigilanza per il miglior funzionamento delle istituzioni stesse.

I compiti di cui alle lettere a) b) c) sono demandati esclusivamente alle commissioni interne centrali laddove queste devono essere costituite, ai sensi dell'art. 12, ed alla commissione interna presso la sede centrale dell'azienda, qualora esistendo più commissioni interne locali presso l'azienda stessa, il numero complessivo dei dipendenti non raggiunga le 300 unità. Laddove esiste il delegato aziendale, detti compiti sono devoluti allo stesso.

Art. 3

La commissione interna ed il delegato non sono organi sindacali. In quanto essi sono emanazione diretta di tutto il personale; non può esistere presso ciascuna azienda o filiale, ai sensi dell'art. 1, che una sola commissione interna od un solo delegato.

Fermo restando quanto stabilito all'art. 1, ultimo comma, i lavoratori in servizio su una stessa piazza si considerano come addetti ad unica filiale.

Art. 4

Le commissioni interne sono composte dal seguente numero di membri:

- 3 membri nelle piazze ove prestino servizio da 26 a 200 lavoratori;
- 5 membri nelle piazze ove prestino servizio da 201 a 500 lavoratori;
- 7 membri nelle piazze ove prestino servizio da 501 a 1.500 lavoratori;
- 9 membri nelle piazze ove prestino servizio più di 1.500 lavoratori.

Art. 5

Le elezioni delle commissioni interne e dei delegati aziendali o di filiale, sono indette, con anticipo di almeno dieci giorni su quello stabilito per la votazione, da un comitato elettorale eletto dalla assemblea del personale appositamente convocata dalle commissioni interne o dai delegati uscenti, comitato il quale - previo accordo con la direzione - stabilirà le modalità necessarie.

Non sono eleggibili i lavoratori che non abbiano compiuto il 3° anno di servizio effettivo, presso l'azienda, nè quelli a carico dei quali siano in corso procedimenti disciplinari.

Il requisito del minimo del servizio effettivo non è richiesto nel caso di aziende di nuova costituzione.

Art. 6

Le elezioni verranno ripetute non prima di dieci giorni, quando non abbia partecipato alla votazione almeno la metà più uno dei lavoratori aventi diritto al voto, sempre fermo restando quanto prescritto dall'art. 5.

Art. 7

La votazione per la elezione della commissione interna è fatta con il sistema maggioritario a scrutinio diretto e segreto, separatamente per ciascuno dei seguenti tre gruppi:

- a) funzionari ;
- b) impiegati ed impiegate ;
- c) commessi, operai, guardie notturne e personale di fatica .

La commissione interna deve risultare composta in relazione alla entità numerica di ciascuno dei suddetti gruppi, inteso che ciascun gruppo avrà diritto ad almeno un posto.

Ove i posti spettanti ad un determinato gruppo siano più di uno, nella scheda di votazione dovranno essere indicati come massimo sotto pena di nullità:

- un nome qualora i posti spettanti siano due;
- due nomi qualora i posti spettanti siano tre;
- tre nomi qualora i posti spettanti siano quattro o cinque;
- quattro nomi qualora i posti spettanti siano più di cinque.

Per ciascun gruppo risulteranno eletti i nominativi che avranno riportato il maggior numero di voti.

La votazione per l'elezione del delegato aziendale o di filiale è fatta a scrutinio diretto e segreto unitariamente da tutte le categorie di personale.

Art. 8

In caso di cessazione di un componente la commissione interna, subentrerà il candidato dello stesso gruppo che ha riportato il maggior numero di voti dopo l'ultimo componente eletto. In difetto si farà luogo alla integrazione con elezione parziale.

Analogamente si procederà per la eventuale sostituzione del delegato aziendale o di filiale.

I componenti la commissione interna ed il delegato aziendale o di filiale restano in carica per un anno e sono rieleggibili.

Art. 9

I membri di commissione interna assolveranno ai loro compiti nel rispetto delle comuni norme contrattuali. A sua volta l'azienda faciliterà compatibilmente con le esigenze di servizio, i membri suddetti nell'espletamento del loro mandato.

Art. 10

Qualora la commissione interna sia costituita da almeno cinque membri ai sensi dell'art. 4, la direzione metterà a disposizione della stessa un locale ove possa svolgere i suoi compiti (*v. nota a verbale*).

Presso ciascuna azienda o filiale verrà messo a disposizione della commissione interna o del delegato aziendale o di filiale un albo per l'affissione dei comunicati inerenti ai loro compiti.

Il testo dei comunicati dovrà, prima dell'affissione essere portato a conoscenza della direzione.

Art. 11

Le commissioni interne ed i delegati aziendali o di filiale possono indire riunioni di lavoratori dell'azienda nei locali dell'azienda stessa fuori dell'orario di lavoro. La data ed il luogo della riunione dovranno essere preventivamente concordati con la direzione (*v. nota a verbale*).

Art. 12

Presso le aziende aventi filiali operanti su diverse piazze e semprechè il numero globale dei dipendenti non sia inferiore a 300, sarà costituita, presso la direzione generale o centrale dell'azienda, una commissione interna centrale composta da un numero di membri non superiore al doppio più uno del numero dei componenti la commissione interna locale costituita nella piazza ove ha sede la direzione generale o centrale dell'azienda.

La commissione interna centrale deve essere composta di elementi membri di commissioni interne locali.

I compiti e le caratteristiche della commissione interna centrale nei confronti dell'azienda, sono quelli indicati negli artt. 2 e 3.

Le norme per la elezione, la composizione ed il funzionamento delle commissioni interne centrali saranno fissate da appositi regolamenti approvati dal personale di ciascuna azienda e che saranno portati a conoscenza dell'azienda stessa.

Art. 13

Entro il 31 dicembre 1949 si dovrà procedere alla elezione delle commissioni interne e dei delegati aziendali o di filiale ai sensi di quanto precede.

Art. 14

Nei confronti dei membri delle commissioni interne e dei delegati aziendali o di filiale in carica, nonchè di quelli uscenti fino a dodici mesi dalla cessazione purchè siano rimasti in carica almeno sei mesi, non possono essere adottati provvedimenti di risoluzione del rapporto di lavoro, trasferimento od invio in missione di durata superiore a due mesi, quando i provvedimenti stessi siano adottati in dipendenza dello svolgimento delle funzioni attribuite alle commissioni interne ed ai delegati.

Qualora la commissione interna od il delegato ritengano che i provvedimenti suindicati siano stati adottati in dipendenza delle funzioni di cui sopra, la

vertenza - entro dieci giorni dalla notifica del provvedimento - verrà demandata, ad iniziativa di una delle parti, ad un collegio arbitrale composto da un rappresentante dell'azienda, da un rappresentante della commissione interna centrale (oppure della commissione interna o del delegato aziendale: qualora esista presso l'azienda una sola commissione interna o il delegato aziendale), e da un Magistrato che lo presiede, scelto - ove non vi sia accordo fra le parti - dal Presidente del Tribunale.

Il ricorso al collegio arbitrale sospende l'esecuzione del provvedimento fino alla pronuncia del collegio stesso e, comunque, non oltre i 15 giorni dalla designazione del presidente del collegio medesimo.

Nel caso di licenziamento in tronco, l'azienda potrà allontanare dall'ufficio l'interessato, in via provvisoria, anche in pendenza dell'eventuale ricorso.

Note a verbale

In relazione al primo comma dell'art. 10 - L'Assicredito rivolgerà invito alle aziende associate affinché le stesse, compatibilmente con le esigenze aziendali, continuino ad accordare l'uso del locale alle commissioni interne composte da tre anziché cinque membri qualora dette commissioni già fruiscono di tale agevolazione.

In relazione all'art. 11 - L'azienda potrà consentire, in casi eccezionali, che le riunioni dei lavoratori possano avere luogo anche durante l'orario di lavoro.

In relazione alla regolamentazione per la disciplina delle commissioni interne, si dà atto di quanto segue:

1) La *F.A.B.I.* ha dichiarato che insisterà per discutere con l'*Assicredito* quegli altri compiti delle commissioni interne che sono previsti nel progetto di contratto nazionale di lavoro per i bancari, mentre l'*Assicredito* ha dichiarato che per essa l'argomento delle commissioni interne si intende esaurito con la ora convenuta regolamentazione della loro disciplina.

2) L'*Assicredito* ha fatto riserva, in merito all'art. 7, circa la partecipazione dei funzionari alle commissioni interne, in rapporto alla richiesta della *Federdirigenti* intesa per ottenere la esclusione dei funzionari dalla partecipazione alle commissioni stesse. La *F.A.B.I.* ha dichiarato di non poter aderire alla predetta richiesta della *Federdirigenti*.

3) La *F.A.B.I.* ha chiesto che alla regolamentazione venga data una scadenza o, quanto meno, venga indicato il preavviso per la eventuale disdetta.

L'*Assicredito* ha confermato che la regolamentazione non ha carattere di convenzione sindacale e che pertanto essa non ravvisa, né la necessità, né la opportunità, di prefissione di scadenza o di preavviso per la disdetta.

19. - Casse di risparmio.

Il testo dell'accordo 30 giugno 1950 per la disciplina delle commissioni interne nelle Casse di risparmio è il seguente:

ACCORDO 30 GIUGNO 1950 PER LA DISCIPLINA DELLE COMMISSIONI INTERNE NELLE CASSE DI RISPARMIO

Art. 1

In ogni Cassa di risparmio, Monte di credito su pegno di 1^a categoria ed Ente equiparato è istituita una commissione interna in rappresentanza dei lavoratori, salvo quanto previsto dal 2^o comma del successivo art. 4.

Art. 2

Compito fondamentale della commissione interna è quello di concorrere a mantenere normali i rapporti fra i lavoratori e la direzione dell'azienda in uno spirito di collaborazione e di reciproca comprensione per il regolare svolgimento dell'attività aziendale.

Oltre a quanto contemplato nel c.c.n.l. spetta alla commissione interna:

1) di intervenire presso la direzione per l'esatta applicazione dei contratti di lavoro, della legislazione sociale, delle norme di igiene e di sicurezza del lavoro;

2) di tentare il componimento delle controversie di lavoro che sorgessero nell'azienda;

3) di contribuire alla elaborazione degli statuti e dei regolamenti delle istituzioni interne di carattere sociale riguardanti il personale (previdenziale, assistenziale, culturale, ricreativo, mense e spacci) e di vigilare per il migliore funzionamento delle istituzioni stesse.

La commissione interna potrà, inoltre, trasmettere alla Direzione proposte per il migliore andamento dei servizi aziendali tendenti al perfezionamento dei metodi di lavoro, proposte formulate sia dalla commissione interna medesima che dai singoli lavoratori.

La facoltà in parola non deve, peraltro, limitare in alcun modo la possibilità di ogni singolo lavoratore di poter direttamente sottoporre alla direzione proposte per lo stesso scopo, in relazione alle mansioni disimpegnate.

La commissione interna rimetterà alla organizzazione sindacale per la trattazione nei confronti dell'organizzazione che rappresenta l'azienda tutto quanto attenga alla disciplina collettiva dei rapporti di lavoro ed alle relative controversie.

Art. 3

La commissione interna è unica per tutto il personale, ma deve essere composta da rappresentanti delle principali categorie (funzionari, impiegati, personale subalterno e di fatica) in relazione alla entità di ciascuna di esse.

Art. 4

La commissione interna sarà composta dal seguente numero di membri:

- fino a		50 lavoratori	-	n. 3 membri
- da	51	a	200 lavoratori	- n. 5 membri
- da	201	a	1.000 lavoratori	- n. 7 membri
- oltre		1.000 lavoratori	-	n. 9 membri

Soltanto nelle aziende che impiegano nelle filiali (escluse le agenzie di città operanti ove ha sede la direzione generale) complessivamente più di 100 lavoratori potrà essere costituita in rappresentanza dei lavoratori delle filiali una commissione interna separata da quella dei lavoratori della sede centrale. In tal caso sia la commissione interna della sede centrale sia quella delle filiali saranno composte ciascuna dal seguente numero di membri:

- fino a		200 lavoratori	-	n. 3 membri
- da	201	a	300 lavoratori	- n. 5 membri
- oltre i		300 lavoratori	-	n. 7 membri

Nelle aziende dove siano costituite due commissioni interne, di cui una per il personale della sede centrale, e l'altra per il personale delle filiali, potrà essere costituita una commissione interna centrale che assolverà agli stessi compiti delle commissioni interne quando trattasi di materia interessante tutto il personale dell'azienda.

Le commissioni interne centrali medesime non potranno avere un numero di membri inferiore ai 6 e superiore agli 8.

Le commissioni interne centrali avranno composizione paritetica sia in relazione al numero dei membri, che dovranno essere scelti tra quelli componenti le due commissioni interne, sia in relazione alle categorie di personale rappresentate dalle stesse.

La scelta dei componenti della commissione interna centrale verrà fatta per ognuna delle due commissioni da parte dei rispettivi membri.

Art. 5

Le elezioni della commissione interna sono indette da un comitato elettorale eletto dall'assemblea del personale, appositamente convocata dalla commissione interna uscente, il quale previo accordo con la direzione, stabilirà il giorno delle elezioni e tutte le modalità che si rendessero necessarie.

Il giorno, l'ora e le modalità delle elezioni dovranno essere rese note ai lavoratori almeno sei giorni prima della data fissata con apposite affissioni nei locali di lavoro nell'albo dell'azienda.

Le aziende favoriranno il regolare svolgimento della elezione, che deve avere luogo nell'interno dei locali dell'azienda, sotto il controllo del comitato elettorale, costituito da dipendenti dell'azienda.

Art. 6

Le elezioni delle commissioni interne vengono fatte a votazione diretta e segreta con sistema proporzionale. I membri delle commissioni interne sono eletti in una unica votazione da tutto il personale dell'azienda o, nel caso di cui al 2° comma dell'art. 4, dal personale rappresentato.

Gli scrutini debbono essere fatti alla presenza dei lavoratori e resi noti, subito dopo lo spoglio, con apposita affissione. Essi devono essere contemporaneamente comunicati dal comitato elettorale alle organizzazioni sindacali dei lavoratori ed alla direzione dell'azienda.

Per la eleggibilità è richiesto il requisito di almeno un anno di anzianità presso l'azienda.

L'assemblea del personale, appositamente convocata dal comitato elettorale su richiesta di almeno 1/10 del personale, potrà decidere che le elezioni dei membri delle commissioni interne in deroga a quanto sopra stabilito, avvengano con votazione separata per categoria e con sistema maggioritario.

Art. 7

I membri della commissione interna restano in carica un anno. Sono rieleggibili e possono essere revocati prima del termine per deliberazione dell'assemblea dei lavoratori a cui partecipino almeno la metà dei lavoratori.

Art. 8

I membri delle commissioni interne assolveranno ai loro compiti compatibilmente con le esigenze di servizio e nel rispetto delle comuni norme contrattuali.

A sua volta l'azienda faciliterà i membri suddetti nell'espletamento del loro mandato.

Art. 9

Le aziende che abbiano più di 150 dipendenti metteranno a disposizione della commissione interna un locale ove essa possa svolgere i suoi compiti.

Art. 10

La direzione metterà a disposizione della commissione interna un albo perchè vi possano essere affissi, previa comunicazione alla direzione stessa i comunicati riguardanti la sua attività.

Art. 11

Le riunioni dei lavoratori indette dalla commissione interna nei locali della azienda dovranno normalmente essere tenute fuori dell'orario di lavoro. L'ora ed il locale per dette riunioni dovranno, in ogni caso essere preventivamente concordati con la direzione.

Art. 12

Nei confronti dei membri delle commissioni interne in carica e di quelli usciti fino ad un anno dalla cessazione, a condizione che siano rimasti in carica per un periodo ininterrotto minimo di sei mesi, non possono essere adottati provvedimenti di risoluzione del rapporto di impiego, di sospensione o di trasferimento ovvero di invio in missione di durata superiore a due mesi, quando i provvedimenti stessi siano adottati in dipendenza dello svolgimento delle funzioni attribuite alla commissione interna.

Qualora la commissione interna ritenga, invece, che i provvedimenti siano stati adottati in dipendenza delle funzioni di cui sopra, chiederà l'intervento della organizzazione sindacale provinciale che dovrà avvenire entro dieci giorni dalla notifica del provvedimento all'interessato.

Trascorso tale termine senza che l'organizzazione sindacale sia intervenuta il provvedimento diventa definitivo.

L'intervento della organizzazione sindacale sospende il provvedimento. In caso di mancato accordo, entro cinque giorni, tra l'azienda e la organizzazione sindacale, la risoluzione della vertenza verrà demandata ad iniziativa di una delle parti ad un arbitro il cui nome verrà scelto mediante estrazione a sorte fra quelli compresi in un elenco compilato annualmente d'intesa tra l'azienda e le organizzazioni sindacali provinciali dei lavoratori. L'arbitro dovrà pronunciarsi entro il termine di otto giorni dalla nomina, anche se le parti, debitamente invitate, non abbiano fatto valere le proprie ragioni.

Qualora una delle parti non provveda a farsi rappresentare nella riunione per la estrazione a sorte dell'arbitro, l'estrazione avrà luogo alla presenza di un notaio.

Art. 13

La presente convenzione, sostitutiva delle eventuali convenzioni aziendali in essere, entra in vigore alla data di stipulazione, scade il 31 dicembre 1952, e si intenderà tacitamente rinnovata di triennio in triennio qualora non venga disdetta da una delle parti almeno tre mesi prima di ciascuna scadenza.

Nota a verbale

Qualora negli organi di gestione delle istituzioni di cui al punto 3) dello art. 2 vi siano rappresentanti diretti dai lavoratori dell'azienda, la vigilanza sul funzionamento delle istituzioni stesse è esercitata esclusivamente dai rappresentanti suddetti.

20. - Agenzie generali I.N.A. di Roma, Napoli, Genova, Milano, Firenze e Torino.

Si riportano gli articoli del regolamento 14 febbraio 1948 concernenti le suddette agenzie generali dell'I.N.A., nei quali sono citate le commissioni interne per gli interventi di loro competenza:

REGOLAMENTO 14 FEBBRAIO 1948 CONCERNENTE LE AGENZIE GENERALI
I.N.A. DI ROMA, NAPOLI, GENOVA, MILANO, FIRENZE E TORINO

Art. 14

Lavoro straordinario

Quando necessità di servizio lo richiedono, il personale può essere invitato dall'agente o dal reggente a prestare la propria opera in ore non comprese nell'orario normale. Le prestazioni per il lavoro straordinario richiesto in aumento dell'orario normale saranno compensate con la paga oraria, la quale viene calcolata dividendo la retribuzione complessiva mensile (un dodicesimo della retribuzione complessiva annua) da ciascuno percepita, per un divisore fisso (170 per gli impiegati e 175 per il personale subalterno).

La paga oraria così determinata dovrà essere aumentata del 20^o%, se il lavoro straordinario è compiuto in giornata lavorativa, del 50^o% se compiuto in giorno festivo ed in ore notturne. L'agente od il reggente terrà conto della attività straordinaria prestata dai capi ufficio, in considerazione anche delle particolari situazioni che l'hanno determinata. Per particolari giustificate esigenze di servizio, potranno essere stabiliti dei diversi turni di lavoro, previo accordo con la commissione interna.

Art. 22

Norme in pendenza di procedimento penale

L'impiegato sottoposto a giudizio penale può essere sospeso dallo stipendio e dal servizio.

In tal caso sarà corrisposto un assegno alimentare alle persone di famiglia che sono a carico dell'impiegato, nella misura non inferiore al 60^o% della retribuzione globale mensile, oltre agli assegni familiari di legge.

La sospensione può durare finchè, per sentenza irrevocabile, sia stato dichiarato non darsi luogo a procedere o sia stata pronunciata assoluzione per non aver commesso il fatto, o perchè il fatto non costituisce reato.

Nel caso di assoluzione con formula diversa o di condanna, l'agente o il reggente dell'agenzia deciderà se la posizione del lavoratore sia tale da consentire la prosecuzione del rapporto, dopo aver sentito il parere della commissione interna.

Art. 33

Comitato consultivo

Il comitato consultivo paritetico è costituito annualmente ed è composto da due membri nominati dall'agente o dal reggente, e da due lavoratori della agenzia nominati dalla commissione interna.

Esso darà il suo parere:

- alle promozioni;
- ai ricorsi contro le note di qualifica;
- a tutti i provvedimenti disciplinari;
- alle ricerche di aspettativa.

Art. 34

Commissione interna

Le norme contenute nel presente regolamento, relative alle funzioni ed agli interventi della commissione interna e del comitato consultivo, dovranno essere uniformate ai futuri eventuali accordi sindacali in materia; resta, però, in ogni caso fermo quanto stabilito in argomento dall'accordo 21 giugno 1947 (1).

I membri della commissione interna e chi riveste cariche sindacali, sono soggetti alle comuni norme contrattuali e devono osservare l'orario di lavoro come tutti gli altri dipendenti.

Saranno tuttavia concesse loro facilitazioni e permessi strettamente necessari per l'adempimento delle attività inerenti a tali cariche.

(1) Accordo sindacale 21 giugno 1947

.....
d) impegno di concretare ed attuare entro il mese di luglio 1947 una regolamentazione giuridica (normativa unica per le agenzie in questione) sulla base delle regolamentazioni più favorevoli, esclusa quella di Firenze, e salvo le migliori condizioni in atto per questa Agenzia generale.

Farà parte del regolamento l'inquadramento organico del personale attualmente in servizio con la designazione nominativa, di anzianità, di grado e di servizio. Detto inquadramento sarà concordato fra le rispettive reggenze e le commissioni interne, in caso di mancato accordo, verrà fatto ricorso alle competenti organizzazioni sindacali.

Per le agenzie che prima della data del precedente accordo (esempio Torino) si trovassero già in gestione appaltata, l'inquadramento sarà fatto tra la commissione interna e i funzionari della direzione generale.

.....
f) assunzioni dell'eventuale e nuovo personale al grado iniziale di carriera in base al trattamento economico e giuridico-normativo stabilito nel presente accordo, salvo casi particolari da concordarsi con le rispettive commissioni interne aziendali. Non vige per questo personale la limitazione dei licenziamenti di cui alla lettera a).

SEZIONE V. - SETTORE MONOPOLI DI STATO**21. - Gli accordi sulle commissioni interne nel settore monopoli di Stato.**

Si riporta, infine, la circolare ministeriale che regola la attività delle commissioni interne in questo settore:

CIRCOLARE PER LA REGOLAMENTAZIONE DEI COMPITI E
DELLE FUNZIONI DELLE COMMISSIONI INTERNE
E DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Prot. n. 00-11720

Roma, 13 gennaio 1955

*A tutti gli opifici, stabilimenti
depositi ed uffici dei Monopoli
dello Stato.*

Al fine di inquadrare le disposizioni concernenti l'attività dei sindacati e commissioni interne nello spirito della deliberazione adottata dal Consiglio dei Ministri nella seduta del 18 marzo 1954, si impartiscono le seguenti disposizioni, sostitutive di ogni qualunque precedente disposizione emanata sull'argomento:

Commissioni interne

1) Le commissioni interne possono essere costituite negli opifici ecc. che occupino più di 50 unità fra impiegati ed operai. Se il numero dei dipendenti non raggiunge le 50 unità, ma supera le 15, viene nominato un delegato.

2) La commissione interna è unica per tutto il personale, ma deve essere composta da rappresentanti impiegati e rappresentanti operai eletti separatamente ed in relazione all'entità numerica di ciascuna delle due categorie; tuttavia gli impiegati dovranno avere, in ogni caso, almeno un rappresentante nella commissione interna.

3) La commissione interna sarà composta dal seguente numero di membri a seconda del numero dei lavoratori dell'opificio, stabilimento, deposito od ufficio:

- da 50 a 150 dipendenti - n. 3 membri
- da 151 a 500 dipendenti - n. 5 membri
- oltre 500 dipendenti - n. 7 membri

4) Le elezioni della commissione interna o del delegato sono indette dalle organizzazioni sindacali locali, le quali, previo accordo con la direzione, stabiliranno il giorno delle elezioni e tutte le modalità che si rendessero necessarie. Il giorno, l'ora e le modalità delle elezioni stesse devono essere rese note ai lavoratori almeno 6 giorni prima della data stabilita, con affissioni nell'apposito albo.

Le direzioni, pur mantenendosi estranee ed assolutamente imparziali, dovranno garantire con i mezzi a loro disposizione il regolare svolgimento della elezione, che deve avere luogo nell'interno dei locali dell'opificio, sotto il controllo di apposita commissione elettorale, costituita - di comune accordo tra gli organi sindacali - da dipendenti dello stesso opificio.

5) Le elezioni delle commissioni interne e dei delegati vengono fatte a votazione diretta e segreta con sistema proporzionale separatamente per gli impiegati e per gli operai sulla base di liste distinte. Il numero dei posti degli impiegati che dovranno essere chiamati a far parte della commissione sarà fissato in proporzione al numero dei lavoratori di tale categoria in servizio dello stabilimento od ufficio, fermo restando il numero totale dei membri della commissione stessa stabilito secondo il criterio di cui al punto 3 della circolare. Alle elezioni possono partecipare tutti i dipendenti iscritti o non iscritti ai sindacati.

Le votazioni dovranno svolgersi presso i locali di uscita e prima della visita al personale. A questo fine si provvederà ad installare un sufficiente numero di cabine in modo che le operazioni di voto possano essere ultimate in serata o, eccezionalmente, nella serata successiva.

I risultati degli scrutini devono essere resi noti subito dopo lo spoglio, con apposita affissione; essi debbono essere contemporaneamente comunicati dalla commissione elettorale alle organizzazioni sindacali del Monopolio che ne daranno pronta notifica alla direzione.

Sono eleggibili i lavoratori di età superiore agli anni 21. Per la eleggibilità è richiesto il requisito di almeno due anni di servizio a carattere continuativo presso l'Amministrazione.

6) I membri delle commissioni interne e i delegati restano in carica due anni e sono rieleggibili.

7) L'attività delle commissioni interne e dei delegati deve svolgersi senza creare intralcio alla produzione ed al normale svolgimento del lavoro nell'opificio od ufficio.

I membri delle commissioni interne ed i delegati devono adempiere ai nor-

mali obblighi di lavoro cui sono soggetti come tutti gli altri dipendenti, al cui rispetto devono imporsi soprattutto con la scrupolosa osservanza di tutti i doveri comuni al personale, tra i quali, principalissimi quello del lavoro da assolversi con diligenza ed attaccamento a quello della esatta osservanza dell'orario di lavoro.

8) I compiti delle commissioni interne consistono nella rappresentanza degli interessi dei dipendenti nei confronti delle direzioni locali.

Tale rappresentanza si estende a tutto ciò che riguarda il rapporto di lavoro e le condizioni di lavoro del personale.

Compito fondamentale delle commissioni stesse è quello di concorrere a mantenere normali rapporti fra il personale e le direzioni per il regolare e migliore svolgimento dell'attività dell'opificio.

A tale scopo, le commissioni potranno prendere contatto con le singole direzioni per segnalare qualunque questione di interesse singolo o collettivo del personale sulla quale ritengano opportuno richiamare l'attenzione, affinché le direzioni stesse possano tenerne debito conto entro i limiti consentiti dalle disposizioni vigenti.

In occasione dell'erogazione del premio per l'incremento industriale al personale salariato, le commissioni potranno rappresentare, per iscritto, alle singole direzioni tutto ciò che riterranno opportuno affinché la erogazione stessa risulti la più corrispondente ai meriti di lavoro di ciascuno.

Si conviene sulla opportunità di evitare, ove non ricorrano ragioni gravi ed inderogabili necessità di servizio, trasferimenti di sede dei componenti di commissioni interne in carica.

Disposizioni comuni alle commissioni interne ed agli organi sindacali

9) Le direzioni metteranno un albo a disposizione delle commissioni interne e degli organi sindacali perchè vi possano essere affissi, previa comunicazione alle direzioni stesse, i comunicati inerenti i loro compiti e la loro specifica attività.

Le direzioni vietano l'affissione di comunicati riflettenti argomenti che non siano di stretto carattere sindacale, che non riguardino il personale della Amministrazione o che possano comunque turbare l'ordine nell'opificio.

10) Eventuali riunioni del personale, promosse dalle commissioni interne o dagli organi sindacali, per trattare argomenti di carattere sindacale riguardanti il personale dell'Amministrazione, potranno essere tenute nell'interno degli opifici, col permesso della direzione locale, purchè al di fuori dell'orario di lavoro e di refezione.

11) E' fatto divieto ai membri delle commissioni interne e degli organi sindacali di girare per laboratori o uffici allo scopo di raccogliere tra il personale lamentele o scontenti da rappresentare.

Per lo svolgimento di tutte le normali pratiche di ufficio e di concessioni regolamentari il personale dovrà seguire la normale via prevista dalle vigenti disposizioni, e cioè quella degli uffici, senza gravitare, in tali casi, sulle commissioni interne o sugli organi sindacali.

Organi sindacali

12) Gli economi cassieri sono autorizzati ad effettuare con elenchi a parte la riscossione dei contributi sindacali sulla base di deleghe fiduciarie rilasciate dai dipendenti e revocabili in qualunque momento dai dipendenti stessi senza alcuna particolare formalità.

13) Nei casi in cui rappresentanti sindacali dovessero assentarsi dal lavoro per svolgere attività sindacali o per partecipare a congressi, riunioni dei comitati centrali dei rispettivi sindacati, ecc. essi dovranno usufruire del normale congedo ordinario e, per quanto concerne i salariati - essendo ciò consentito dal regolamento - in aggiunta ai permessi indennizzati, anche ai permessi con perdita delle competenze.

14) Fermo restando quanto stabilito per le riunioni del personale i membri delle segreterie nazionali possono essere autorizzati dalla direzione generale, alle condizioni di cui sopra, a recarsi presso gli stabilimenti ed opifici per trattare, con le singole direzioni, questioni di carattere sindacale.

15) E' consentita l'introduzione, negli opifici, stabilimenti ed uffici, dei soli giornali a stretto carattere sindacale, pubblicati dai sindacati costituiti fra il personale dell'Amministrazione.

Il Ministro Tremelloni

* * *

CAPITOLO III.

ESISTENZA DELLE COMMISSIONI INTERNE: DATI FORNITI DALLE ASSOCIAZIONI NAZIONALI DI CATEGORIA

(Documentazione del paragrafo 3 del capitolo I della Relazione)

Sommario: 22. - *Le notizie fornite dalle Associazioni nazionali di categoria.* 23. - I) Settore industria. 24. - *Abbigliamento.* 25. - *Acquedotti.* 26. - *Alimentazione.* 27. - *Chimiche ed affini, gomma, cavi elettrici ed affini.* 28. - *Cinematografiche.* 29. - *Edilizia e materiali da costruzioni.* 30. - *Elettricità.* 31. - *Estrattive.* 32. - *Grafiche, cartotecniche, carta e cartoni.* 33. - *Legno e sughero.* 34. - *Metallurgiche, meccaniche.* 35. - *Pesca.* 36. - *Tabacco.* 37. - *Tessili.* 38. - *Vetro, ceramica ed abrasivi.* 39. - *Zucchero, alcool e lievito.* 40. - II) Settore agricoltura. 41. - III) Settore comunicazioni e trasporti. 42. - *Ausiliari del traffico, trasporti complementari e portuali.* 43. - *Poste e telegrafi.* 44. - *Telefoni.* 45. - *Trasporti aerei.* 46. - *Trasporti marittimi.* 47. - *Trasporti terrestri.* 48. - IV) Settore commercio. 49. - *Alberghi e pubblici esercizi.* 50. - *Commercio all'ingrosso ed al dettaglio.* 51. - V) Settore credito ed assicurazioni. 52. - *Assicurazioni.* 53. - *Credito.*

22. - Le notizie fornite dalle Associazioni nazionali di categoria.

Come si è precedentemente visto, una delle fonti di informazioni per le indagini è stata costituita dalle risposte delle *Associazioni sindacali nazionali di categoria*, alle quali fu inviato apposito questionario, le cui domande sulle commissioni interne sono già state indicate (*v. par. 2*).

Particolarmente ampia è stata la documentazione raccolta in materia. Per facilitare l'acquisizione dei dati ed il reperimento dei testi, il materiale raccolto viene suddiviso nei settori di competenza delle singole Associazioni nazionali di categoria.

23. - I) Settore industria.

In questo settore, sono state ricevute le relazioni delle seguenti Associazioni sindacali nazionali di categoria:

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> - ABBIGLIAMENTO
(n. 24) | <ul style="list-style-type: none"> - <i>Federazione italiana lavoratori abbigliamento (F.I.L.A.) (C.G.I.L.)</i> - <i>Federazione unitaria italiana lavoratori abbigliamento (F.U.I.L.A.) (C.I.S.L.)</i> - <i>Associazione italiana produttori maglierie e calzetterie (Confindustria)</i> - <i>Federazione italiana degli industriali del cappello (Confindustria)</i> |
| <ul style="list-style-type: none"> - ACQUEDOTTI
(n. 25) | <ul style="list-style-type: none"> - <i>Federazione italiana lavoratori degli acquedotti (F.I.L.D.A.) (C.G.I.L.)</i> |
| <ul style="list-style-type: none"> - ALIMENTAZIONE
(n. 26) | <ul style="list-style-type: none"> - <i>Federazione italiana lavoratori industria alimentare (F.I.L.I.A.) (C.G.I.L.)</i> - <i>Associazione nazionale fra gli industriali dell'alimentazione dolciaria (Confindustria)</i> - <i>Associazione italiana industriali prodotti alimentari (Confindustria)</i> - <i>Associazione nazionale fra gli industriali delle conserve alimentari vegetali (Confindustria)</i> - <i>Associazione degli industriali delle conserve animali (A.I.C.A.) (Confindustria)</i> - <i>Associazione italiana lattiero-casearia (Confindustria)</i> - <i>Associazione italiana fra gli industriali molitori (Confindustria)</i> - <i>Associazione nazionale industriali mugnai e pastai (Confindustria)</i> - <i>Associazione italiana fra gli industriali pastificatori (A.I.I.P.) (Confindustria)</i> - <i>Associazione italiana fra gli industriali risieri (Confindustria)</i> |
| <ul style="list-style-type: none"> - CHIMICHE ED AFFINI,
GOMMA, CAVI ELET-
TRICI ED AFFINI
(n. 27) | <ul style="list-style-type: none"> - <i>Federazione italiana lavoratori chimici (F.I.L.C.) (C.G.I.L.)</i> - <i>Federazione chimici e petrolieri (C.I.S.L.)</i> - <i>Unione italiana lavoratori chimici (U.I.L.C.) (U.I.L.)</i> |

- *Sindacato nazionale fibre tessili artificiali* (C.I.S.NA.L.)
 - *Associazione nazionale della industria chimica* (Confindustria)
 - *Unione nazionale industria conciaria* (Confindustria)
 - *Associazione nazionale produttori fibre tessili artificiali e sintetiche* (Confindustria)
 - *Associazione nazionale fra le industrie della gomma, cavi elettrici ed affini* (ASSOGOMMA) (Confindustria)
 - *Associazione italiana della industria delle materie plastiche e delle resine sintetiche* (ASSOPLAST) (Confindustria)
- CINEMATOGRAFICHE
(n. 28)
- *Associazione nazionale industrie cinematografiche ed affini* (A.N.I.C.A.) (Confindustria)
- EDILIZIA E MATERIALI DA COSTRUZIONE
(n. 29)
- *Federazione italiana lavoratori costruzioni ed affini* (F.I.L.C.A.) (C.I.S.L.)
 - *Associazione dell'industria italiana del cemento, dell'amianto-cemento, della calce e del gesso* (Confindustria)
 - *Associazione nazionale costruttori edili* (A.N.C.E.) (Confindustria)
- ELETTRICITA'
(n. 30)
- *Federazione italiana dipendenti aziende elettriche* (F.I.D.A.E.) (C.G.I.L.)
 - *Unione italiana lavoratori elettrici* (U.I.L.E.) (U.I.L.)
 - *Federazione nazionale imprese elettriche* (F.E.N.I.E.L.) (Confindustria)
- ESTRATTIVE
(n. 31)
- *Libera Federazione italiana lavoratori industrie estrattive* (L.F.I.L.I.E.) (C.I.S.L.)
- GRAFICHE, CARTOTECNICHE, CARTA E CARTONI
(n. 32)
- *Federazione italiana lavoratori poligrafici e cartai* (F.I.L.P.C.) (C.G.I.L.)
 - *Federazione italiana lavoratori arte grafica e cartaria* (F.I.L.A.G.C.) (U.I.L.)
 - *Associazione italiana tra i fabbricanti di carta e cartoni - Associazione dei fabbricanti di carta ed affini* (Confindustria)

- *Associazione nazionale italiana industrie grafiche, cartotecniche e trasformatrici* (Confindustria)
- LEGNO E SUGHERO
(n. 33)
 - *Federazione italiana delle industrie del legno e del sughero* (Confindustria)
- METALLURGICHE E
MECCANICHE
(n. 34)
 - *Federazione impiegati operai metallurgici* (F.I.O.M.) (C.G.I.L.)
 - *Federazione italiana metalmeccanici* (F.I.M.) (C.I.S.L.)
 - *Unione italiana lavoratori metallurgici* (U.I.L.M.) (U.I.L.)
 - *Delegazione industriali metalmeccanici* (Confindustria)
- PESCA
(n. 35)
 - *Federazione nazionale dei liberi sindacati dei lavoratori della pesca* (LIBER-PESCA) (C.I.S.L.)
 - *Camera sindacale provinciale di Trapani* (U.I.L.)
- TABACCO
(n. 36)
 - *Sindacato nazionale tabacchine* (S.N.T.) (C.G.I.L.)
- TESSILI
(n. 37)
 - *Associazione canapierei* (Confindustria)
 - *Associazione cotoniera italiana* (Confindustria)
 - *Associazione tessiture italiane fibre artificiali* (A.T.I.F.A.) (Confindustria)
 - *Sindacato nazionale della industria laniera italiana* (Confindustria)
 - *Associazione nazionale produttori tessili vari* (Confindustria)
 - *Associazione nazionale degli industriali tintori, stampatori e finitori* (Confindustria)
 - *Associazione nazionale tra gli industriali tintori, stampatori, apparecchiatori e coesionatori di seta e raion* (Confindustria)
- VETRO, CERAMICHE
ED ABRASIVI
(n. 38)
 - *Federazione nazionale vetrai, ceramisti ed affini* (F.N.V.C.A.) (C.G.I.L.)
 - *Associazione nazionale degli industriali della ceramica e degli abrasivi* (Confindustria)
 - *Associazione nazionale degli industriali del vetro* (Confindustria)

- | | |
|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>- ZUCCHERO, ALCOOL
E LIEVITO
(n. 39)</p> | <p>- <i>Federazione italiana degli addetti alle industrie dello zucchero e dell'alcool</i> (F.I.A.I.Z.A.) (C.G.I.L.)
- <i>Associazione nazionale fra gli industriali dello zucchero, dell'alcool e del lievito</i> (Confindustria).</p> |
|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

24. - Abbigliamento.

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.I.L.A.) (C.G.I.L.):

«Il numero delle commissioni interne e dei delegati di impresa, in rapporto alle aziende controllate, si aggira sul 15-20%.

I motivi di questa sensibilissima carenza sono vari; predominanti, però, sono i seguenti:

a) paternalismo padronale, operante soprattutto nelle aziende di piccole dimensioni, che sono tipiche nel settore;

b) aperta e diretta opposizione padronale, rappresaglie e discriminazioni nei confronti di chi dimostra interessamento ai problemi e all'attività sindacale. Tipica del settore, avente alti e bassi nell'andamento produttivo, è la rappresaglia della prolungata sospensione dal lavoro del lavoratore che svolge attività sindacale.

A *Milano*, attualmente, nelle aziende del nostro settore risultano 35 commissioni interne tra quelle recentemente rilette e quelle costituite da 1 o 2 anni.

Il numero delle aziende del settore da noi controllate sono circa 180 e, pertanto, in ben 145 aziende non esiste la commissione interna o il delegato di impresa.

Ad *Alessandria*, su 32 aziende, 6 hanno la commissione interna; e, su 65 aziende di piccole dimensioni, solo in una esiste il delegato di azienda.

A *Bologna*, le commissioni interne attualmente in carica sono 5».

* *

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE UNITARIA ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.U.I.L.A.) (C.I.S.L.):

«Le commissioni interne ed i delegati di impresa esistenti sono in rapporto del 15% rispetto alle aziende del settore.

Non è stato possibile costituirle, invece, nella massa delle aziende con meno di 50 dipendenti dove la maestranza è generalmente femminile e l'azienda è guidata con spirito paternalistico dal datore di lavoro.

In altre aziende dove non si è potuto costituire la commissione interna ed i delegati di impresa, le cause sono dovute all'opposizione padronale e alle possibilità di rappresaglie da parte dei datori di lavoro».

* *

Dalla relazione presentata dall'ASSOCIAZIONE ITALIANA PRODUTTORI MAGLIERIE E CALZETTERIE (Confindustria):

«L'Associazione - alla quale non è attribuita alcuna specifica incombenza in relazione alle elezioni delle commissioni interne - non è in possesso di dati indicanti il numero delle commissioni costituite presso le aziende associate. Si è, invece, a conoscenza di una valutazione generale riferita all'intero settore industriale tessile ed indicante 850 commissioni costituite presso altrettante aziende o stabilimenti che occupano complessivamente 295.000 lavoratori.

Le commissioni interne ed i delegati di impresa sono stati eletti in tutte le aziende nelle quali le maestranze e le organizzazioni sindacali dei lavoratori si sono valse dei poteri di iniziativa a loro conferiti dall'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953, sicchè i casi di carenza di questa istituzione non possono che essere attribuiti al disinteresse dei prestatori d'opera.

L'Associazione non ha notizia di alcuna controversia nè di alcuna contestazione mossa alle aziende in proposito».

* *

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE ITALIANA DEGLI INDUSTRIALI DEL CAPPELLO (Confindustria):

«In tutte le principali aziende dei settori feltri e cappelli di pelo, feltri e cappelli di lana e pelo per cappelli, e del settore trecce e cappelli di paglia e materie affini esistono regolari commissioni interne. Solo in poche ditte di scarsa importanza non si è proceduto alla nomina della commissione interna o del delega-

to aziendale; e ciò perchè da parte delle maestranze non si è sentita la necessità di provvedere a tali nomine».

25. - Acquedotti.

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEGLI ACQUEDOTTI (F.I.L.D.A.) (C.G.I.L.):

«In tutti gli acquedotti da noi rappresentati esiste la commissione interna o il delegato di azienda, anche se non sempre l'elezione dei suddetti organismi avviene nel rispetto assoluto dei regolamenti elettorali concordati tra le Confederazioni. Per la verità, ciò è dovuto al fatto che negli acquedotti, in genere, il numero del personale è limitato; e, in molti casi, si ha dispersione dei lavoratori in località varie (opere di presa alle sorgenti, centrali per il sollevamento, posti di guardia ecc.) e, quindi, gli stessi dipendenti preferiscono esprimere più semplicemente la loro volontà eleggendo in una assemblea i loro rappresentanti

26. - Alimentazione.

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIA ALIMENTARE (F.I.L.I.A.) (C.G.I.L.):

«Le aziende in cui si procede regolarmente alla elezione delle commissioni interne e dei delegati di azienda rappresentano non più del 50% delle fabbriche dell'industria alimentare. Vi sono migliaia di piccole e medie aziende, sia nel nord che nel sud, dove la commissione interna o il delegato di azienda non vengono eletti da anni o non sono stati addirittura mai eletti, nonostante le ripetute richieste di convocazione delle elezioni avanzate - sia da parte delle organizzazioni sindacali e dei lavoratori interessati - alle associazioni industriali ed alle singole direzioni aziendali.

Su circa 1.000 aziende con oltre 50 dipendenti - comprese le fabbriche stagionali - è possibile affermare che, in meno di 400, la commissione interna viene eletta con una certa regolarità. Nelle altre, l'elezione non è mai avvenuta o è da lungo tempo scaduta.

Quali esempi possono riportarsi i seguenti.

Ad *Asti*, su 12 aziende del settore vini l'elezione della commissione interna ha luogo regolarmente soltanto in 2, mentre nelle altre 10 l'elezione risale al 1952.

Nella provincia di *Milano* - dove l'industria alimentare riveste una importanza notevole anche per il numero di lavoratori occupati - nel 1956, così come era avvenuto del resto negli anni precedenti, le elezioni delle commissioni interne si sono svolte soltanto in circa 30 aziende con meno di 8.000 dipendenti, vale a dire un terzo dei lavoratori occupati nelle fabbriche del settore.

A *Salerno*, le elezioni delle commissioni interne hanno luogo normalmente in 3 o 4 fabbriche che occupano complessivamente poco più di 500 lavoratori, mentre le aziende dell'industria alimentare sono oltre un centinaio ed hanno nel periodo estivo un numero di dipendenti superiore alle 15 mila unità.

A *Genova* su 65 aziende, solo in 21 viene eletta la commissione interna. Le elezioni di commissioni interne o di delegati di azienda solo in pochi casi hanno luogo nelle aziende del settore delle conserve vegetali ed ittiche, mentre non sono mai avvenute, per carenza di accordo in materia, in tutto il settore dei panifici dove sono occupati circa 40 mila lavoratori.

In genere, la mancata elezione è da addebitarsi agli ostacoli che vengono frapposti dalle direzioni aziendali (molto spesso ricorre il pretesto delle esigenze produttive, la richiesta di rinvio, la indisponibilità dei locali, ecc.) ed alla politica paternalistica, che tende a dimostrare la inutilità della commissione interna. Non sono rari i casi in cui le direzioni aziendali esercitano una vera e propria coercizione per impedirne la elezione, servendosi anche della minaccia di provvedimenti disciplinari a carico di quei lavoratori che si dimostrano più attivi nel rivendicare la convocazione delle elezioni, così come non sono rari i casi di intimidazione verso quei lavoratori che intendono partecipare alle elezioni con una determinata lista o che ne sono i sostenitori».

* *

Dalla relazione presentata dall'ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA GLI INDUSTRIALI DELL'ALIMENTAZIONE DOLCIARIA (Confindustria):

«A norma dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953, le aziende del nostro settore - a quanto ci risulta - hanno costituito regolarmente le commissioni interne.

Tale costituzione è avvenuta ad opera delle ditte, su richiesta dei lavoratori e le organizzazioni nazionali non hanno dovuto finora occuparsi di alcuna controversia relativa a tali commissioni interne».

* *

Dalla relazione presentata dall'ASSOCIAZIONE ITALIANA INDUSTRIALI PRODOTTI ALIMENTARI (Confindustria):

«Premesso che, nel settore delle industrie alimentari rappresentate dalla nostra Associazione, le aziende che occupano un numero di lavoratori superiori a 40 unità rappresentano una minoranza - in quanto la predetta entità numerica, per il settore in esame, si riscontra in aziende di cospicua dimensione dal punto di vista economico e produttivo - in via indicativa e di larga massima, si ritiene che siano operanti circa 70 commissioni interne, così distribuite:

- settore conserviero vegetalen. 45
- settore degli estratti alimentari e dadi,
preparati per brodon. 10
- settore degli alimentari dietetici e di prima infanzian. 5
- settore dei surrogati del caffèn. 6
- settore delle industrie alimentari varien. 5 »

* *

Dalla relazione presentata dall'ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA GLI INDUSTRIALI DELLE CONSERVE ALIMENTARI VEGETALI (Confindustria):

«L'Associazione non effettua una rilevazione statistica relativa alle elezioni di commissioni interne nelle aziende associate. Non è, quindi, nella possibilità di fornire dati circa il numero di commissioni interne esistenti. Tuttavia, poichè nessun rilievo è mai pervenuto in argomento dalle organizzazioni dei lavoratori, è da presumersi che l'accordo interconfederale sulla costituzione ed il funzionamento delle commissioni interne, abbia trovato, presso le aziende del settore, regolare applicazione. E' da osservare, comunque, che ove la elezione di commissioni interne o di delegati di impresa nella totalità delle aziende del settore non fosse avvenuta, ciò non potrebbe che imputarsi alla inerzia delle maestranze e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori,

cui spetta l'iniziativa per giungere alle elezioni stesse, a norma dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953.

Il regolamento elettorale per le elezioni dei membri di commissioni interne è stato concordato in sede interconfederale in data 8 maggio 1953 unitamente all'accordo di pari data, per la costituzione ed il funzionamento delle commissioni interne».

* *

Dalla relazione presentata dall'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLE CONSERVE ANIMALI (A.I.C.A.) (Confindustria):

«Non si hanno elementi precisi sul numero delle commissioni interne esistenti nel settore.

Nel complesso, tutte le aziende industriali dei vari rami alimentari, aventi le commissioni interne ed i delegati di impresa, risultano in numero di 350, ed occupano complessivamente 50.000 dipendenti.

Risulta che, in alcune aziende, non sono state istituite le commissioni interne in quanto, dati i cordiali rapporti fra le direzioni delle imprese ed i lavoratori, questi ultimi non hanno ritenuto di dover provvedere alle relative elezioni»

* *

Dalla relazione presentata dall'ASSOCIAZIONE ITALIANA LATTIERO-CASEARIA (Confindustria):

«Pienamente operante nel settore lattiero-caseario è l'accordo 8 maggio 1953 per la costituzione ed il funzionamento delle commissioni interne.

Secondo la dimensionalità aziendale si è provveduto, di volta in volta, ad eleggere le commissioni interne o i delegati di impresa, trovando così normale applicazione il regolamento elettorale concordato in sede interconfederale l'8 maggio 1953 unitamente all'accordo di cui sopra è fatto cenno».

* *

Dalla relazione presentata dall'ASSOCIAZIONE ITALIANA FRA GLI INDUSTRIALI MOLITORI (Confindustria):

«Gli stabilimenti industriali molitori sono generalmente di limitata potenzialità. Nessuna vertenza è sorta in materia di com-

missioni interne o di delegati di impresa e nessuna segnalazione è stata fatta da parte delle Federazioni dei lavoratori. Questo prova che nessun ostacolo è stato mai frapposto dalle aziende del settore all'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 che, fra l'altro, disciplina la elezione delle commissioni interne e dei delegati di impresa.

Risulta, infatti, che, nelle aziende di una certa importanza, le commissioni interne sono state regolarmente costituite, mentre nella maggior parte delle aziende minori figurano regolarmente eletti i delegati di impresa.

Il regolamento elettorale per le elezioni dei membri delle commissioni interne è stato concordato, fra le Confederazioni, l'8 maggio 1953, insieme all'accordo di pari data per la costituzione ed il funzionamento delle stesse.

Per quanto ci risulta esso ha trovato normale applicazione, tanto che nessuna vertenza di rilievo è stata instaurata dalle organizzazioni dei lavoratori. Conseguentemente, si può affermare che, per quanto riguarda la parte di competenza dei datori di lavoro, l'applicazione data alle norme concordate è stata lealmente e regolarmente osservata».

* *

Dalla relazione presentata dall'ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIALI MUGNAI E PASTAI (Confindustria):

«Le aziende del settore industriale molitorio e della pastificazione sono, in genere, di limitate dimensioni. Nei riguardi dell'applicazione delle norme che disciplinano la costituzione ed il funzionamento delle commissioni interne, nessun rilievo è mai pervenuto dalle organizzazioni dei lavoratori. Risulta, infatti, che, nelle aziende di una certa importanza, le commissioni interne sono regolarmente costituite; e, nella grande maggioranza delle aziende minori, figurano regolarmente nominati i delegati di impresa. Questo dimostra che l'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 viene dalle aziende nostre associate correttamente applicato».

* *

Dalla relazione presentata dall'ASSOCIAZIONE ITALIANA FRA GLI INDUSTRIALI PASTIFICATORI (Confindustria):

«Gli stabilimenti industriali pastificatori sono generalmente di limitata potenzialità. Nessuna vertenza è sorta in materia di

commissioni interne o di delegati di impresa e nessuna segnalazione è stata fatta da parte delle Federazioni dei lavoratori. Questo prova che nessun ostacolo è stato mai frapposto dalle aziende del settore all'accordo interconfederale 8 maggio 1953 che, fra l'altro, disciplina la elezione delle commissioni interne e dei delegati di impresa.

Risulta, infatti, che, nelle aziende di una certa importanza le commissioni interne sono regolarmente costituite, mentre nella maggior parte delle aziende minori figurano regolarmente nominati i delegati di impresa».

* *

Dalla relazione presentata dall'ASSOCIAZIONE ITALIANA FRA GLI INDUSTRIALI RISIERI (Confindustria):

«Gli stabilimenti industriali risieri sono generalmente di limitata potenzialità. Nessuna vertenza è sorta in materia di commissioni interne o di delegati di impresa; e nessuna segnalazione è stata fatta da parte delle Federazioni dei lavoratori. Nessun ostacolo, quindi, è stato mai frapposto dalle aziende del settore all'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953.

Risulta, infatti, che nelle aziende di una certa importanza le commissioni interne sono regolarmente costituite, mentre nella maggior parte delle aziende minori figurano regolarmente i delegati di impresa».

27. - Chimiche ed affini, gomma, cavi elettrici ed affini

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICI (F.I.L.C.) (C.G.I.L.):

«Occorre premettere che il numero delle commissioni interne e delegati di impresa eletti ai termini degli accordi interconfederali non corrispondono affatto al numero delle aziende del settore.

Nella provincia di *Milano*, ove sono occupati circa un quarto dei dipendenti della categoria, su 600 fabbriche considerate si è riscontrato che sono costituite soltanto 200 fra commissioni interne e delegati di impresa. Ciò è determinato dal fatto che le direzioni osteggiano, apertamente o di fatto, la costituzione dello organismo di rappresentanza aziendale delle maestranze, per cui il pericolo di incorrere nella persecuzione padronale induce, nel-

la maggior parte delle fabbriche, i lavoratori ad astenersi dal presentarsi candidati alle elezioni.

La tutela dei membri di commissioni interne, assicurata dagli accordi interconfederali, si rileva, infatti, insufficiente, quando non si fonda su di un rapporto di forze e sulla compatta volontà dei lavoratori di difendere ad ogni costo i propri rappresentanti in seno alla commissione interna».

* *

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE CHIMICI E PETROLIERI (C.I.S.L.):

«Le commissioni interne esistono nella quasi totalità delle grandi e medie imprese ed in buona percentuale anche nelle piccole aziende. Esse vengono rinnovate con discreta regolarità nell'Italia settentrionale e nell'Italia centrale, mentre nel meridione e nelle isole, tale regolarità può riscontrarsi solo nelle imprese maggiori. Per le piccole aziende, con meno di 50 dipendenti e, in genere, per quelle aventi diritto al solo delegato di impresa, una rilevazione sulla loro effettiva consistenza e sulla regolarità delle elezioni presenta maggiori difficoltà per una raccolta di dati direttamente controllabili per cui è possibile solo fornire indicazioni approssimative.

Tuttavia, per quanto riguarda la regolarità nelle elezioni di queste ultime aziende, essa si riscontra in percentuale discreta nell'Italia settentrionale ed in misura assai inferiore nell'Italia centrale e nell'Italia meridionale ed insulare.

Dai dati di cui disponiamo sulla esistenza delle commissioni interne e di delegati di impresa nei nostri settori si possono fornire le seguenti indicazioni:

Il numero delle commissioni interne e dei delegati di impresa esistenti nei settori considerati assomma a 668, così suddiviso:

- Commissioni interne presenti in unità produttive con oltre 1.000 dipendenti	n. 43
- Commissioni interne presenti in unità produttive aventi da 500 a 1.000 dipendenti	n. 65
- Commissioni interne presenti in unità produttive aventi da 100 a 500 dipendenti	n.250
- Commissioni interne presenti in unità produttive aventi da 10 a 100 dipendenti	n.310
	<hr/>
	n.668
	<hr/> <hr/>

Presso le imprese predette, le elezioni delle commissioni interne avvengono annualmente e, in qualche caso, in periodi più lunghi.

La causa di taluni ritardi è, in genere, dovuta a situazioni interne aziendali che creano difficoltà per la presentazione dei candidati. Tali difficoltà sono, talvolta, dovute al timore da parte dei lavoratori di subire rappresaglie da parte delle direzioni.

Presso talune imprese - tra le quali una azienda chimica con oltre 1.000 dipendenti - la commissione interna non può essere eletta per la opposizione della direzione della società».

* *

Dalla relazione presentata dall' UNIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICI (U.I.L.C.) (U.I.L.):

«In linea generale, si può affermare che, in quasi tutte le fabbriche, esistono commissioni interne o i delegati aziendali. Sol tanto nei settori degli olii grassi e saponi, dattilografici e materie plastiche, l'esistenza delle commissioni interne è ristretta a pochissime fabbriche di una certa importanza.

In alcune fabbriche, specialmente nelle piccole, l'esistenza delle commissioni interne è contrastata dal datore di lavoro, e soprattutto dalla mancanza di norme precise di tutela nell'accordo interconfederale sulle commissioni interne.

In alcune fabbriche, specialmente dove le categorie impiegatizie hanno la preminenza sulle categorie operaie, la situazione delle commissioni interne è più difficile».

* *

Dalla relazione presentata dal SINDACATO NAZIONALE FIBRE TESSILI ARTIFICIALI (C.I.S.NA.L.):

«Per il nostro settore e per la nostra corrente sindacale, siamo rappresentati in 10 stabilimenti con 15 membri. Qualche esclusione è dovuta alla faziosità delle altre correnti sindacali».

* *

Dalla relazione presentata dall' ASSOCIAZIONE NAZIONALE DELLA INDUSTRIA CHIMICA (Confindustria):

«Non è agevole fornire dati esatti sul numero delle commissioni interne e sui delegati aziendali esistenti presso le aziende

del settore dell'industria chimica.

Si può, tuttavia, affermare che in altrettante aziende o stabilimenti che occupano complessivamente 170.000 dipendenti, esistono 600 commissioni interne. Tale dato, però, va riferito oltre che alle aziende organizzate dalla nostra Associazione, anche ad alcune aziende appartenenti all'industria olearia, dei grassi, saponi ed affini, all'industria delle fibre tessili artificiali e sintetiche ed all'industria della gomma, cavi elettrici ed affini.

Può, comunque, affermarsi che, presso la generalità delle aziende chimiche, le quali, in quanto aderenti alla nostra Associazione, applicano l'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953, sono regolarmente esistenti e funzionanti commissioni interne o delegati aziendali di fabbrica. Se presso qualche azienda non si è proceduto alla elezione delle commissioni interne o dei delegati aziendali di impresa, ciò è da attribuirsi alla mancata iniziativa delle maestranze e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

L'assoluta mancanza di vertenze in materia dimostra che nessun ostacolo è stato frapposto dalle aziende del settore chimico alla applicazione dell'accordo interconfederale».

* *

Dalla relazione presentata dall'UNIONE NAZIONALE INDUSTRIA CONCIARIA (Confindustria):

«Peculiare caratteristica del settore, è l'esistenza di un gran numero di piccolissime aziende con meno di 5 dipendenti, non a venti, pertanto, neppure il delegato di impresa.

Le commissioni interne esistono - a quanto ci risulta - in 48 aziende occupanti complessivamente circa 7.400 dipendenti.

Nulla si può dichiarare sul numero dei delegati aziendali perchè circa il 67% di aziende - di massima piccole e piccolissime - non aderisce all'organizzazione e, quindi, qualsiasi rilevamento è reso impossibile.

E', comunque, da rilevare che, presso talune aziende del settore, anche di una certa importanza, da alcuni anni non esistono le commissioni interne; e ciò per volere delle stesse maestranze, che non intendono avvalersi del loro diritto di eleggersi dei rappresentanti.

E' da escludere nel modo più assoluto che la mancata rielezione delle commissioni interne presso queste aziende sia dovuta a pressioni o comunque ad ingerenze delle direzioni azienda-

li. Al contrario, le suddette direzioni ci hanno più volte manifestato la loro perplessità di fronte all'atteggiamento delle maestranze, in quanto la mancata esistenza della commissione interna crea talvolta delle difficoltà nei rapporti con le maestranze stesse (accordi interni, ecc.).

Inoltre, in diverse aziende ove esiste la commissione interna, il posto riservato al rappresentante degli impiegati non viene assegnato, in quanto questa categoria di dipendenti non ritiene di provvedere all'elezione del proprio rappresentante.

La mancata elezione delle commissioni interne, o anche solo del rappresentante degli impiegati, è spesso da porsi in relazione al disinteresse delle stesse maestranze».

* *

Dalla relazione presentata dall'ASSOCIAZIONE NAZIONALE PRODUTTORI FIBRE TESSILI ARTIFICIALI E SINTETICHE (Confindustria):

«Da una diretta indagine eseguita nel gennaio 1957 risultano nel settore 23 aziende aderenti all'Associazione nazionale, nelle quali è stata istituita la commissione interna con un totale di 161 membri.

Alcune aziende nelle quali l'attività del settore non è prevalente rispetto l'attività inquadrata anche in altri settori organizzativi, sono state escluse dall'indagine.

Presso alcune sedi amministrative, in relazione al numero del personale occupato la commissione interna non è stata costituita».

* *

Dalla relazione presentata dall'ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA LE INDUSTRIE DELLA GOMMA, CAVI ELETTRICI ED AFFINI (ASSOGOMMA) (Confindustria):

«L'accordo dell'8 maggio 1953 stipulato dalla Confederazione generale dell'industria italiana e dalle organizzazioni confederali dei lavoratori, disciplina la costituzione, i compiti e l'attività delle commissioni interne nelle aziende industriali.

Ad esso, si richiamano, pertanto tutte le ditte associate del settore rappresentato dalla nostra Associazione, come allo strumento sindacale idoneo ad assicurare un normale svolgimento dei propri rapporti con i dipendenti. Esse vedono anzi con particolare preoccupazione il delinarsi, nell'ambito delle organizzazio-

ni dei lavoratori, di orientamenti intesi a sottrarre alla libera pattuizione collettiva una materia che - concernendo la disciplina di fondamentali regole di convivenza fra i componenti di una comunità organizzata, e richiamandosi al senso di responsabilità delle parti in causa ed al reciproco apprezzamento dei rispettivi doveri e diritti - deve richiedere la premessa morale e la fonte giuridica della propria configurazione.

Aderiscono all'*Assogomma* 94 aziende, delle quali 38 con meno di 40 dipendenti.

Da quanto sopra, si può valutare come sia notevole il numero delle ditte associate nelle quali - così come previsto dall'art. 1 dell'accordo interconfederale - i delegati di impresa si sostituiscono alle commissioni interne.

Queste ultime esistono e operano regolarmente nella quasi assoluta totalità delle altre 56 aziende associate, che occupano oltre 9/10 delle maestranze della categoria.

In quelle aziende, ove tali organi rappresentativi non sono stati regolarmente costituiti - e trattasi, in ogni caso, di ditte minori - tale carenza è da imputarsi all'inerzia, sia dei lavoratori interessati, che delle organizzazioni che li rappresentano, ai quali spetta di provvedere - come fra l'altro precisato dall'art. 1 del regolamento elettorale annesso all'accordo - di indire le elezioni stesse.

L'accordo interconfederale riconosce, infatti, ai lavoratori una facoltà di iniziativa; e ad essi spetta di esercitarla, così come appunto avviene senza che dalle aziende del settore siano frapposti ostacoli alla costituzione delle commissioni».

* *

Dalla relazione presentata dall'ASSOCIAZIONE ITALIANA DELLA INDUSTRIA DELLE MATERIE PLASTICHE E DELLE RESINE SINTETICHE (ASSOPLAST) (Confindustria):

«In quasi tutte le principali aziende del settore si sono costituite le commissioni interne o i delegati di impresa.

Ove le elezioni non hanno avuto luogo, i motivi di ciò vanno ricercati nella mancata iniziativa da parte delle maestranze o nelle troppo esigue proporzioni delle aziende».

28. - Cinematografiche.

Dalla relazione presentata dall'ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIE CINEMATOGRAFICHE ED AFFINI (A.N.I.C.A.) (Confindustria):

«Nel settore cinematografico, le commissioni interne esistono soltanto nelle industrie tecniche cinematografiche (teatri di posa, case di sviluppo e stampa, stabilimenti di doppiaggio), e in qualcuna delle maggiori organizzazioni di distribuzione di films.

Nel settore della vera e propria produzione cinematografica, generalmente, le commissioni interne non esistono, in quanto tali aziende non hanno un personale fisso ed organico, e assumono occasionalmente i lavoratori necessari per la produzione dei films con contratti di breve durata».

29. - Edilizia e materiali da costruzione.

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI ED AFFINI (F.I.L.C.A.) (C.I.S.L.):

«Non è possibile rispondere esaurientemente alla domanda se nel settore esistano commissioni interne, sia perchè non sempre ci vengono trasmessi i dati relativi, sia perchè non sempre si provvede al rinnovo delle commissioni interne; inoltre, specie nel settore edile, per il fatto che non sempre si provvede alla elezione della commissione interna e, infine, perchè in gran parte delle aziende non è possibile l'elezione delle commissioni interne per l'opposizione delle direzioni.

Comunque, sino a questo momento, questa Federazione è in possesso dei risultati delle elezioni effettuate nel 1957 nelle seguenti aziende:

- 47 aziende del settore edili-cementieri-laterizi ecc.
- 40 aziende del settore legno-artistiche e varie,
- 26 aziende del settore abrasivi-vetro-ceramica-affini».

* *

Dalla relazione presentata dall'ASSOCIAZIONE DELL'INDUSTRIA ITALIANA DEL CEMENTO, DELL'AMIANTO-CEMENTO, DELLA CALCE E DEL GESSO (Confindustria):

«Non disponiamo di dati specifici sul numero delle commissioni interne esistenti e dei delegati di impresa in rapporto alle aziende del settore, in quanto la rilevazione statistica viene eseguita per raggruppamenti di industrie affini.

A tal fine, il nostro settore è compreso nel raggruppamento di cui fanno parte anche gli edili, l'industria del vetro, della ceramica, dei laterizi, del legno, l'industria marmifera e quella mineraria.

Nelle suddette industrie, sono in atto 1.100 commissioni interne in altrettante aziende o stabilimenti che occupano complessivamente 175.000 dipendenti.

Comunque, l'eventuale non avvenuta elezione della commissione interna o del delegato di impresa in qualche azienda minore, non può che imputarsi a scarso interessamento delle maestranze cui spetta l'iniziativa per giungere alle elezioni stesse, a norma dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953. Nella maggior parte dei casi ci consta, tuttavia, che le commissioni interne sono costituite e svolgono regolarmente i loro compiti».

* *

Dalla relazione presentata dall'ASSOCIAZIONE NAZIONALE COSTRUTTORI EDILI (A.N.C.E.) (Confindustria):

«Le condizioni strutturali, sia tecniche che ambientali, in cui si svolge l'attività delle costruzioni, tra le quali sono da porre in risalto la discontinuità o l'avvicendamento dei cicli di produzione e la conseguente notevole «fluttuazione» delle maestranze impiegate, richiedono un continuo rinnovamento della composizione di questi organismi, impedendone così la necessaria stabilità di funzionamento.

Da ciò la difficoltà di procedere ad una esatta elaborazione di dati sul numero delle commissioni interne esistenti nel settore.

Tuttavia, si può precisare che, in un più largo gruppo di settori merceologici, comprendente quello delle costruzioni ed altri che con questo presentano affinità (industrie del cemento, del vetro, della ceramica, dei laterizi, ecc.), recentemente si è accertata l'esistenza di 1.000 commissioni interne presso altrettante aziende e stabilimenti che occupano, complessivamente, 175.000 dipendenti.

Comunque, le commissioni interne sono, nel settore, costituite e funzionanti presso le grandi aziende, le quali, essendo ca-

ratterizzate da una maggiore continuità di produzione - e, quindi, potendo assicurare una certa stabilità di occupazione alle maestranze impiegate - realizzano, nel loro ambito, le condizioni indispensabili, non solo alla costituzione dei predetti organismi, ma soprattutto al loro stesso funzionamento; condizioni queste che non si realizzano certamente presso le medie e, specialmente, presso le piccole imprese, le une e le altre notoriamente prevalenti, come numero, nel settore.

Laddove le suindicate condizioni si siano dimostrate meno influenti, è evidente che la mancata o la ridotta costituzione di commissioni interne o la nomina di delegati di impresa, non possono che essere imputate a vera e propria inerzia dalle maestranze, nonchè delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, alle quali spetta, invece, per effetto dell'accordo interconfederale dello 8 maggio 1953, l'iniziativa per giungere alle elezioni delle commissioni interne e dei delegati aziendali.

A questo punto, si osserva che nessuna vertenza si è verificata nel settore; e ciò a riprova che, da parte industriale, non sono stati frapposti ostacoli di sorta alla costituzione di detti organismi».

30. - Elettricità.

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE ITALIANA DIPENDENTI AZIENDE ELETTRICHE (F.I.D.A.E.) (C.G.I.L.):

«Non abbiamo nel settore delegati aziendali, ma solo commissioni interne.

Infatti, nelle piccole aziende, dove dovrebbero essere eletti i delegati aziendali, questo non si riesce a farlo perchè il ridotto numero dei dipendenti pone questi ultimi in condizione di timore nei confronti della direzione o dei suoi diretti rappresentanti con i quali il lavoratore è continuamente ad immediato contatto, e nei cui confronti non si sente sufficientemente tutelato in caso di disaccordo.

Alla data attuale sono costituite 114 commissioni interne, mentre dovrebbero essere oltre 200. Di esse 2 sono in carica dal 1953, 9 dal 1954 e le altre da data più recente.

Le 11 commissioni interne elette, e non ancora rinnovate dal 1953-1954, sono tutte di aziende private, dove non sempre si riesce a rieleggerle regolarmente, nè, nelle aziende che di commissioni interne sono prive, semplicemente ad eleggerle.

La mancanza di commissioni interne e la mancanza di regolari rielezioni periodiche è da imputarsi alla difficoltà che ne deriva dal non sentirsi il lavoratore protetto; egli teme la rappresaglia che, molto spesso, gli deriva solo dall'aver presentato la sua candidatura.

Nè è raro il caso di interventi diretti da parte di capi zona, capi centrali, capi uffici ecc., i quali fanno comprendere al lavoratore candidato che è meglio per lui stare tranquillo, non interessarsi di certe cose e che, alla fine dei conti, se non si presenta in certi organismi si potrebbe prendere in considerazione un suo passaggio di qualifica, ci sarebbe la possibilità di una sede migliore, di un certo trattamento ecc.; e che, se invece si presenta vi è il pericolo di non far carriera, di essere trasferito in località disagiata, di non avere premi, sussidi, aiuti, ecc.».

* *

Dalla relazione presentata dall'UNIONE ITALIANA LAVORATORI ELETTRICI (U.I.L.E.) (U.I.L.):

«In quasi tutte le aziende elettriche, esiste la commissione interna o il delegato aziendale; e per l'elezione degli stessi si applica l'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953».

* *

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE NAZIONALE IMPRESE ELETTRICHE (F.E.N.I.E.L.) (Confindustria):

«Le commissioni interne ed i delegati aziendali sono stati istituiti nella quasi totalità delle imprese elettriche aderenti alla F.E.N.I.E.L. ed aventi alle loro dipendenze un numero di lavoratori non inferiore a quello che, per la elezione di detti organi, è previsto come minimo dall'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 sulla costituzione ed il funzionamento delle commissioni interne.

Nei casi - peraltro, del tutto eccezionali e limitati ad imprese elettriche minori - nei quali le commissioni o i delegati aziendali non sono stati ancora istituiti, il motivo della mancata costituzione è da ricercarsi nell'inerzia dei lavoratori e delle loro organizzazioni sindacali cui spetta - a norma del citato accordo interconfederale - l'iniziativa in materia. L'esattezza di tale affermazione è dimostrata dal fatto che mai sono state sollevate

vertenze o sono pervenute lagnanze per eventuale atteggiamento negativo da parte delle imprese.

Quanto al numero delle commissioni interne, in mancanza di una specifica rilevazione di categoria, si rende noto che, secondo gli elementi raccolti dalla Confindustria, esso risulta di 360 unità nell'ambito di altrettante aziende o stabilimenti che occupano, nel complesso, 60 mila dipendenti e che appartengono ai seguenti settori: elettricità, telefoni, gas, trasporti, autoservizi in concessione, ausiliari del traffico».

31. - Estrattive.

Dalla relazione presentata dalla LIBERA FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ESTRATTIVE (L.F.I.L.I.E.) (C.I.S.L.):

«Si comunicano i seguenti dati:

- Aziende estrattive esistenti	n.	6.196
- Commissioni interne esistenti	n.	285
- Membri di commissioni interne	n.	752

Si precisa che le aziende presso le quali non esiste la commissione interna, hanno un organico di poche unità, in genere inferiore a 10, e che si tratta, nella quasi generalità, di aziende a carattere artigiano o familiare».

32. - Grafiche, cartotecniche, carta e cartoni.

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI POLIGRAFICI E CARTAI (F.I.L.P.C.) (C.G.I.L.):

«Le commissioni interne esistono in tutte le aziende ove si stampano giornali quotidiani: 48 complessivamente nelle 33 provincie interessate. Anche nelle aziende ove si stampano giornali periodici - settimanali a rotocalco - e che ammontano complessivamente a 12 (esse sono situate nelle città di Roma, Milano, Torino, Verona e Novara), le commissioni interne vengono elette regolarmente.

La elezione nelle grandi e medie aziende grafiche può considerarsi normale, sia per quanto concerne la commissione interna che per il delegato di azienda.

Nel settore cartario, gli industriali, pur consentendo la elezione della commissione interna (il delegato esiste solo in pochissime aziende dato il despotismo padronale imperante nelle piccole cartiere), abusano largamente di autorità, ricattando i singoli membri con minacce e azioni di rappresaglia (licenziamenti, trasferimenti, cambio di qualifica, ecc.)».

* *

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ARTE GRAFICA E CARTARIA (F.I.L.A.G.C.)(U.I.L.):

«E' impossibile fornire tutti i dati del settore, in quanto non sono mai stati reperiti.

Si può calcolare, tuttavia, che solo il 50% dei lavoratori della categoria elegge i propri rappresentanti nella commissione interna o il delegato di impresa. Ciò si può, in parte, spiegare con la esistenza nella categoria di un numero piuttosto notevole di piccole aziende».

* *

Dalla relazione presentata dall' ASSOCIAZIONE ITALIANA TRA I FABBRICANTI DI CARTA E CARTONI - dall' ASSOCIAZIONE DEI FABBRICANTI DI CARTA E AFFINI (Confindustria):

«Su 574 aziende locali si può valutare che non più di 170 abbiano un numero di operai superiori ai 40, che è quello minimo richiesto per la costituzione delle commissioni interne.

Non risulta che particolari motivi abbiano ostacolato la costituzione delle commissioni interne stesse nelle aziende tenute a costituirle.

Per quanto concerne i delegati di impresa presso gli stabilimenti o le aziende di minore entità, non si dispone di dati aggiornati circa il numero effettivo dei delegati stessi. Devesi, tuttavia, ritenere che, di massima, il sistema funzioni regolarmente, salvo che in alcuni casi presso aziende di dimensioni molto piccole dove le maestranze possono non essersi rese parte diligente.

Nessuna segnalazione, comunque, è pervenuta su eventuali casi di inesistenza di commissioni interne o di delegati di impre-

sa, nè alcuna vertenza è stata sollevata dalle organizzazioni dei lavoratori del settore».

* *

Dalla relazione presentata dall' ASSOCIAZIONE NAZIONALE ITALIANA INDUSTRIE GRAFICHE, CARTOTECNICHE E TRASFORMATRICI (Confindustria):

«Su 1.128 aziende grafiche e su 329 aziende cartotecniche e trasformatrici facenti parte delle associazioni territoriali industriali, è da rilevare che non più di 180 aziende grafiche, e circa 60 aziende tra cartotecniche e trasformatrici, hanno un numero di dipendenti superiore al minimo richiesto per la costituzione delle commissioni interne che, nella generalità dei casi, risultano costituite.

Infatti, non è a conoscenza di questa Associazione la esistenza di particolari motivi che abbiano ostacolato la costituzione di commissioni interne stesse nelle aziende tenute a costituirle.

Per quanto concerne i delegati di impresa presso le aziende di minore entità, non si dispone di dati aggiornati circa il numero effettivo dei delegati stessi. Devesi, tuttavia, ritenere che di massima siano state effettuate le relative nomine, salvo alcuni casi sporadici presso aziende di dimensioni molto piccole dove le maestranze possono non essersi rese parte diligente.

Non solo nessuna vertenza è sorta in materia, ma neanche alcuna segnalazione è stata fatta a questa associazione dalle competenti organizzazioni dei lavoratori; e questo denota che nessun ostacolo è stato mai frapposto dalle aziende dei tre settori alla applicazione dell' accordo interconfederale dell'8 maggio 1953».

33. - Legno e sughero.

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE ITALIANA DELLE INDUSTRIE DEL LEGNO E DEL SUGHERO (Confindustria):

«Su 12.576 aziende del settore, non più di 300 sono quelle con un numero di operai superiore a 40; e, presso di esse, non risulta che particolari motivi abbiano ostacolato la costituzione delle commissioni interne.

Nella assoluta maggioranza delle ditte si fa luogo alla nomina di un semplice delegato aziendale. Dato il grandissimo frazionamento delle ditte stesse, non si dispone di dati aggiornati circa il numero effettivo dei delegati così nominati, dovendosi, tuttavia, ritenere che, di massima, il sistema funzioni regolarmente, salvo che in alcuni casi presso aziende di dimensioni molto piccole, dove le maestranze possono non essersi rese, allo scopo, parte diligente.

Nessuna vertenza, comunque, è stata sollevata nel settore dalle competenti organizzazioni dei lavoratori.

Il regolamento elettorale è stato approvato con accordo interconfederale dell'8 maggio 1953; e non risulta abbia dato luogo a particolari controversie circa la sua applicazione».

34. - Metallurgiche, meccaniche.

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE IMPIEGATI OPERAI METALLURGICI (F.I.O.M.) (C.G.I.L.):

«In base al censimento del 1951, il numero delle aziende comprese nei settori metallurgico e meccanico era di 14.069, con 816.096 lavoratori dipendenti. Di esse 11.923 erano imprese da 6 a 50 dipendenti per complessivi 173.983 dipendenti; mentre le aziende con 51 e oltre lavoratori sono 2.246, con complessivi 642.113 dipendenti.

Nel corso dell'anno 1956 - secondo la documentazione in nostro possesso - risulta che, in oltre un terzo delle aziende con più di 40 dipendenti, non è stata eletta la commissione interna e che, nella maggioranza delle aziende da 6 a 40 dipendenti, non è stato eletto il delegato di azienda.

Non è da escludere - anzi è probabile - che il numero delle commissioni interne e dei delegati eletti sia leggermente superiore a quello che a noi risulta. Risulta evidente la sproporzione che corre tra il numero degli organi rappresentativi eletti e quello delle aziende dove la loro elezione dovrebbe aver luogo.

Si può, quindi, affermare che notevolissima è ancora la percentuale di lavoratori appartenenti alla nostra categoria produttiva non tutelati efficacemente da un organo rappresentativo di fabbrica.

La mancata rielezione della commissione interna o del delegato di impresa è dovuta in larga misura all'azione di intimidazione

zione e di rappresaglia padronale che tende con ogni mezzo di impedire ai lavoratori di avvalersi di quello che dovrebbe essere un prezioso strumento di difesa del rapporto di lavoro.

A questa causa di ordine generale, possono, poi essere ricondotte le cause particolari delle mancate elezioni di commissioni interne. Principale, tra queste ultime, il fatto che l'accordo interconfederale regolante la materia protegge dai licenziamenti i componenti la commissione interna, ma solo a partire dall'avvenuta proclamazione (e si tratta di una protezione assai manchevole); ma non li protegge nella fase della candidatura (o nel caso della sola candidatura); nè li protegge dalle altre rappresaglie minori (spostamenti di reparto, di lavorazione, ecc.); nè protegge gli scrutatori e i componenti il comitato elettorale, i quali, tutti, si trovano esposti.

In tale situazione, non deve stupire come, accanto ai casi di accomodamento paternalistico, specie nelle piccole aziende, possano in altre avere successo gli espliciti veti alla costituzione della commissione interna posti dai datori di lavoro.

Si deve aggiungere che la categoria degli impiegati meno organizzata, per la quale è prevista una rappresentanza separata in seno alla commissione interna, si trova ad essere percentualmente ancora meno rappresentata che non gli operai. Sono, infatti, oggi numerose le commissioni interne dove la elezione avviene per la sola parte degli operai, venendo completamente a mancare la presentazione di candidature per la parte impiegatizia.

Nella sola provincia di *Modena* - per fare l'esempio di una località dove pure maggiore è la coscienza sindacale e il livello organizzativo dei lavoratori - su 38 commissioni interne si trovano in queste condizioni quattro aziende.

In questi casi, generalmente, i datori di lavoro non ammettono che la commissione interna, così eletta, abbia compiti di rappresentanza anche per gli impiegati, ma ne limitano i compiti alla rappresentanza degli operai; quantunque nulla nell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 autorizzi una limitazione di questo genere del potere di rappresentanza unitaria della commissione interna comunque essa sia stata costituita».

* *

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE ITALIANA METALMECCANICI (F.I.M.) (C.I.S.L.):

«Dato che la competenza relativa alle commissioni interne è praticamente affidata agli organi sindacali locali, questa Federazione non ha alcuna necessità di una completa rilevazione statistica in materia e non è perciò in grado di fornire le dettagliate informazioni richieste.

E', peraltro, ad essa noto che le commissioni interne hanno potuto essere costituite, periodicamente rinnovarsi e, in via di massima, funzionare con risultati più o meno soddisfacenti, a seconda dell'attitudine dei loro componenti e delle situazioni d'ambiente, pressochè in tutte le maggiori e medie aziende dell'industria meccanica, metallurgica e siderurgica delle costruzioni navali.

Detti organismi, invece, difettano o non sono stati affatto costituiti nella maggior parte delle aziende minori (quelle da 41 a 175 dipendenti in cui la commissione interna è limitata a 3 membri) e nelle piccole aziende da 5 a 40 dipendenti dove è prevista la nomina del delegato di impresa.

I motivi di tale carenza nelle minori e piccole aziende possono essere diversamente motivati da azienda ad azienda, ma è intuitivo come la causa comune è soprattutto quella della maggiore difficoltà di formazione e di funzionamento degli organi stessi, laddove i lavoratori si sentono maggiormente controllati dall'imprenditore e chi deve assumere l'incarico si sente più esposto al controllo imprenditoriale e teme di non essere sufficientemente tutelato dalla minore compagine numerica dei rappresentati. E' per le stesse ragioni anzidette che si deve constatare la pressochè completa inesistenza dei delegati di impresa».

* *

Dalla relazione presentata dall'UNIONE ITALIANA LAVORATORI METALLURGICI (U.I.L.M.) (U.I.L.):

«Possono solo essere forniti i dati complessivi delle aziende nelle quali l'Unione ha presentato la propria lista nel 1956: n. 231 aziende con 39.617 voti e 300 seggi.

Si deve far presente che questi dati si riferiscono a quelli in nostro possesso e che non si conosce se siano completi.

Inoltre, data la particolare situazione italiana nel campo sindacale, le elezioni di commissione interna sono generalmente possibili solo nelle medie e grandi aziende».

* *

Dalla relazione presentata dalla DELEGAZIONE INDUSTRIALI METALMECCANICI (Confindustria):

«Nel settore metalmeccanico, risultano esistenti 1.550 commissioni interne o delegati di impresa in altrettante aziende che occupano complessivamente 558.000 dipendenti.

Le aziende mancanti di commissione interna o di delegati di impresa sono generalmente ditte minori e la non avvenuta elezione, nella totalità delle aziende del settore, non può che imputarsi alla inerzia delle maestranze e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, alle quali spetta l'iniziativa per giungere alle elezioni stesse, a norma dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953.

In materia, non solo nessuna vertenza è sorta, ma neanche alcuna segnalazione è stata fatta dalle Confederazioni dei lavoratori; e questo prova che nessun ostacolo è stato mai frapposto dalle aziende del settore all'applicazione dell'accordo di cui trattasi».

35. - Pesca.

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE NAZIONALE DEI LIBERI SINDACATI DEI LAVORATORI DELLA PESCA (LIBER-PESCA) (C.I.S.L.):

«Data la caratteristica dei pescatori imbarcati sui motopescherecci industriali e sulle imbarcazioni remo-veliche, non esistono commissioni interne».

* *

Dalla relazione presentata dalla CAMERA SINDACALE PROVINCIALE DI TRAPANI (U.I.L.):

«Le commissioni interne non esistono in nessuna delle 6 tonare esistenti nella provincia. I motivi di tale fatto sono principalmente due: la scarsa forza delle organizzazioni sindacali che non hanno la possibilità di imporre tale istituto e la mentalità paternalistica, se non feudale, dei datori di lavoro.

Dove tale mentalità risulta più aperta, (si cita il nome di una azienda) la commissione interna, almeno per l'attività annessa alla pesca ed alla conservazione dei prodotti ittici, è in via

di istituzione, per iniziativa della nostra organizzazione, che ha, nel suo programma, l'estensione dell'istituto anche per i lavoratori addetti alla pesca.

Quanto esposto trova la sua conferma nel fatto che, mentre in una unica azienda i rapporti tra i lavoratori e datori di lavoro vengono curati dai capi-lega, in tutte le altre aziende tali rapporti vengono curati paternalisticamente dal *rais*, dal personale più anziano, dal personale impiegatizio».

36. - Tabacco.

Dalla relazione presentata dal SINDACATO NAZIONALE TABACCHINE (S.N.T.) (C.G.I.L.):

«Non aderendo l'Associazione produttori tabacchi italiani (A. P.T.I.) alla Confindustria, essa non riconosce il valore degli accordi interconfederali in questa materia.

Non esistono, quindi, a tutt'oggi, commissioni interne tranne che in qualche azienda, malgrado le insistenti richieste delle organizzazioni sindacali in sede di discussione contrattuale e le giuste esigenze della categoria».

37. - Tessili.

Dalla relazione presentata dall'ASSOCIAZIONE CANAPIERI (Confindustria):

«L'Associazione non possiede dati esatti circa il numero delle commissioni interne nel settore lino-canapiero. All'incirca, in tutto il settore tessile, le commissioni interne sono 850 in altrettante aziende e stabilimenti che occupano circa 300.000 dipendenti.

Laddove, nel settore le commissioni interne non esistono, ciò deve imputarsi all'inerzia delle maestranze (specie nelle piccole aziende) o delle organizzazioni dei lavoratori interessati. Non consta che vi siano state nel settore delle controversie in proposito».

Dalla relazione presentata dall'ASSOCIAZIONE COTONIERA ITALIANA (Confindustria):

« Questa Associazione - alla quale non è attribuita alcuna specifica incombenza in relazione alle elezioni delle commissioni interne - non è in possesso di dati indicanti il numero delle commissioni costituite presso le aziende associate. Si è, invece, a conoscenza di una valutazione generale riferita all'intero settore industriale tessile ed indicante 850 commissioni costituite presso altrettante aziende o stabilimenti che occupano complessivamente 295.000 lavoratori.

Le commissioni interne ed i delegati di impresa sono stati eletti in tutte le aziende nelle quali le maestranze e le organizzazioni sindacali dei lavoratori si sono valse dei poteri di iniziativa a loro conferiti dall'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953, cosicchè i casi di carenza di questa istituzione non possono che essere attribuiti al disinteresse dei prestatori d'opera.

L'Associazione non ha notizia di alcuna controversia, nè di alcuna contestazione mossa alle aziende in proposito ».

* *

Dalla relazione presentata dall'ASSOCIAZIONE TESSITURE ITALIANE FIBRE ARTIFICIALI (A.T.I.F.A.) (Confindustria), si desumono dati identici alla dichiarazione della precedente *Associazione Cotoniera Italiana* (Confindustria). Anche l'A.T.I.F.A. ribadisce di non avere alcuna responsabilità per la elezione delle commissioni interne e dichiara di non avere elementi sufficienti per precisare il numero delle commissioni interne esistenti presso le aziende associate.

Anche qui il dato dichiarato, secondo una valutazione generale relativa all'intero settore tessile, è di 250 commissioni costituite presso aziende e stabilimenti per un complesso di 295.000 lavoratori. Risultano egualmente elette in tutte le aziende le commissioni interne ed i delegati di azienda ove sia stata data applicazione all'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953, nè vengono segnalate controversie o contestazioni da parte delle aziende stesse.

* *

Dalla relazione presentata dal SINDACATO NAZIONALE DELLA INDUSTRIA LANIERA ITALIANA (Confindustria):

«L'unico dato aggiornato che si possiede, relativo al numero delle commissioni interne, si riferisce all'intero settore della industria tessile.

Da tale dato risulta che, nel settore stesso, sono costituite 850 commissioni interne in atto in altrettante aziende e stabilimenti che occupano complessivamente 295.000 dipendenti.

Per quanto riguarda il numero dei delegati di impresa, possediamo solo elementi parziali; pertanto, non sufficienti alla determinazione concreta della situazione esistente.

Da indagini parziali che abbiamo esperite, risulta tuttavia che, nella generalità delle aziende laniere con più di 50 dipendenti sono in atto le commissioni interne».

* *

Dalla relazione presentata dall'ASSOCIAZIONE NAZIONALE PRODUTTORI TESSILI VARI (Confindustria):

«Tenuto conto che il numero delle commissioni interne dello intero settore tessile si aggira sulle 850 unità su 295.000 dipendenti controllati, e considerando, peraltro, che il numero dei dipendenti delle industrie tessili varie corrisponde pressapoco al 5% del globale - e, cioè, a circa 15.000 unità - e che la stragrande maggioranza delle aziende ha meno di 40 dipendenti, è da ritenere che il numero delle commissioni interne nel nostro settore raggiunga le 40/50 unità».

* *

Dalla relazione presentata dall'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEGLI INDUSTRIALI TINTORI, STAMPATORI E FINITORI (Confindustria):

«Le commissioni interne e i delegati di impresa risultano esistenti in 100 aziende (su 115), che occupano complessivamente 4.700 dipendenti.

La non avvenuta elezione delle commissioni interne o dei delegati di impresa nelle rimanenti aziende è dovuta o alla cordialità dei rapporti esistenti tra la maestranza ed i datori di lavoro, oppure all'inerzia delle maestranze e delle loro organizzazioni

sindacali cui spetta l'iniziativa per giungere alle elezioni stesse a norma dell'accordo interconfederale 8 maggio 1953».

* *

Dalla relazione presentata dall'ASSOCIAZIONE NAZIONALE TRA GLI INDUSTRIALI TINTORI, STAMPATORI, APPARECCHIATORI E COESIONATORI DI SETA E RAION (Confindustria):

«Questa Associazione - alla quale non è attribuito alcun specifico compito circa le elezioni delle commissioni interne - non è in grado di fornire dati sul numero delle commissioni interne e sui delegati aziendali esistenti presso le aziende aderenti. È, invece, a conoscenza di dati riferiti all'intero settore tessile nell'ambito del quale le commissioni interne e i delegati aziendali esistono in numero di 850 in aziende che occupano complessivamente 295.000 dipendenti.

I predetti organismi sono stati eletti in tutte le aziende nelle quali i lavoratori e le loro organizzazioni sindacali si sono avvalsi dei poteri di iniziativa di cui all'accordo interconfederale 8 maggio 1953, in modo che la non avvenuta elezione di detti organismi non può che imputarsi all'inerzia delle maestranze.

Nessuna vertenza è sorta in materia, e nessuna segnalazione è stata fatta dalle Confederazioni dei lavoratori per cui si deve concludere che, per quanto riguarda la parte dei datori di lavoro, l'applicazione data alle norme concordate è stata piena e leale».

38. - Vetro, ceramica ed abrasivi.

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE NAZIONALE VETRAI, CERAMISTI E AFFINI (F.N.V.C.A.) (C.G.I.L.):

«Alla nostra organizzazione risultano operanti, complessivamente, nei vari settori produttivi 1.200 imprese.

Secondo il riparto stabilito dall'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953, sul funzionamento delle commissioni interne le imprese risultano così suddivise: 400 circa con diritto a commissione interna; 800 circa con diritto al delegato di fabbrica.

Delle 400 fabbriche con diritto alla commissione interna, questa risulta presente in 320. Delle 800 fabbriche con diritto al delegato, questo risulta presente in 200.

I motivi per cui, in certi casi, mancano le commissioni interne ed i delegati di fabbrica, sono molteplici e di vario ordine:

- per le commissioni interne il timore di essere licenziati, trasferiti, danneggiati negli avanzamenti di qualifica o di categoria, nei trattamenti economici contrattuali e aziendali, ecc.;

- per i delegati di impresa la presenza del datore di lavoro nell'attività lavorativa, la semi clandestinità di queste imprese, gli scarsi legami fra i lavoratori e le organizzazioni sindacali, la mancanza di un vigore di legge ai contratti, al funzionamento delle commissioni interne e dei delegati di impresa».

* *

Dalla relazione presentata dall'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEGLI INDUSTRIALI DELLA CERAMICA E DEGLI ABRASIVI (Confindustria):

«Le commissioni interne e i delegati di impresa esistono in 150 aziende, che occupano complessivamente circa 30.000 dipendenti. Se in qualche ditta minore non è avvenuta l'elezione della commissione interna o del delegato di impresa, ciò non è certo dovuto ad ostacoli frapposti dalle aziende, ma alla inerzia delle maestranze e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, cui spetta l'iniziativa a norma dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953. Quanto sopra risulta confermato dal fatto che nessuna vertenza è insorta in materia nella categoria».

* *

Dalla relazione presentata dall'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEGLI INDUSTRIALI DEL VETRO (Confindustria):

«Dal più recente censimento effettuato nel settore risultano esistenti 80 commissioni interne e 48 delegati di impresa.

L'inesistenza di commissioni interne o di delegati di impresa, in qualche azienda del settore, non è da imputare ad opposizione delle direzioni aziendali, bensì alla mancata iniziativa dei lavoratori.

In tutte le aziende dove esistono le commissioni interne o i delegati di impresa, vige un regolamento elettorale che è stato redatto ai sensi dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953, e non risulta che siano mai sorte controversie in merito».

39. - Zucchero, alcool e lievito.

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE ITALIANA DEGLI ADDETTI ALLE INDUSTRIE DELLO ZUCCHERO E DELL'ALCOOL (F.I.A.I.Z.A.) (C.G.I.L.):

«Esistono attualmente in Italia 76 stabilimenti saccariferi e 14 uffici di sedi centrali delle varie società.

Le commissioni interne regolarmente elette funzionano in 68 stabilimenti del settore in esame e in 2 uffici di sede centrale.

Le commissioni interne non sono state costituite - fatta eccezione per quelle relative a due casi - in tutti gli uffici sedi centrali di società saccarifere.

Anche in altri 8 stabilimenti non risultano costituite le commissioni interne.

In generale, la mancata costituzione delle commissioni interne è da ascrivere - come è avvenuto in tre stabilimenti - al netto rifiuto, accompagnato da significative minacce, opposto dalle varie direzioni di fabbrica ai lavoratori che tuttora chiedono di esercitare questo loro diritto.

Negli stabilimenti restanti e negli uffici sedi di società, invece, le minacce e i ricatti che le direzioni continuano ad esercitare su quei lavoratori ritenuti gli esponenti più qualificati delle varie organizzazioni sindacali, danno generalmente uno stato di intimidazione tale da rendere pressochè impossibile qualsiasi richiesta di dar luogo alla elezione della commissione interna o del delegato di azienda.

Ovviamente, la raccolta di materiale probatorio diventa estremamente difficile in quanto i lavoratori più direttamente minacciati non sono abbastanza protetti contro il pericolo di perdere il posto di lavoro».

* *

Dalla relazione presentata dall'ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA GLI INDUSTRIALI DELLO ZUCCHERO, DELL'ALCOOL E DEL LIEVITO (Confindustria):

«Le commissioni interne ed i delegati di impresa risultano esistenti nella quasi totalità delle aziende del settore, che occupano complessivamente circa 10.000 dipendenti, esclusi gli avventizi assunti per l'attività stagionale.

Se in qualche azienda non è stato provveduto alla elezione della commissione interna o del delegato di impresa, ciò deve essere imputato alla carenza di iniziativa dei dipendenti e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, cui spetta il compito di giungere alle elezioni stesse, a norma dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 per la costituzione ed il funzionamento delle commissioni interne.

Nessuna vertenza è sorta a questo proposito, e neanche alcuna segnalazione è stata fatta dalle organizzazioni dei lavoratori».

40. - II) Settore agricoltura.

In questo settore sono state ricevute le relazioni delle seguenti Associazioni sindacali nazionali di categoria:

- *Federazione italiana salariati, braccianti agricoli e maestranze specializzate agricole e forestali (F.I.S.B.A.) (C.I.S.L.)*
- *Confederazione generale dell'agricoltura italiana (Confagricoltura)*

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE ITALIANA SALARIATI, BRACCIANTI AGRICOLI E MAESTRANZE SPECIALIZZATE AGRICOLE E FORESTALI (F.I.S.B.A.) (C.I.S.L.):

«Non esistono commissioni interne per le categorie e per i sindacati nazionali aderenti, nè di fatto nè in funzione di una regolamentazione contrattuale».

* *

Dalla relazione presentata dalla CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'AGRICOLTURA ITALIANA (Confagricoltura):

«Non esistono commissioni interne nel settore dell'agricoltura».

41. - III) Settore comunicazioni e trasporti.

In questo settore sono state ricevute relazioni dalle seguenti Associazioni sindacali nazionali di categoria:

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>- AUSILIARI DEL TRAFFICO, TRASPORTI COMPLEMENTARI E PORTUALI
(n. 42)</p> | <p>- <i>Federazione nazionale ausiliari del traffico e trasporti complementari (AUSI.TRA) (Confindustria)</i></p> <p>- <i>Federazione nazionale dei lavoratori portuali (FENALPORTI) (C.I.S.L.)</i></p> |
| <p>POSTE E TELEGRAFI
(n. 43)</p> | <p>- <i>Federazione italiana postelegrafonici (F.I.P.) (C.G.I.L.)</i></p> |
| <p>- TELEFONI
(n. 44)</p> | <p>- <i>Associazione nazionale delle società concessionarie telefoniche (A. S. CO.T.) (Inter. Sind.)</i></p> |
| <p>- TRASPORTI AEREI
(n. 45)</p> | <p>- <i>Sindacato nazionale naviganti della gente dell'aria (C.G.I.L.)</i></p> |

- | | |
|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - TRASPORTI MARITTIMI
(n. 46) | - <i>Sindacato generale armatori</i> (SI.GEN.AR.) |
| - TRASPORTI TERRESTRI
(n. 47) | <ul style="list-style-type: none"> - <i>Sindacato ferrovieri italiani</i> (S.F.I.) (C.G.I.L.) - <i>Sindacato italiano unitario ferrovieri</i> (S.I.U.F.) (U.I.L.) - <i>Unione sindacale ferrovieri italiani</i> (U.S.F.I.) (C.I.S.NA.L.) - <i>Federazione italiana autoferrotramvi-
vieri e internavigatori</i> (F.I.A.I.) (C.
G.I.L.) - <i>Federazione nazionale autonoma au-
toferro-internavigatori</i> (U.I.L.) - <i>Federazione nazionale imprese tra-
sporti</i> (FE.N.I.T.) |

42. - Ausiliari del traffico, trasporti complementari e portuali.

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE NAZIONALE AUSILIARI DEL TRAFFICO E TRASPORTI COMPLEMENTARI (AUSI.TRA) (Confindustria):

«Pur non disponendo di dati completi ed assolutamente aggiornati, possono prudenzialmente indicarsi in 280 ed in 170, rispettivamente, nei nostri settori, le commissioni interne e i delegati di impresa esistenti.

Il totale di 450 rappresenta il 28% circa delle gestioni che fanno capo alle aziende associate.

Va tenuto presente che, presso un notevole numero di aziende, non risulta nominato neppure il delegato di impresa, date le pochissime unità di dipendenti occupati.

Presso diverse gestioni di più apprezzabili dimensioni, la mancata nomina delle commissioni interne e dei delegati di impresa va fatta risalire al disinteresse sia dei lavoratori interessati che delle loro organizzazioni sindacali, cui, in base alle vigenti norme, spettano le iniziative allo scopo.

Nessuna vertenza risulta in materia; ed è da escludere che ostacoli siano stati frapposti dalle imprese all'applicazione dello

accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 per la costituzione ed il funzionamento delle commissioni interne».

* *

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI PORTUALI (FENALPORTI) (C.I.S.L.):

«Nel settore del lavoro portuale, per la sua particolare regolamentazione, operano le compagnie portuali che sono organismi di lavoro a personalità giuridica a carattere squisitamente cooperativistico.

I soci, agli effetti delle disposizioni del Codice della navigazione e del relativo regolamento, sono tutti lavoratori addetti alle operazioni portuali ed alle altre operazioni indicate dalle singole tariffe e vengono distinti in categorie.

Le categorie e le attribuzioni di ciascuna, nonché il numero degli effettivi ad esse appartenenti e che costituiscono gli organici, sono determinati, in base alle esigenze dei vari rami del traffico, dal Consiglio del lavoro portuale.

Per queste particolari caratteristiche, nelle compagnie portuali, non esiste l'istituto della commissione interna. Non si può, tuttavia, affermare che si siano riscontrate deficienze sostanziali nella pratica applicazione della vita associativa, anche perchè questa è disciplinata da apposite disposizioni di legge e norme regolamentari sia sul piano organizzativo delle prestazioni, che su quello della retribuzione».

43. - Poste e telegrafi.

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE ITALIANA POSTELEGRAFONICI (F.I.P.) (C.G.I.L.):

«Su circa 116 fra direzioni provinciali ed uffici principali dipendenti dal Ministero delle poste e delle telecomunicazioni, risultano attualmente costituite circa 65 commissioni interne, particolarmente negli uffici e reparti «esecutivi» (portalettere, portapacchi, poste-ferrovia, telegrafo ecc.)».

44. - Telefoni.

Dalla relazione presentata dall'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DELLE SOCIETÀ CONCESSIONARIE TELEFONICHE (AS.CO.T.) (INTER-SIND):

«Le commissioni interne sono costituite ed operanti presso tutte quelle sedi di lavoro - in base al numero dei dipendenti previsto dall'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 - dove le organizzazioni sindacali dei lavoratori si sono fatte parte diligente per la loro costituzione e per il loro rinnovo annuale.

Attualmente, in molte località, le già esistenti commissioni interne sono scadute dal loro mandato per cui risultano operanti solamente nelle cinque società concessionarie, soltanto 40 commissioni interne e 8 delegati di impresa.

Non solo non è sorta, in materia, nessuna vertenza, ma non è stata fatta neanche alcuna segnalazione dalle Confederazioni dei lavoratori. Ciò prova che nessun ostacolo è stato mai frapposto dalle società concessionarie telefoniche alla applicazione dello accordo interconfederale dell'8 maggio 1953».

45. - Trasporti aerei.

Dalla relazione presentata dal SINDACATO NAZIONALE NAVIGANTI DELLA GENTE DELL'ARIA (C.G.I.L.):

«Il personale iscritto a questo sindacato (marconisti e motoristi di volo, complementari di bordo) è in servizio presso due società con sede in Roma.

Presso ogni società vi è un rappresentante delle categorie, avente le funzioni di componente delle commissioni interne.

Data la specialità dei problemi da trattare, tale rappresentante agisce da solo, ovvero in unione con quello, analogo, per le categorie dei piloti comandanti e dei piloti di prima e di seconda».

46. - Trasporti marittimi.

Dalla relazione presentata dal SINDACATO GENERALE ARMATORI (SI.GEN.AR.):

« Presso gli uffici di alcune società sono state costituite regolarmente le commissioni interne ed i delegati di impresa.

Per quanto riguarda le società e le aziende di navigazione che esercitano l'armamento libero si osserva che nei contratti di arruolamento e nel contratto collettivo per gli addetti agli uffici non è contenuta alcuna norma relativa alle commissioni interne.

Pertanto, nel settore dell'armamento libero, non è contrattualmente prevista la costituzione di commissioni interne sulle navi o negli uffici delle aziende armatrici.

Le singole categorie dei lavoratori sono, comunque, assistite dalle varie associazioni sindacali di categoria».

47. - Trasporti terrestri.

Dalla relazione presentata dal SINDACATO FERROVIERI ITALIANI (S.F.I.) (C.G.I.L.):

«La vastità dell'azienda ferroviaria, la sua capillare articolazione, rende difficile una esatta documentazione sulla esistenza delle commissioni interne in rapporto agli impianti ove tali organismi possono essere costituiti. I dati da noi forniti devono essere intesi come orientativi, ma sono comunque sufficienti, a nostro avviso, per esprimere un giudizio complessivo assai vicino alla reale situazione.

Gli impianti ove si calcola possono essere costituite le commissioni interne sono circa 1.100-1.200. Le commissioni interne attualmente esistenti sono 304.

Esse rappresentano 64.529 agenti, cioè circa il 40% degli agenti ferroviari, compresi i lavoratori degli appalti.

Considerato che il numero dei lavoratori raggruppati nei piccoli impianti - ove non si possono costituire le commissioni interne ammonta a circa 30-35.000, si può concludere che circa il 50% dei lavoratori delle FF.SS. è rappresentato dalle commissioni interne. Mentre negli impianti della trazione (depositi, officine, personale di macchina) e in quelli del personale viaggiante (gli agenti di scorta ai treni viaggiatori e merci) sono rappresentati dalle commissioni interne circa il 70% dei ferrovieri».

* *

Dalla relazione presentata dal SINDACATO ITALIANO UNITARIO FERROVIERI (S.I.U.F.) (U.I.L.):

«Le commissioni interne esistono soltanto in alcuni grandi impianti, dove tale bisogno è sentito.

Il numero si aggira intorno a 200, con circa 500 rappresentanti.

Esiste un regolamento elettorale che viene liberamente applicato. Non si sono verificate controversie in merito».

* *

Dalla relazione presentata dall' UNIONE SINDACALE FERROVIERI ITALIANI (U.S.F.I.) (C.I.S.N.A.L.):

«Le commissioni interne esistenti nel settore ferroviario non sono in gran numero rispetto alla quantità degli impianti e del personale (163.000 agenti). Più frequenti nell'Italia settentrionale, si fanno sempre più di rado man mano che si scende nel sud e sono quasi del tutto inesistenti presso la direzione generale e presso le direzioni compartimentali che comprendono quasi tutto il personale degli uffici (oltre 19.000 agenti).

Lo stesso dicasi per i rappresentanti del personale, equivalenti ai delegati aziendali.

Le commissioni interne sorte alla fine della guerra un pò dappertutto, ebbero nelle ferrovie dello Stato un carattere particolarmente aderente al momento politico; costituite comunque da elementi antifascisti o improvvisamente dichiaratisi tali, furono strumenti della faziosità ciellenistica e, in questa qualità, cooperarono attivamente alla spietata epurazione dei ferrovieri attirandosi l'odio e la disistima della gran massa del personale.

Nel campo disciplinare, ebbero nefasta influenza in quanto cercarono e, quasi sempre, riuscirono a sopraffare gli organi dirigenti dei vari impianti imponendo la loro volontà e le loro vedute perfino nella utilizzazione e nelle qualificazioni del personale anche di grado elevato.

Pertanto, malviste dal personale ed osteggiate dall'amministrazione, decadde lentamente e rimasero solo in alcuni grandi impianti dell'Italia settentrionale e centrale, emanazione del sindacato socialcomunista».

* *

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE ITALIANA AUTOFERROTRAMVIERI E INTERNAVIGATORI (F.I.A.I.) (C.G.I.L.):

«Per quanto riguarda il settore degli autoferrotramvieri esistono le commissioni interne in tutte le aziende (100%).

Circa il settore delle autolinee nelle 10 provincie sottoindicate la situazione è la seguente:

Provincia	Aziende	Dipendenti	Commissioni interne
<i>Milano</i>	17	1.230	5
<i>Brescia</i>	2	600	-
<i>Savona</i>	3	270	2
<i>Mantova</i>	2	170	2
<i>Modena</i>	15	215	1
<i>Reggio Emilia</i>	3	185	1
<i>Trento</i>	2	250	1
<i>Taranto</i>	8	290	2
<i>Catanzaro</i>	5	150	2
<i>Lecce</i>	7	63	-
	64	3.423	16

In rapporto al numero delle aziende (64) le commissioni interne esistenti nelle provincie suindicate sono 16, pari al 25% del totale.

Il motivo della mancata costituzione delle commissioni interne è dovuto esclusivamente al timore di essere colpiti da rappresaglie di vario genere, quali il trasferimento ad altra residenza, la immissione in turni più gravosi e meno redditizi, il licenziamento.

Una società di trasporti del nord, ad esempio, non appena venuta a conoscenza che i lavoratori stavano procedendo alla costituzione della commissione interna, licenziò in tronco tutti i membri del comitato elettorale.

Abbiamo, comunque, a disposizione una copiosa documentazione sugli abusi aziendali al riguardo.

Circa il settore autotrasportatori e spedizionieri in 5 provincie, la situazione è la seguente:

Provincia	Aziende	Dipendenti	Commissioni interne
<i>Milano</i>	25	1.575	4
<i>Brescia</i>	100	700	-
<i>Mantova</i>	2	115	1
<i>Modena</i>	19	225	4
<i>Savona</i>	4	70	-
	150	2.685	9

La percentuale risulta del 6% rispetto al numero delle aziende.

Il motivo della mancata costituzione delle commissioni interne è dovuto in primo luogo al fatto che soltanto il 26 ottobre 1956 fu possibile stipulare con l'organizzazione padronale di categoria - la *Confetra* - un accordo che riconoscesse la costituzione ed il funzionamento delle commissioni interne, sia pure su basi molto limitate.

Pertanto, può dirsi che il citato accordo si trovi tuttora nella fase della sua prima applicazione, e quindi progredisce molto lentamente, soprattutto per l'estrema polverizzazione del settore, oltre che, naturalmente, per l'ostilità manifesta della maggior parte delle aziende».

* *

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE NAZIONALE AUTONOMA AUTOFERROTRAMVIERI E INTERNAVIGATORI (U.I.L.):

«Più che fornire dati numerici che potrebbero essere solo parziali, sarà piuttosto opportuno fare delle considerazioni.

Per quanto riguarda la nostra categoria che raggruppa servizi urbani, ferrovie secondarie e autolinee, le commissioni interne sono disciplinate da apposito regolamento che risale al 1947 e che

prese le mosse da quello dell'industria.

Da quell'epoca, l'accordo non è stato più rinnovato, nè è stato adeguato a quello dell'industria dell'8 marzo 1953 per divergenze sulle rappresentanze locali. Va subito precisato che tale regolamento mentre vale per i servizi urbani e per le ferrovie secondarie che lo rispettano abbastanza, non riguarda, invece, le autolinee, le quali dovrebbero avvalersi di quello dell'industria testé citato.

Abbiamo detto «dovrebbero valersi», perchè purtroppo in questo settore, dove non esiste un rapporto di lavoro stabile, il lavoratore è in balia degli umori del datore di lavoro che è tutt'altro che disposto a rispettare gli accordi in materia di commissioni interne».

* *

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE NAZIONALE IMPRESE TRASPORTI (F.E.N.I.T.):

«Su 94 aziende autofiloferrotramviarie, 77 hanno la commissione interna e 17 il delegato di azienda, eletti in conformità delle norme previste dagli artt.5 e seguenti dell'accordo nazionale del 26 novembre 1947.

Le commissioni interne risultano costituite da rappresentanti delle diverse categorie o gruppi di qualifiche - eletti separatamente ed in relazione all'entità di ciascuna categoria o gruppo - e composte di un numero variabile di membri a seconda del numero dei lavoratori dell'azienda».

48. - IV) Settore commercio.

In questo settore sono state ricevute relazioni dalle seguenti Associazioni sindacali nazionali di categoria:

- | | |
|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - ALBERGHI E PUBBLICI
ESERCIZI
(n. 49) | - <i>Federazione italiana lavoratori albergo mensa e termali</i> (F.I.L.A.M.)
(C.G.I.L.) |
| - COMMERCIO ALL'INGROSSO ED AL DETTAGLIO
(n. 50) | - <i>Federazione italiana lavoratori del commercio e aggregati</i> (F.I.L.C.E.A.)
(C.G.I.L.)
- <i>Confederazione generale italiana del commercio</i> (Confcommercio) |

49. - Alberghi e pubblici esercizi.

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ALBERGO MENSA E TERMALI (F. I. L. A. M.) (C.G.I.L.):

«Quello delle commissioni interne è un problema particolarmente complesso nel settore degli alberghi e dei pubblici esercizi.

È prima di tutto da sottolineare l'assoluta necessità, ai fini della protezione dei diritti dei lavoratori, del funzionamento delle commissioni interne. Per le caratteristiche sopra brevemente accennate, infatti, solo il libero operare delle commissioni interne può garantire la effettiva applicazione degli accordi provinciali e nazionali.

Basta riflettere al fatto che i contratti comprendono una molteplicità di voci e di aspetti (orario di lavoro, lavoro straordinario, festività, ferie, trattamento di quiescenza, trattamento malattia, trattamento salariale, trattamento vittuario, ecc.) che richiedono una applicazione *in loco*. La mancanza delle commissioni interne rende, quindi, possibili tutti gli abusi.

Va pure considerato che l'aspetto fondamentale della retribuzione dei nostri lavoratori è la «percentuale di servizio». Torneremo in seguito sull'argomento, limitandoci per ora a sottolineare il fatto che, in mancanza delle commissioni interne, non esiste nessuna garanzia per i lavoratori di ricevere tutta la parte ad essi spettante che - è doloroso doverlo affermare - viene quasi sempre arbitrariamente diminuita da parte di datori di lavoro.

La ragione per cui le commissioni interne sono in gran parte scomparse nel nostro settore è, fondamentalmente, da attribuirsi alla scissione sindacale.

Prima della scissione sindacale, esistevano commissioni interne e delegati aziendali in gran parte delle città italiane, soprattutto nelle più grosse aziende, come risulta dal seguente specchio indicativo:

Milano 15 commissioni interne e 20 delegati impresa; *Torino* 8 commissioni interne e 12 delegati impresa; *Genova* 13 commissioni interne e 16 delegati impresa; *Firenze* 22 commissioni interne e 30 delegati impresa; *Bologna* 17 commissioni interne e 40 delegati impresa; *Ferrara* 1 commissione interna e 42 delegati impresa; *Trento* 2 commissioni interne e 7 delegati impresa; *Venezia* 15 commissioni interne e 27 delegati impresa; *Padova* 7 commissioni interne e 13 delegati impresa; *Parma* (compresa Salso-

maggiore) 17 commissioni interne e 35 delegati impresa; *Reggio Emilia* 15 delegati impresa; *Savona* 3 commissioni interne e 20 delegati impresa; *Sanremo* 9 commissioni interne e 32 delegati impresa; *Livorno* 4 commissioni interne e 19 delegati impresa; *Siena* 2 commissioni interne e 9 delegati impresa; *Chianciano* 3 commissioni interne e 38 delegati impresa; *Roma* 19 commissioni interne e 36 delegati impresa; *Napoli* 6 commissioni interne e 15 delegati impresa; *Palermo* 9 commissioni interne e 33 delegati impresa.

Dopo la scissione sindacale, mentre il numero degli iscritti alla nostra organizzazione si è quasi raddoppiato, si è assistito alla successiva sparizione delle commissioni interne, che i proprietari ebbero sin dall'inizio in grande avversione, spinti a ciò da una mentalità padronale di tipo pre-industriale, e anche dal loro effettivo interesse economico alla violazione delle norme e dei contratti, particolarmente nei confronti della percentuale di servizio.

La minaccia di licenziamento, le pressioni, il sabotaggio delle funzioni delle commissioni interne hanno spinto i lavoratori a sottrarsi a tali funzioni, per cui siamo giunti ad una situazione caratterizzata dal fatto che il rapporto fra dette commissioni, il numero delle aziende è pressochè zero (risulta solamente l'esistenza di una commissione interna a *Roma*, di 4 a *Milano*, di 7 a *Bologna*).

Nel settore delle aziende termali, invece, dove il rapporto di lavoro è diverso, le commissioni interne esistono ed agiscono nei maggiori stabilimenti come: *Chianciano*, *Montecatini*, *Salsomaggiore*, *Tabiano*, *Garessio*. Particolare caratteristica, esse mancano negli stabilimenti del meridione.

Per sottolineare ancora quali danni apporti ai lavoratori la mancanza delle commissioni interne, è necessario ricordare che il salario, solo in poche provincie, è stato rivalutato nel giusto rapporto con l'aumentato costo della vita. Nella maggior parte dei casi si hanno i cosiddetti *salari funzionali*, per cui la retribuzione si basa esclusivamente sulla percentuale di servizio calcolata sui conti dei clienti.

Per contratto la percentuale di servizio è dei lavoratori, ed è amministrata per loro conto del suo operato ai legittimi proprietari.

La mancanza delle commissioni interne e dei delegati aziendali, eliminati dalla tenace volontà dei proprietari, rende nullo tale diritto.

Per queste ragioni la nostra Federazione si è battuta tenace-

mente per ottenere un effettivo controllo della percentuale, ed ha raggiunto anche un successo con l'accordo aggiuntivo nazionale degli alberghi e pensioni dell'11 novembre 1955.

Tale accordo prevede:

a) la costituzione delle commissioni interne e dei delegati aziendali in tutte le aziende, entro sei mesi dall'entrata in vigore dell'accordo stesso;

b) l'obbligo, per il datore di lavoro, nelle more della costituzione delle commissioni interne e del delegato di azienda, di rivolgersi a due o più lavoratori, eletti dai loro colleghi e sorteggiati fra gli stessi convocati in assemblea, per controllare l'amministrazione e la distribuzione della percentuale di servizio.

Si è trattato di un accordo eccellente; e la nostra lealtà ci induce anche a riconoscere la buona volontà dimostrata in tale occasione dalla Federazione nazionale degli albergatori.

Ma la stessa Federazione degli albergatori non è in grado di fare osservare i patti stipulati da parte dei propri associati, che si sono ostinatamente rifiutati di applicare quanto nazionalmente pattuito, salvo nei casi in cui la forza del nostro sindacato è riuscita letteralmente ad imporre loro l'osservanza dei patti.

In queste condizioni la F.I.L.A.M. auspica:

- a) il riconoscimento giuridico delle commissioni interne;
- b) un accordo, da stipulare con l'aiuto delle autorità governative, per cui l'amministrazione della percentuale di servizio venga affidata a commissioni di lavoratori, la cui esistenza sia obbligatoria e la cui mancanza implichi immediate sanzioni da parte degli uffici del lavoro e della Magistratura del lavoro, come si procede di fronte ad appropriazioni indebite».

50. - Commercio all'ingrosso ed al dettaglio.

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEL COMMERCIO E AGGREGATI (F.I.L.C.E.A.) (C.G.I.L.):

«Nel settore della distribuzione le commissioni interne, attualmente esistenti in Italia, sono soltanto 92 e non esistono delegati di azienda. Mentre, le aziende che dovrebbero avere la commissione interna, in base alle disposizioni dei contratti di lavoro - e

cioè quelle che hanno più di 25 dipendenti - sono oltre 2.000. Le ragioni per cui non vengono costituite le commissioni interne sono di varia natura.

In alcune aziende, ad esempio, si vieta la costituzione delle commissioni interne, pena il licenziamento dei promotori. Tra queste, vi è una grande azienda con filiali in tutto il territorio nazionale aventi quasi tutte un numero di dipendenti superiore a 25, ma in nessuna di esse esiste la commissione interna.

In altre aziende, gli imprenditori hanno svolto una vasta opera propagandistica per convincere i lavoratori della inutilità della costituzione di commissioni interne, facendo loro comprendere che i problemi che interessano i lavoratori possono essere risolti rivolgendosi direttamente all'imprenditore.

In altre aziende ancora, sono gli stessi lavoratori che non ravvisano l'opportunità di costituire la commissione interna.

Malgrado la diversità delle situazioni e le ragioni per le quali non è stata costituita la commissione interna, queste hanno tutte un comune denominatore: la preoccupazione dei lavoratori di perdere il posto di lavoro».

* *

Dalla relazione presentata dalla CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL COMMERCIO (Confcommercio):

«Le commissioni interne sono state regolarmente costituite, secondo le norme contrattuali, in tutte le aziende con 25 dipendenti».

51. - V) Settore credito ed assicurazioni.

In questo settore sono state ricevute le relazioni dalle seguenti Associazioni sindacali nazionali di categoria:

- ASSICURAZIONI
(n. 52)

- *Sindacato italiano lavoratori imprese private assicurazioni (S.I.L.I.P.A.)*
- *Federazione italiana sindacati nazionali assicuratori (C.I.S.NA.L.)*
- *Associazione nazionale fra le imprese assicuratrici (A.N.I.A.)*
- *Associazione nazionale fra gli agenti di assicurazione (A.N.A.)*

- *Associazione nazionale agenti generali dell'I.N.A. e società collegate*
 - *Federazione autonoma bancari italiani (F.A.B.I.)*
 - *Federazione italiana bancari (F.I.B.) (C.I.S.L.)*
 - *Federazione italiana dipendenti aziende di credito (F.I.D.A.C.) (C.G.I.L.)*
 - *Associazione sindacale fra le aziende del credito (Assicredito)*
 - *Associazione fra le casse di risparmio italiane (A.C.R.I.)*
- CREDITO
(n. 53)

52. - Assicurazioni.

Dalla relazione presentata dal SINDACATO ITALIANO LAVORATORI IMPRESE PRIVATE ASSICURAZIONI (S.I.L.I.P.A.):

« Anzitutto si precisa che, nel nostro settore, non esistono delegati aziendali; o vi è una commissione interna o non vi è alcuna rappresentanza aziendale del personale.

All'incirca 143 è il numero delle aziende, delle rappresentanze estere o delle sedi varie di aziende che hanno uffici direzionali su diverse piazze.

Le commissioni interne esistenti sono, invece, circa 69. Come si vede, un buon 52% di complessi non ha alcuna rappresentanza sindacale.

Fra queste aziende sono da citare le rappresentanze estere al completo ove, non solo non esiste la commissione interna, ma dove i lavoratori, salvo rarissimi casi, non aderiscono neppure ai sindacati.

I motivi sono distinti a seconda che si tratti di compagnie italiane oppure di rappresentanze estere.

Nel primo caso si tratta sempre di piccoli o piccolissimi complessi ove i lavoratori non vogliono assumersi la responsabilità ed una precisa veste in quanto l'azienda viene retta con malintesi criteri paternalistici in base ai quali non sono ben visti dalle direzioni coloro che, in proposito, assumono atteggiamenti. Tale fenomeno, che provoca inevitabilmente lo agnosticismo dei lavoratori nei confronti dei loro problemi sindacali, minaccia da qualche tempo di estendersi anche a compagnie di notevole forza ove il

rappresentante di commissioni interne o sindacale viene ignorato o posto ai margini del lavoro, tanto da pregiudicarne definitivamente l'inserimento nel quadro produttivo e nella carriera.

Tutto ciò discende direttamente dal fatto che non esiste nel nostro settore una efficace difesa dei membri di commissioni interne o sindacali.

Nel secondo caso (rappresentanze straniere) i datori di lavoro esprimono addirittura in forme chiare al proprio personale il desiderio di non volerlo vedere associato ad un sindacato e dicono altrettanto apertamente di non desiderare l'esistenza di commissioni interne.

E' perlomeno strano che queste rappresentanze che vengono ad operare nel nostro Paese e che sono l'emanazione di aziende di Stati anche molto progrediti socialmente, si permettano assumere atteggiamenti che non sono affatto rispettosi delle norme e degli usi da noi vigenti.

Sarebbe, pertanto, opportuno che il Governo - attraverso l'apposita Commissione consultiva per le assicurazioni private esistente presso il Ministero dell'industria - fissasse delle norme precise cui le rappresentanze estere si debbano assoggettare se vogliono ottenere la necessaria autorizzazione per gestire il ramo assicurativo in Italia. Sarebbe un paradosso pretendere il rispetto delle disposizioni in materia per le aziende italiane lasciando libere di comportarsi a loro piacimento quelle aziende estere che qui vengono ad operare.

Circa le agenzie in appalto, nelle più di 4.000 agenzie esistenti in Italia, non esiste una sola commissione interna.

Per la stragrande maggioranza dei casi, questo avviene in quanto le agenzie sono piccole o piccolissime (uno, due dipendenti), ma anche in agenzie - e sono poche - che superano i 30-50 dipendenti, non è stato possibile eleggere le commissioni interne per lo stato di assoluta soggezione in cui si trova il personale, il quale è sempre di fronte alla posizione apertamente osteggiatrice dell'agente.

E' utile tenere conto agli effetti delle altre risposte ed ai fini che si propone la Commissione parlamentare che la media aritmetica della forza del personale delle agenzie in Italia è di 1,50 circa per ogni agenzia».

* *

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI ASSICURATORI (C.I.S.NA.L.):

«I datori di lavoro, nel settore delle assicurazioni sono inquadrati in tre associazioni che si denominano rispettivamente: Associazione nazionale imprese assicuratrici (A.N.I.A.), Associazione nazionale agenti di assicurazione (A.N.A.), Associazione nazionale agenti generali I.N.A. (A.N.A.G.I.N.A.).

Premesso che ciascuna di tali assicurazioni si proietta su attività assicurative ben distinte nelle quali operano i lavoratori di assicurazione, e premesso anche che con ciascuna di tali associazioni esistono contratti di lavoro per le categorie del settore, vogliamo qui accennare che, presso la A.N.I.A., si svolgono trattative e si concludono contratti di lavoro riguardanti i dipendenti delle direzioni generali e degli ispettorati (per il gruppo I.N.A.); che presso l'A.N.A. si svolgono trattative e si concludono contratti di lavoro per i dipendenti delle agenzie di assicurazione che vengono date in appalto (rappresentanti il 90% delle agenzie); che presso l'A.N.A.G.I.N.A. si svolgono trattative e si concludono contratti per i lavoratori delle 6 grandi agenzie I.N.A. e delle agenzie generali del gruppo I.N.A.

In rapporto al 1° punto della tematica predisposta dalla Commissione parlamentare possiamo affermare che, nelle direzioni, in linea di massima, esistono commissioni interne mentre che, nelle agenzie di appalto - ove si escluda 6 agenzie di un Istituto di assicurazione - non operano nè esistono commissioni interne o delegati.

In rapporto alle varie piazze dove operano le compagnie di assicurazione, dopo attenta documentazione, siamo in grado di affermare quanto segue:

Trieste : le commissioni interne esistono in tutte le aziende della piazza, meno che presso un Istituto di assicurazione.

Firenze : dovunque esistono commissioni interne che hanno a disposizione i necessari locali.

Torino : in linea di massima, vengono rispettate le esigenze contenute ai punti 1° e 2° della tematica (esistono ed operano le commissioni interne).

Milano : in linea di massima, vengono rispettate le esigenze contenute ai punti 1° e 2° della tematica (esistono ed operano le commissioni interne).

Genova : in linea di massima, vengono rispettate le esigenze

di cui ai punti 1° e 2° della tematica (esistono ed operano le commissioni interne).

Roma : la commissione interna di un Istituto di assicurazione è formata da 9 lavoratori, dei quali, tre rappresentano, rispettivamente, il personale femminile, il personale non di ruolo, il personale subalterno.

piazze secondarie : in linea di massima vengono rispettate le esigenze dei punti 1° e 2° della tematica (esistono ed operano le commissioni interne)».

* *

Dalla relazione presentata dall'ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA LE IMPRESE ASSICURATRICI (A.N.I.A.):

«Le imprese assicuratrici, secondo intese intercorse fra loro in seno alla Associazione, non si sono mai opposte alle aspirazioni dei lavoratori intese alla costituzione di commissioni interne o delegazioni aziendali.

Il fenomeno ha, perciò, avuto spontaneo e libero sviluppo nella categoria ed è da ritenere che non vi siano aziende presso le quali non sia in funzione una commissione interna o una delegazione aziendale, a seconda del numero dei suoi dipendenti».

* *

Dalla relazione presentata dall'ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA GLI AGENTI DI ASSICURAZIONE (A.N.A.):

«Nel nostro settore, dato il numero esiguo di dipendenti esistenti in ciascuna agenzia, non operano commissioni interne».

* *

Dalla relazione presentata dall'ASSOCIAZIONE NAZIONALE AGENTI GENERALI DELL'I.N.A. E SOCIETÀ COLLEGATE (A.N.A.G.I.N.A.):

«Esiste una commissione interna presso ognuna delle agenzie generali rappresentate dalla scrivente, ad eccezione di quelle con numero di personale minimo.

Non si hanno dati precisi sul numero delle commissioni interne, che si valutano a circa 80 su 109 aziende rappresentate».

* *

53. - Credito.

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI (F.A.B.I.):

«Nel settore dovrebbero esistere circa mille commissioni interne o delegazioni aziendali. Purtroppo, invece, non ne risultano costituite che circa 400 (cioè il 40%).

I motivi della mancanza di un così notevole numero di commissioni interne sono vari e complessi, ma possono essere sinteticamente ed a grandi linee enucleati come segue:

a) difficoltà nel rintracciare e convincere colleghi capaci disposti a sacrificare la propria carriera e ad assumere ingrate responsabilità;

b) mentalità paternalistica e carente di sano senso collaborativo, quanto meno effettivo, da parte di molte direzioni, specialmente nelle piccole e medie aziende; in molti casi il proprietario della banca che è anche, nel contempo, l'amministratore delegato od il direttore generale. In questi casi i rapporti fra dipendenti e datori di lavoro diventano difficili e qualche volta astiosi.

I casi più notevoli di mancanza di commissioni interne si devono lamentare nelle 18 aziende di credito prevalentemente a carattere locale.

Nelle aziende di maggior rilievo, esistono commissioni interne centrali, ad esclusione di due aziende di particolare ampiezza».

* *

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE ITALIANA BANCARI (F.I.B.) (C.I.S.L.):

«L'esistenza e la libera elezione delle commissioni interne è direttamente connessa alla volontà dei lavoratori, quando non intervengano fatti e condizioni che impediscono ed annullino questa necessaria volontà.

Se la mancanza di una legge sindacale, che garantisca il libero svolgimento dell'azione sindacale entro le aziende, nuoce in tutti i settori del lavoro, in quanto diminuisce la volontà degli interessati a darsi una difesa e dei delegati ad assumere questa difesa, nella categoria dei bancari una molteplicità di altri fattori ed in primo piano la condotta paternalistica delle direzioni del-

le aziende, volta a deprimere l'azione sindacale, hanno fatto sí che non in tutte le banche si siano potute costituire le commissioni interne.

Questo per quanto riguarda le banche aderenti all'*Assicredito* e all'A.C.R.I., mentre in tutte le piccole e, talvolta, medie banche non iscritte a quelle associazioni datoriali, dove la penetrazione organizzativa delle associazioni sindacali della categoria è stata sempre difficile, la costituzione delle commissioni interne è diventata, col passare del tempo, pressochè impossibile per l'intransigenza, spesso palese, delle direzioni. In queste ultime banche, tale è stata, ed è, la soggezione dei dipendenti, che la costituzione della commissione interna, più che fatto normale, deve considerarsi fatto di eccezione. Noi semplicemente lo constatiamo in riferimento alla tematica in oggetto, cosí come potremmo, in seguito, riferirlo in relazione alla tematica sui rapporti umani.

Il decentramento, vasto e capillare, del sistema creditizio nel nostro Paese e il numero rilevantissimo delle banche non iscritte all'*Assicredito* rendono piuttosto difficile stabilire - in cifra assoluta - il numero delle commissioni interne esistenti nella categoria. Tale difficoltà è accentuata per i diversi sistemi di elezioni e la diversa struttura delle commissioni interne nell'ambito delle aziende dissociate. Presso queste aziende, non è possibile stabilire con esattezza il rapporto proporzionale dei componenti le commissioni interne nei confronti dei lavoratori rappresentati, mentre nei confronti delle aziende aderenti all'*Assicredito* e all'A.C.R.I. il rapporto è sempre uniforme e costante.

Nel complesso circa il 20% dei lavoratori bancari, dipendenti da 1243 enti di credito iscritti o non alle loro associazioni, con un totale di 7.964 sportelli, non beneficiano della tutela delle commissioni interne.

È, inoltre, interessante fornire qualche dato, riferentesi, specificatamente, a quei centri - grandi, medi e piccoli - dove effettivamente la vita sindacale organizzata è più efficiente che altrove. A ciò ci si attiene, perchè sarebbe veramente fatica sprecata e del resto eccessivamente ponderosa, documentare situazioni relative a piazze ed a piccole banche, dissociate sindacalmente meno progredite. Esse, piazze e banche, non produrrebbero motivi necessari per valutare la portata di un fenomeno che già si avverte con estremo rigore anche nelle piazze e - per le grandi banche - dove l'attività dei sindacati è più intensa. La situazione di queste ultime piazze e banche rappresenta il termometro che segna le misure più positive di uno stato generale, dalle quali misure

la Commissione parlamentare di inchiesta può trarre elementi di giudizio obiettivi e definitivi.

A *Milano*, per i vari motivi sopraelencati, le commissioni interne sono assenti in 5 grandi aziende di credito ed in altre numerose banche minori.

A *Napoli*, le commissioni interne possono dirsi regolarmente costituite in 8 aziende di credito. Nelle altre banche, o non esistono, o non sono state rinnovate entro la prevista decorrenza dei termini.

A *Mantova*, in talune banche sono in funzione, sulla carta, commissioni interne elette tre o quattro anni fa. Una nostra inchiesta ha concluso che non si provvede al loro rinnovo per timore di eventuali reazioni - palesi o nascoste - da parte delle direzioni nei confronti degli eventuali componenti. In definitiva non si trovano elementi disposti al sacrificio della propria posizione avvenire entro la banca, e le associazioni sindacali preferiscono lasciare le cose come stanno, piuttosto che trovarsi di fronte a commissioni interne i membri delle quali potrebbero risultare al servizio delle aziende più che a quello dei lavoratori.

A *Firenze*, per analoghe ragioni non sono state elette le commissioni interne in 2 aziende di credito, fermo restando il noto assenteismo nelle piccole banche della piazza.

A *Roma*, lascia abbondantemente a desiderare l'attuazione della prevista periodicità annuale relativa al rinnovo delle commissioni interne. In molte piccole banche, è preclusa la penetrazione sindacale; e, quindi, manca la commissione interna per i timori che i dipendenti dimostrano nei confronti delle amministrazioni.

A *Como*, fra tutti gli istituti di credito operanti - e sono molti - la commissione interna è stata eletta solo in due aziende di credito.

A *Forlì*, oltrechè nelle piccole banche locali, la commissione interna non esiste in una azienda di credito perchè, come risulta da una nostra inchiesta, il personale crede scarsamente nell'efficacia di tale istituto contro il sempre più prevalente paternalismo aziendale.

La commissione interna non esiste neppure in una altra grande azienda di credito dove i cessati componenti hanno dovuto rinunciare al mandato per la impossibilità di svolgerlo, e dove gli attuali componenti hanno dovuto accettare la sola responsabilità formale di questo compito per compiacere il desiderio della direzione, rendendosi inoperanti.

Se molto ancora si potrebbe documentare, a questi dati ci limitiamo in quanto rispecchiano, nella loro particolare sostanza, la situazione generale della categoria».

* *

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE ITALIANA DIPENDENTI AZIENDE DI CREDITO (F.I.D.A.C.) (C.G.I.L.):

«Non siamo in grado di fornire dati precisi sul numero delle commissioni interne esistenti e sui delegati aziendali, in rapporto alle aziende del settore del credito.

Possiamo, però, affermare che commissioni interne e delegati aziendali esistono presso quasi tutti gli istituti di credito.

La mancata costituzione si riscontra, generalmente, nelle piccole banche private operanti nei centri minori, e va imputata al fatto che queste aziende, non iscritte alla associazione padronale, non sono tenute all'obbligo della applicazione della particolare convenzione stipulata in sede sindacale».

* *

Dalla relazione presentata dall'ASSOCIAZIONE SINDACALE FRA LE AZIENDE DEL CREDITO (ASSICREDITO):

«Presso ciascuna filiale delle aziende di credito, dove siano occupati più di 25 lavoratori, è prevista l'esistenza di una commissione interna mentre nelle filiali, che occupino da 10 a 25 lavoratori, è richiesta l'esistenza di un delegato aziendale.

Risulta che, ovunque, le commissioni interne sono state costituite, esse funzionano regolarmente.

Inoltre, presso le aziende aventi filiali operanti su diverse piazze, e semprechè il numero globale dei dipendenti non sia inferiore a 300, è prevista la costituzione, presso la direzione generale dell'azienda, di una commissione interna centrale composta di un numero di membri non superiore al doppio più uno del numero dei componenti la commissione interna locale costituita nella piazza ove ha sede la direzione generale dell'azienda.

La commissione centrale è composta di elementi membri di commissioni interne locali».

* *

Dalla relazione presentata dall' ASSOCIAZIONE FRA LE
CASSE DI RISPARMIO ITALIANE (A.C.R.I.):

«Su 92 Casse di risparmio (totalità degli istituti che compongono la categoria) la commissione interna esiste in 74.

Non esiste, invece, presso 18 istituti di credito situati in varie zone d'Italia».

* * *

CAPITOLO IV.

ESISTENZA DELLE COMMISSIONI INTERNE: DATI RILEVATI NELLE INDAGINI PRESSO LE AZIENDE VISITATE NEL SETTORE INDUSTRIALI

(Documentazione del paragrafo 4 del capitolo I della Relazione)

Sommario: 54. - *L'indagine diretta nei settori industriali.* 55. - *A) Italia settentrionale.* 56. - *B) Italia centrale.* 57. - *C) Italia meridionale.* 58. - *D) Italia insulare.*

54. - L'indagine diretta nei settori industriali.

La Commissione parlamentare iniziò le sue indagini dirette, visitando 215 aziende dei seguenti settori industriali:

- *chimiche*
- *edili*
- *estrattive*
- *metallurgiche, meccaniche*
- *tessili*

Le dichiarazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro di seguito riportate, sono state ordinate in base al criterio territoriale consistente nel suddividere tutto il territorio nazionale in quattro zone (settentrionale, centrale, meridionale ed insulare) e, successivamente, distinguendo per ciascuna zona le relative regioni e provincie.

55. - A) Italia settentrionale.

PIEMONTE

Torino (provincia di)

Secondo le dichiarazioni rilasciate dalle organizzazioni sindacali, le commissioni interne possono considerarsi presenti in

quasi tutte le grandi e medie aziende industriali della provincia di *Torino*. Mancano soprattutto nelle piccole aziende di alcuni specifici settori industriali, quali ad esempio quelli: edilizio, abbigliamento, alimentazione, arredamento, ecc.

I dati forniti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori farebbero ascendere intorno al 35% le commissioni interne non esistenti. Il numero delle esistenti - cioè, il 65% - sarebbe da attribuirsi quasi totalmente alle grandi e medie industrie.

In particolare, un dirigente della *C.G.I.L.* di *Torino* ha, invece, affermato: «Vorrei richiamare l'attenzione della Commissione di inchiesta su alcune questioni riguardanti le commissioni interne. In primo luogo, si tratta di questo: nella nostra provincia attualmente il 35% delle aziende non ha commissione interna, e vi sono dei settori quali l'abbigliamento, l'alimentazione, l'arredamento, i poligrafici - cioè, i settori delle piccole categorie - dove costituire la commissione interna è particolarmente difficile».

Dal colloquio con il rappresentante della *C.I.S.L.* di *Torino*:

«Le commissioni interne sono istituite in numero limitato di aziende. In una gran parte delle piccole aziende non abbiamo il fiduciario previsto dagli accordi interconfederali; ed anche in molte aziende torinesi e della provincia, che dovrebbero avere, in base agli accordi interconfederali, delle commissioni interne composte di tre membri, queste non esistono».

- domanda - «Che proporzioni ha questa carenza? Nel settore delle aziende industriali, cioè, quante sarebbero le aziende, fra minori e medie, che sarebbero prive dell'organo della commissione interna? La Camera del lavoro ha affermato il 35%».

- risposta - «Forse anche qualche cosa di più. Chi ha i dati completi sulle elezioni delle commissioni interne, dalle origini ad oggi, è l'Unione industriali. A noi forse manca qualche elemento. Mi pare che non superino il numero di 600 le aziende che hanno o il delegato aziendale o la commissione interna. Noi ci siamo impegnati, con accordo provinciale, a trasmetterci reciprocamente i verbali; però, da molte aziende, i verbali vengono inviati unicamente all'Unione industriali ed all'organizzazione che è rappresentata in quell'azienda. Ci sono, così, dei vuoti per quello che riguarda le organizzazioni sindacali».

Il rappresentante della *C.I.S.L.* ha, inoltre, affermato:

«In queste aziende (le medie, ove a 5 membri di commissione corrispondono da 176 a 500 operai) manca talvolta la commissione interna, ma questo non deriva quasi mai da una impossibilità di ambiente. Per esempio, oggi in una azienda manca la commissione interna, ormai dal tempo della agitazione del 1954 Abbiamo diverse aziende nel settore tessile, soprattutto in provincia, che mancano di tale istituto; ossia minore è la mancanza nel settore metalmeccanico e nel settore chimico. Non abbiamo quasi mai la commissione interna nei cantieri dell'edilizia anche nei grandi.

Vi sono alcuni casi di aziende ove non esiste commissione interna, pur essendo occupati in esse più di 1.000 dipendenti; ciò è avvenuto perchè tutti i membri sono stati licenziati, chi per un motivo, chi per un altro».

La *U.I.L.* di *Torino* ha confermato quanto dichiarato dalle due anzidette Confederazioni.

Le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro hanno fatto dichiarazioni più dettagliate, che, in linea di massima, non si discostano molto da quelle fornite dai sindacati operai.

Nella provincia di *Torino* sono state sottoposte all'indagine diretta 18 aziende e precisamente: 10 del settore meccanico, 5 del settore tessile e 3 dell'industria chimica.

In tali settori è risultata la seguente situazione:

SETTORE MECCANICO

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.
da 51 a 100	1	3
da 101 a 500	3	1
oltre 500	2	-
totale	6	4

SETTORE TESSILE

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.
da 51 a 100	-	2
da 101 a 500	1	1
oltre 500	1	-
totale	2	3

Nelle due aziende nelle quali esiste la commissione interna le cariche sono state regolarmente rinnovate, nelle altre la situazione è la seguente:

- nella ditta con dipendenti da 101 a 500 la commissione interna non esiste più da quattro anni;

- nelle altre due, con dipendenti da 51 a 100, gli operai hanno affermato: «dal 1952 nessuno ha voluto accettare l'incarico» e «prima c'era; poi hanno dato le dimissioni».

SETTORE CHIMICO

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.
da 51 a 100	1	-
da 101 a 500	-	1
oltre 500	1	-
totale	2	1

Nelle due aziende ove esiste la commissione interna le cariche sono state regolarmente rinnovate. Un operaio della terza ditta ha dichiarato che «la commissione interna non esiste più dall'ottobre del 1954».

RIEPILOGHI COMPLESSIVI

settore	con C.I.	senza C.I.	totali
meccanico	6	4	10
tessile	2	3	5
chimico	2	1	3
totali generali	10	8	18

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.	totali
da 51 a 100	2	5	7
da 101 a 500	4	3	7
oltre 500	4	-	4
totali generali	10	8	18

* *

Vercelli (provincia di)

Per la provincia di *Vercelli*, si è in possesso di alcuni dati forniti dall'*Ufficio provinciale del lavoro di Vercelli* che ha censito 146 aziende tra grandi, medie e piccole. Detto Ufficio non ha specificato il settore lavorativo di appartenenza; ma è da presu-

mere, data la zona, che si tratti per la maggioranza di industrie tessili. Da questo censimento risultano, comunque, i seguenti interessanti dati:

a) nelle aziende con oltre 500 dipendenti, su 21 aziende censite, in 20 risulta esistente la commissione interna ed in una sola mancante;

b) nelle aziende con dipendenti da 101 a 500, su 66 aziende censite, in 34 esiste la commissione interna, mentre manca nelle restanti 32;

c) nelle aziende con dipendenti da 51 a 100, sulle 59 aziende censite i risultati sono i seguenti: in 22 esiste, in 37 no.

Come si è detto, i dati su riportati riguardano soltanto le aziende sottoposte a censimento dell'Ufficio del lavoro, tuttavia, è possibile trarre da questi dati, indicazioni di carattere generale, per tutta la provincia, che si avvicinino molto alla reale situazione.

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno messo in rilievo come in molte aziende non vi siano le commissioni interne, specificando che soprattutto mancano nelle piccole ed anche in notevole parte delle medie aziende.

I dirigenti dell'*Unione industriali di Vercelli* hanno, dal canto loro, dichiarato:

«Le commissioni interne esistono in tutte le aziende di un certo rilievo della provincia, vale a dire nelle aziende con oltre 50 lavoratori. Ogni anno vengono eletti circa 200 membri di commissione interna».

Altri dati di notevole interesse sono quelli forniti dall'*Unione industriali di Biella*, anche se sono circoscritti al Biellese e riguardano il solo settore tessile. Comunque, da questi dati risulta:

a) aziende da 101 a 500 operai: su 64 aziende associate 28 commissioni interne, pari al 44%;

b) aziende da 101 a 500 operai: su 67 aziende associate 40 commissioni interne, pari al 60%;

c) aziende con oltre 500 operai: su 19 aziende associate 18 commissioni interne, pari al 90%.

Dal colloquio con i rappresentanti della stessa *Unione* sono emersi, poi, i seguenti dati di carattere generale:

«Nel Biellese, le commissioni interne esistono in tutte le aziende con oltre 500 unità. Nelle medie aziende esistono nella misura dell'80%, mentre non sono rilevanti, e può calcolarsi nel 50%, nelle piccole aziende, cioè nelle aziende con unità di lavoratori da 1 a 100».

Per quanto riguarda le aziende visitate è da rilevare che le 7 aziende sottoposte ad indagine appartengono al *settore tessile*.

Suddivise per numero di dipendenti le aziende, relativamente all'esistenza o meno delle commissioni interne, possono essere così ripartite:

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.	totali
da 51 a 100	-	2	2
da 101 a 500	3 (a)	1	4
oltre 500	1	-	1
totali generali	4	3	7

(a) In una ditta, però, le ultime elezioni sono state fatte nel 1954 ed a seguito di dimissioni di alcuni membri la commissione interna è praticamente non funzionante.

VALLE D'AOSTA

Aosta (provincia di)

I dati e le notizie forniti dalle organizzazioni sindacali sia dei datori di lavoro che dei lavoratori, essendo assai scarsi, non permettono un quadro preciso della situazione delle commissioni interne per quanto riguarda la loro percentuale di esistenza nelle aziende della provincia.

Da rilevare, comunque, che le organizzazioni dei lavoratori hanno fornito nominativi di numerose aziende ove non esistono le commissioni interne; questo soprattutto per quanto riguarda le aziende del settore edilizio.

Per quanto riguarda le aziende visitate, è da rilevare che in tutte e tre le aziende sottoposte ad indagine è risultata presente la commissione interna.

Le tre aziende appartengono al settore dell'*industria estrattiva*.

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.	totali
da 101 a 500	2	-	2
oltre 500	1	-	1
totali generali	3	-	3

LOMBARDIA

Milano (provincia di)

In generale, la situazione delle commissioni interne, per quanto riguarda la loro esistenza in tutta la provincia, in base alle risultanze emerse dai colloqui e dalle documentazioni delle organizzazioni sindacali, sia dei datori di lavoro che dei lavoratori, può considerarsi la seguente: le commissioni interne esistono nella quasi totalità delle grandi aziende, per circa il 50% delle medie, mentre sono scarse quelle delle piccole aziende, ove, tuttavia, sono risultati presenti fiduciari di azienda o i delegati di impresa.

Per questa provincia si è in possesso di dati per il *settore tessile* e per il *settore metalmeccanico* forniti dalla F.I.O.T. e dalla F.I.O.M.

Per il *settore tessile*, infatti, dalla memoria presentata dalla F.I.O.T. di *Milano* si ricava che «su 250 aziende, dove dovrebbero esistere le commissioni interne, soltanto in 68 è stato possibile istituirle o rinnovarle negli anni 1954 e 1955».

Per quanto riguarda, invece, il *settore metalmeccanico*, abbiamo la memoria presentata dalla F.I.O.M. di *Milano*, ove tra l'altro, è scritto: «sulle circa 1.600 fabbriche che costituiscono la parte fondamentale dell'industria meccanica e metallurgica della provincia di *Milano*, vi sono commissioni interne e delegati di azienda in meno di 400 fabbriche; di queste soltanto per poco più di 300, che raggruppano circa 115.000 lavoratori, si è potuto procedere nel 1955 al rinnovo mediante elezioni, mentre per le restanti le difficoltà frapposte dai padroni rendono impossibile il rinnovo. Diverse sono anche le fabbriche di media grandezza o quelle grandi nelle quali i padroni impediscono le elezioni delle commissioni interne».

Degna di rilievo è la situazione denunciata dalla C.I.S.L. di *Milano*, secondo il seguente prospetto :

Aziende industriali nelle quali risulta vi siano state o vi siano commissioni interne			
- da 5 a	40 dipendenti	-	n. 56
- da 41 a	175 dipendenti	-	n. 509
- da 176 a	500 dipendenti	-	n. 248
- da 501 a	1.500 dipendenti	-	n. 121
- oltre i	1.500 dipendenti	-	n. 25

I rappresentanti della U.I.L. di *Milano* hanno convalidato quanto dichiarato dalla C.I.S.L., affermando:

«Nella nostra provincia le commissioni interne esistono in tutte le fabbriche grandi, in una parte delle medie e in quasi nes-

suna piccola. Nelle piccole aziende, infatti, la situazione è quasi artigianale ed i lavoratori non possono chiedere ai datori di formare la commissione interna.

Dai colloqui e dalle documentazioni fornite dalle organizzazioni dei datori di lavoro, si sono avuti scarsi elementi, per quanto riguarda l'esistenza delle commissioni interne.

Un dirigente dell'*Associazione lombarda dirigenti aziende industriali*, nel corso del colloquio, ha osservato che, per rispondere alla domanda su quante commissioni interne esistono ed in quali aziende milanesi bisognerebbe fare una indagine in merito; ed ha, poi, dichiarato che «nella enorme maggioranza delle aziende del settore metalmeccanico, le commissioni interne esistono e che alla nostra Associazione non risultano dati relativi a controversie in merito alla nomina delle commissioni interne, allo svolgimento delle loro funzioni, alla loro vita, in generale».

I rappresentanti dell'*Associazione piccole industrie* hanno, da parte loro, affermato:

«Noi non abbiamo commissioni interne nostre, ma abbiamo dei fiduciari di azienda».

Nella provincia sono state sottoposte ad indagine 20 aziende *industriali meccaniche*, 13 aziende *tessili* e 5 aziende *chimiche*.

Nei singoli settori è risultata la seguente situazione:

SETTORE MECCANICO

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.
da 51 a 100	8	1
da 101 a 500	6	2
oltre 500	3	-
totale	17	3

È da rilevare che in una azienda con dipendenti da 51 a 100 la commissione interna è in carica da 5 anni ed in una altra, sempre con dipendenti da 51 a 100, da 3 anni senza che si siano più fatte nuove elezioni.

SETTORE TESSILE

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.
da 51 a 100	1	4
da 101 a 500	4	2
oltre 500	2	-
totale	7	6

In una azienda con oltre 500 dipendenti da 5 anni non si sono tenute nuove elezioni per il rinnovo della commissione interna, in una altra con dipendenti da 101 a 500 le elezioni non si svolgono più dal 1953 ed è sempre in carica la commissione interna allora eletta.

SETTORE CHIMICO

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.
da 51 a 100	1	-
da 101 a 500	2	-
oltre 500	2	-
totale	5	-

RIEPILOGHI COMPLESSIVI

settore	con C.I.	senza C.I.	totale
meccanico	17	3	20
tessile	7	6	13
chimico	5	-	5
totali generali	29	9	38

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.	totale
da 51 a 100	10	5	15
da 101 a 500	12	4	16
oltre 500	7	-	7
totali generali	29	9	38

* *

Bergamo (provincia di)

Nel corso dei colloqui con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, non si sono avuti dati precisi che possano indicare una esatta percentuale circa l'esistenza delle commissioni interne nelle aziende della provincia.

Ecco le dichiarazioni raccolte in merito:

I rappresentanti della *C.I.S.L.* hanno affermato in proposito:

«Oggi rileviamo che la maggioranza di tutte le aziende hanno delle commissioni interne con elementi ottimi e ben preparati, ma, malgrado questi buoni elementi, non possono svolgere il loro lavoro».

I rappresentanti della *Camera del lavoro* hanno affermato:

«Nella nostra provincia su 500 aziende, nel 45% abbiamo le commissioni interne, -le quali solo nel 20% si rinnovano ogni anno -mentre il 55% è senza commissione interna».

I rappresentanti della *U.I.L.* si sono limitati a dichiarare:

«In genere, nella nostra provincia, esistono le commissioni interne».

Da parte dei rappresentanti della *C.I.S.N.A.L.* non sono stati dichiarati dati precisi; tuttavia, è stato rilevato che molte commissioni interne debbono considerarsi inesistenti per le irregolarità avvenute nelle elezioni e per le contestazioni in atto.

I dirigenti della *Camera del lavoro di Bergamo* hanno, poi, fornito dei dati riguardanti due importanti settori, quello edilizio e quello dell'abbigliamento.

Per quanto concerne il *settore edili ed affini* hanno dichiarato:

«In provincia di Bergamo, su 63 aziende di materiali per costruzione, nel 1955 esistevano solo 15 commissioni interne e su circa 100 cantieri esiste una sola commissione interna. Vi sono fabbriche dove, ad esempio, per il regime di paura creato tra i lavoratori non si è mai riusciti ad eleggere la commissione interna, mentre, in altre, dove esistevano fino al 1953-1954, non si riesce più a rinnovarle».

Per quanto riguarda il *settore abbigliamento* è stato dichiarato:

«Esclusi tre casi, in tutte le altre aziende, piccole e grandi, non esiste il delegato di fabbrica o la commissione interna. In molte aziende, le commissioni interne non sono state rinnovate».

Sono state visitate 3 aziende metallurgiche e 4 aziende tessili.

Nei singoli settori è risultata la seguente situazione:

SETTORE METALLURGICO

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.
da 51 a 100	1	-
da 101 a 500	1	-
oltre 500	1	-
totale	3	-

Nelle aziende con oltre 500 dipendenti, al momento dell'inchiesta, la commissione interna era ancora in carica, «pur essendo teoricamente scaduta» a detta dei rappresentanti della direzione, che hanno poi aggiunto che «le nuove elezioni si sarebbero tenute nel settembre».

Nelle altre due le cariche sono state regolarmente rinnovate.

SETTORE TESSILE

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.
da 51 a 100	1	1
da 101 a 500	1	-
oltre 500	1	-
totale	3	1

Mentre nell'azienda con oltre 500 dipendenti ed in una con dipendenti da 101 a 500 le commissioni interne esistenti non sono state più rinnovate, nell'altra con dipendenti da 101 a 500 le cariche sono state regolarmente rinnovate.

RIEPILOGHI COMPLESSIVI

settore	con C.I.	senza C.I.	totali
meccanico	3	-	3
tessile	3	1	4
totali generali	6	1	7

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.	totali
da 51 a 100	2	1	3
da 101 a 500	2	-	2
oltre 500	2	-	2
totali generali	6	1	7

* *

Sondrio (provincia di)

In questa provincia le indagini hanno riguardato il settore *edilizio*.

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno fornito, sia nei colloqui diretti che nelle documentazioni consegnate alla Commissione parlamentare, dati di carattere generale che, tuttavia, possono dare una idea abbastanza precisa della situazione per quanto riguarda l'esistenza della commissione interna nelle aziende della provincia.

I rappresentanti della *C.I.S.L.*, nel corso del colloquio, hanno dichiarato:

«Le commissioni interne esistono, in genere, presso le grandi aziende, ma, peraltro, possono esplicare attività molto limitata».

Nel promemoria della *C.I.S.L.* è stato affermato, inoltre:

«In pochi cantieri esiste la commissione interna e, dove esiste, il suo funzionamento purtroppo non è soddisfacente. Le difficoltà nell'istituzione delle commissioni interne sono notevoli». La *C.I.S.L.* ha citato, poi, il caso di una impresa edile, dove non è consentito formare la commissione interna.

I delegati delle *A.C.L.I.* di *Sondrio* hanno dichiarato:

«Nei cantieri più grandi, generalmente, è possibile costituire le commissioni interne; vi sono, però, delle eccezioni per cui cantieri di notevoli proporzioni aziendali non consentono la costituzione di commissioni interne. Nei cantieri minori, invece, la mancanza della commissione interna è, si può dire, la regola».

I rappresentanti della *U.I.L.* di *Sondrio* hanno dichiarato:

«Presso diverse aziende, a causa dell'ostilità delle direzioni dei cantieri, non esistono le commissioni interne; dove esistono sono messe in condizioni di non poter funzionare».

Per quanto riguarda le aziende visitate sono state sottoposte ad indagine due aziende, una dislocata tra i 1.000 e i 1.500 mt., l'altra sopra i 2.000 mt. I dati reperiti sono i seguenti:

strato	con C.I.	senza C.I.	totali
da mt. 1.000 a 1.500	1	-	1
sopra i 2.000 metri	-	1	1
totali generali	1	1	2

Anche nell'impresa appaltatrice della società operante tra i 1.000 ed i 1.500 metri manca la commissione interna.

* *

Varese (provincia di)

La situazione della provincia, per quanto riguarda la esistenza di commissioni interne nelle aziende industriali, in base alle risultanze emerse dai colloqui e dalle documentazioni delle varie organizzazioni sindacali, sia dei lavoratori che dei datori di lavoro, può in generale così riassumersi: le commissioni interne esistono nei grandi complessi; per il 50% circa esistono, invece nelle medie aziende; e per circa il 10% nelle piccole aziende, considerando per queste ultime anche i delegati di azienda.

In particolare dal colloquio con la *C.I.S.L.* di *Varese* si è rilevato che «l'aliquota è quanto mai ridotta. Le commissioni interne vengono elette nei grandi complessi. Nelle medie e piccole aziende esse non esistono, ed anche nei complessi con 100-150 dipendenti non è facile elegerle per quelle ragioni e situazioni particolari nelle quali si vengono a trovare».

I delegati della *C.I.S.L.* hanno, inoltre, affermato che forse la percentuale delle commissioni interne in tutte le aziende della provincia non raggiunge il 50% e, richiamandosi ad una inchiesta svolta dalla Confederazione su di un campione di un gruppo di aziende, hanno precisato: «si è rivolta la domanda in 50 aziende se esiste la commissione interna. Di queste 25 hanno risposto affermativamente, 22 negativamente, 3 non hanno risposto».

Dalla relazione presentata dalle *A.C.L.I.* di *Varese* sono state tratte le seguenti affermazioni, dettagliatamente per settore industriale, quali sono emerse da una inchiesta svolta dall'organizzazione:

« - ramo tessile: su 57 aziende in cui è stata fatta l'inchiesta 32 hanno la commissione interna;

- ramo chimico: sulle 13 aziende visitate in 11 esistono le commissioni interne, mentre in 2 non sono state costituite;

- ramo metalmeccanico: su 28 aziende tenute presenti nella inchiesta, 16 hanno la commissione interna, 12 ne sono prive».

Dal colloquio con i rappresentanti della *Camera confederale del lavoro* di *Varese* è risultato che le commissioni interne sono soltanto circa 260-270 e che «sono almeno 15 le aziende di una certa importanza, superiori ai 200 dipendenti, dove per l'azione padronale non è possibile nominare la commissione interna».

Essi hanno, poi, citato alcuni casi particolari come segue:

«Nel settore tessile:

- in una grande azienda (non visitata) non esiste la commissione interna;

- in una azienda con 150 dipendenti la commissione interna non c'è dal 1954;

- in un'altra azienda (visitata) la commissione, scaduta nel 1952, non si può più rieleggere per il clima di terrore creato dalla direzione;

- in una altra azienda (non visitata) ai lavoratori viene impedito di organizzarsi sindacalmente e quindi di eleggere la commissione interna;

- in una azienda (visitata) la commissione interna non esiste perchè la direzione ha fatto sapere che le eventuali candidate verranno licenziate.

Nel settore metallurgico:

- in una ditta (non visitata) che occupa 360 dipendenti non esiste la commissione interna; nel 1950 tutti i componenti furono licenziati per rappresaglia;

- in una altra azienda (non visitata); dal 1946 ad oggi non è stato possibile costituire la commissione interna, nè organizzare nei vari sindacati i lavoratori;

- in una altra azienda, con circa 300 dipendenti (non visitata) il titolare della stessa, che non aderisce alla Associazione degli

industriali, si oppone nel modo più assoluto alla nomina della commissione interna».

Dalle dichiarazioni del *Sindacato dirigenti di azienda* si hanno pochi dati quantitativi e l'osservazione che «in alcuni stabilimenti le commissioni interne non sono in funzione in quanto, anche da parte dei lavoratori, non ne viene sollecitata la costituzione».

Infine, dal colloquio con i dirigenti dell'*Associazione degli industriali di Busto Arsizio (Varese)*, è emerso quanto segue:

«Per quanto riguarda le commissioni interne si deve mettere in evidenza che esse sono state istituite soltanto nel dieci per cento delle aziende a noi associate. Infatti, su 200 aziende, soltanto un terzo ha un numero di dipendenti che supera le 40 unità e, di queste, solola terza parte ha la commissione interna, in quanto i lavoratori hanno preso tale iniziativa».

Un rappresentante dell'*Associazione industriali* ha, poi, precisato:

«Noi abbiamo moltissime piccole aziende, mentre le grandi si riducono a poche unità, per cui le rimanenti sono da considerarsi medie, per quanto, raffrontandole alle aziende medie di Milano, esse sono piuttosto piccole.

Da tale situazione ne consegue che moltissime aziende non hanno più l'obbligo della elezione della commissione interna, ma hanno, invece, quella del delegato di azienda».

Nella provincia sono state visitate 10 aziende tutte del *settore tessile* ed è risultata la seguente situazione:

SETTORE TESSILE

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.	totali
da 51 a 100	-	4	4
da 101 a 500	5	-	5
oltre 500	1	-	1
totali generali	6	4	10

In una azienda con dipendenti da 101 a 500 è scaduto l'anno di carica ed un membro della commissione interna ha dichiarato: «avremmo già dovuto fare le nuove elezioni, ma nessuno vuole prendersi tale incarico».

VENETO

Venezia (provincia di)

Pur mancando di dati e di esatte percentuali, dai colloqui e dalle documentazioni offerti dalle organizzazioni sindacali, sia dei datori di lavoro che dei lavoratori, si può dedurre che la situazione delle commissioni interne in rapporto alla loro esistenza nelle aziende della provincia di *Venezia* è simile, per molti aspetti, a quella di molte altre zone sottoposte ad indagine, vale a dire che forte è la percentuale di esistenza di commissioni interne nelle grandi aziende, quasi tutte associate alla Confindustria, mentre si fa più scarsa per le medie ed è quasi nulla nelle piccole industrie.

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori non hanno in proposito fornito dati precisi, limitandosi ad enunciare casi di impossibilità di costituzione o di funzionamento delle commissioni interne. Tuttavia, si è appreso che, nella provincia, sono stati eletti oltre 500 membri di commissioni interne, e queste sono pre-

sentì nelle grandi aziende. Il numero dei delegati di impresa è limitatissimo.

Notizie in merito sono state pure raccolte nel corso dei colloqui e dalle documentazioni fornite dai datori di lavoro. Riporiamo le seguenti dichiarazioni che possono dare un quadro di insieme della situazione:

I rappresentanti della *Associazione industriali di Venezia* hanno dichiarato:

«Le commissioni interne sono necessarie. Il datore di lavoro - specie se titolare di grandi aziende - ha bisogno di avere di fronte un organo di costituzione ben chiara, con credenziali precise, eletto da tutto il personale con certi criteri; quindi, ogni qualvolta c'è da sostituire una commissione interna o rinnovarla, noi la sollecitiamo».

I rappresentanti dell'*Associazione piccole industrie di Venezia* si sono così espressi:

«Sono pochissime le aziende nostre associate che hanno la commissione interna. Le aziende con 70-80 dipendenti hanno un rappresentante e nelle piccole industrie in genere non c'è..... Saranno 2 o 3 le aziende che hanno la commissione interna ed altri più grandi ancora che non ne hanno in quanto non la ritengono necessaria».

Dal pro-memoria della stessa *Associazione delle piccole industrie* si rileva, poi, che «per quanto riguarda il problema delle commissioni interne - fermo restando l'atteggiamento più sopra esposto anche nei riguardi dell'accordo interconfederale 8 maggio 1953, che è stato stipulato senza l'intervento della *Confapi*, che non è stata neppure interpellata - questa Associazione non vedrebbe male la designazione in ogni azienda di una rappresentanza dei lavoratori, con la quale il datore di lavoro potrebbe più agevolmente trattare. Al momento attuale, però, solo in un numero minimo di aziende associate, funziona la commissione interna ed esattamente in quelle che, di dimensioni piuttosto elevate, provengono dalla organizzazione confindustriale».

Sono state sottoposte ad indagine 4 aziende del settore *tallurgico* e 3 del settore *chimico*.

Nei singoli settori è risultata la seguente situazione:

SETTORE METALLURGICO

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.
da 51 a 100	-	1
oltre 500	3	-
totale	3	1

SETTORE CHIMICO

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.
da 51 a 100	1	-
da 101 a 500	1	-
oltre 500	1	-
totale	3	-

RIEPILOGHI COMPLESSIVI

settore	con C.I.	senza C.I.	totali
metallurgico	3	1	4
chimico	3	-	3
totali generali	6	1	7

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.	totali
da 51 a 100	1	1	2
da 101 a 500	1	-	1
oltre 500	4	-	4
totali generali	6	1	7

* *

Vicenza (provincia di)

Anche per questa provincia non sono stati forniti dati precisi. Tuttavia, dai colloqui intercorsi con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali, sia dei datori di lavoro che dei lavoratori, si è potuto, rilevare una percentuale di esistenza di commissioni interne, nelle grandi aziende della provincia, abbastanza rilevante.

Più scarsa risulta, invece, l'esistenza delle commissioni interne nelle medie aziende, mentre nelle piccole sono molto poche sia le commissioni interne che i delegati di impresa. Qualche difficoltà, inoltre, si è registrata, specie nelle medie e piccole aziende, per quanto riguarda il loro rinnovo.

Sono state sottoposte ad indagine 3 aziende del settore *testile*.

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.	totali
da 51 a 100	1	-	1
da 101 a 500	1	-	1
oltre 500	1	-	1
totali generali	3	-	3

In tutte e tre le ditte le elezioni si sono svolte regolarmente e le cariche sono state regolarmente rinnovate.

LIGURIA

Genova (provincia di)

Dall'esame delle documentazioni fornite dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, nonché dai colloqui avuti con i rappresentanti imprenditori e lavoratori di varie industrie è risultato che le commissioni interne esistono in quasi tutte le aziende della provincia, e mancano solo in pochissime piccole aziende di modesta importanza industriale. È, inoltre, risultato che nella maggioranza delle commissioni interne le cariche negli ultimi anni sono state rinnovate regolarmente.

I rappresentanti della *C.I.S.L.* di *Genova* hanno dichiarato che «nelle aziende metalmeccaniche le commissioni interne nella grande maggioranza ci sono, e le relative cariche si rinnovano regolarmente».

I rappresentanti della *Camera del lavoro* di *Genova* hanno dichiarato:

«In molti casi, le direzioni aziendali ne ostacolano la formazione. Noi avevamo chiesto di presentarci in una azienda per riuscire a formare una commissione interna, ma in due anni non ci è stato possibile ottenerlo».

Nel corso del colloquio, un dirigente sindacale della *C.G.I.L.* ha precisato che: «A *Genova*, nella categoria della metalmeccanica, si possono considerare circa 600 aziende; fra queste vi sono però solo 170-180 commissioni interne che funzionano con spirito di sacrificio, tenacia, ecc.». Ed alla domanda se nelle altre aziende la commissione interna non venga neanche nominata, ha risposto: «sì, perchè ad un certo punto nessuno ritiene di poter far parte della commissione interna per il timore di essere multato, sospeso o licenziato».

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

«Possiamo rispondere che, qui, a Genova le commissioni interne esistono in tutte le aziende, salvo qualche caso eccezionale. Ci riferiamo alle aziende industriali, metalmeccaniche in specie, perchè, invece, non esistono nelle piccole officine del porto. Per queste dovrebbe essere anzi fatta una inchiesta particolare».

I rappresentanti della *Associazione degli industriali* hanno dichiarato che, in genere, le commissioni interne esistono in quasi tutte le aziende.

Nella provincia sono state visitate 8 aziende dell'*industria meccanica* e 3 dell'*industria metallurgica*.

Nei singoli settori è risultata la seguente situazione:

SETTORE MECCANICO

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.
da 51 a 100	2	-
da 101 a 500	3	-
oltre 500	3	-
totale	8	-

In una azienda con dipendenti da 51 a 100 da due anni non si fanno elezioni.

SETTORE METALLURGICO

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.
da 51 a 100	1	-
da 101 a 500	1	-
oltre 500	1	-
totale	3	-

Nell'azienda con dipendenti da 51 a 100, al momento dell'inchiesta, la commissione interna era scaduta da tre mesi senza che si indicessero nuove elezioni.

RIEPILOGHI COMPLESSIVI

settore	con C.I.	senza C.I.	totali
meccanico	8	-	8
metallurgico	3	-	3
totali generali	11	-	11

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.	totali
da 51 a 100	3	-	3
da 101 a 500	4	4	4
oltre 500	4	-	4
totali generali	11	-	11

Savona (provincia di)

Nel corso dei colloqui avuti con i rappresentanti sindacali sia dei lavoratori che dei datori di lavoro, si è potuto constatare che le commissioni interne esistono in oltre il 50% delle grandi e medie aziende, mentre quasi sempre mancano nelle piccole, specialmente nel settore edilizio.

Sono state sottoposte ad indagine diretta 3 aziende del settore chimico per le quali è risultata la seguente situazione:

SETTORE CHIMICO

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.	totali
da 51 a 100	-	1	1
da 101 a 500	1	-	1
oltre 500	1	-	1
totali generali	2	1	3

EMILIA

Piacenza (provincia di)

In generale, la situazione delle commissioni interne, per quanto riguarda la loro esistenza in tutta la provincia, in base alle risultanze emerse dai colloqui e dalle documentazioni delle organizzazioni sindacali, sia dei datori di lavoro che dei lavoratori, può così sintetizzarsi: le commissioni interne esistono nella maggior parte delle grandi industrie, per meno nella metà delle medie, e sono pressochè inesistenti nelle piccole.

Per quanto riguarda le dichiarazioni dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, si rileva quanto è stato dichiarato dalla C.G.I.L. di *Piacenza* e, cioè, che: «nemmeno la metà delle aziende della provincia ha la commissione interna».

I rappresentanti della *C.I.S.L.* di *Piacenza*, hanno affermato che, «le elezioni della commissione interna hanno luogo nel 25% delle aziende industriali esistenti nella provincia».

I delegati dell'*Associazione industriali* di *Piacenza* hanno dichiarato che «nelle 64 aziende con oltre 40 dipendenti esistenti nella provincia, in 52 di esse la commissione interna è attualmente costituita».

Sono state visitate 2 aziende situate nella provincia appartenenti all'*industria estrattiva*. La situazione relativa è la seguente:

SETTORE ESTRATTIVO

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.	totali
da 101 a 500	1	-	1
oltre 500	1	-	1
totali generali	2	-	2

In ambedue le aziende, le cariche sono state regolarmente rinnovate.

56. - B) Italia centrale.

TOSCANA

Firenze (provincia di)

In base alle risultanze emerse dai colloqui e dalle documentazioni delle organizzazioni sindacali sia di datori di lavoro che di lavoratori, l'esistenza delle commissioni interne nella provincia di *Firenze* può considerarsi, per quanto riguarda le grandi aziende, normale: vale a dire che è stata riscontrata una forte percentuale molto vicina alla totalità.

Per le medie aziende le notizie raccolte sono alquanto discordanti e non permettono di avere un quadro preciso della situazione. Tuttavia, in linea generale, le dichiarazioni che riportiamo, dimostrerebbero che le commissioni interne esistono in una percentuale alquanto minore che non nelle grandi aziende. Scarsa, infine, sempre secondo le documentazioni raccolte, sarebbe l'esistenza di tali organismi nelle piccole aziende ove, però, è stata rilevata la presenza di qualche delegato di impresa.

Per quanto riguarda le organizzazioni sindacali dei lavoratori una interessante dichiarazione è stata rilasciata dalla *C.I.S.L. di Prato*, che riflette comunque la situazione singola della zona, secondo la quale - come è stato affermato nel colloquio - pochissime sarebbero le commissioni interne.

Nelle piccole aziende, infatti, tra i datori di lavoro ed i lavoratori intercorrono rapporti in via diretta. Nelle grandi aziende, tuttavia, secondo le stesse dichiarazioni dei rappresentanti della *C.I.S.L.*, le commissioni interne esistono e funzionano.

Da parte della *C.I.S.L. provinciale di Firenze* è stato affermato, riferendosi alla situazione generale della provincia, che «in quasi tutte le aziende industriali esistono le commissioni interne».

I rappresentanti della *U.I.L. di Firenze* hanno precisato nel loro colloquio:

«In generale, nelle grandi e medie aziende, le commissioni interne esistono e funzionano bene. Non esistono nelle piccole aziende con un numero tra i 40 e i 50 operai dipendenti».

Da parte della *F.I.O.M. provinciale di Firenze* è stato affermato che «nelle aziende del settore meccanico esistono 42 commissioni interne, ivi compresi i delegati di impresa».

La *Camera del lavoro di Prato* ha, poi, presentato un elenco di 16 aziende tessili ove non sarebbe possibile formare la commissione interna.

Infine, i dirigenti della *C.I.S.N.A.L. di Firenze* hanno dichiarato che «eccezione fatta per le grandi aziende, difficilmente per le medie esistono le commissioni interne».

Dai colloqui e dalle documentazioni fornite dalle organizzazioni dei datori di lavoro si può avere una idea più dettagliata della situazione, malgrado la mancanza di una precisa statistica di carattere generale.

I rappresentanti dell'*Associazione industriali di Firenze*, nel corso del colloquio, hanno dichiarato di «non essere a conoscenza di quante commissioni interne esistono nelle 137 aziende associate, anche perchè vi sono molti delegati di impresa», ed hanno tenuto a rilevare che «l'Associazione si sta adoperando perchè se ne costituiscano nel maggior numero possibile».

Dal promemoria successivamente consegnato alla Commissione parlamentare, sono risultati, i seguenti dati:

- aziende metalmeccaniche con più di 40 dipendenti	n.	42
- ditte che hanno la commissione interna	»	30
- ditte che hanno la commissione interna in fase di rinnovo	»	8
- ditte mancanti della commissione interna	»	4

Nel colloquio con i rappresentanti dell'*Unione industriali pratese* è stato dichiarato quanto segue:

«Nelle aziende che occupano da 51 a 100 dipendenti, esistono 16 commissioni interne attualmente in carica. Nelle aziende da 101 a 500, esistono 13 commissioni interne. Nelle aziende aventi oltre 500 dipendenti sono costituite 3 commissioni interne. Da tenere conto che funzionano di fatto numerose altre commissioni interne, anche se a termine dell'accordo interconfederale sono attualmente scadute».

Sono state visitate 6 aziende dell'*industria meccanica* e 5 appartenenti al *settore tessile*.

Nei singoli settori la situazione è risultata la seguente:

SETTORE MECCANICO

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.
da 51 a 100	-	3
da 101 a 500	2	-
oltre 500	1	-
totale	3	3

SETTORE TESSILE

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.
da 51 a 100	1	1
da 101 a 500	1	1
oltre 500	1	-
totale	3	2

RIEPILOGHI COMPLESSIVI

settore	con C.I.	senza C.I.	totali
meccanico	3	3	6
tessile	3	2	5
totali generali	6	5	11

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.	totali
da 51 a 100	1	4	5
da 101 a 500	3	1	4
oltre 500	2	-	2
totali generali	6	5	11

* *

Grosseto (provincia di)

In base alle dichiarazioni rilasciate e dalle documentazioni raccolte, sia dei datori di lavoro che dei lavoratori, si può rilevare che, nella provincia di *Grosseto*, in genere, le commissioni interne esistono in quasi tutte le aziende e principalmente in quelle minerarie. Non esistono, invece, in quasi tutte le piccole aziende del settore edilizio.

Dal colloquio con i rappresentanti della *C.G.I.L.* è risultato: «In generale, le commissioni interne sono presenti in quasi tutte le miniere».

I rappresentanti della *C.I.S.L.* hanno affermato che «molte piccole aziende, soprattutto nel settore dell'edilizia, non hanno commissione interna». Per gli altri settori industriali hanno citato alcuni casi particolari, come quello di una azienda che «non ha più commissione interna e, per quanto se ne sia chiesto il rinnovo, non se ne è più parlato» e quello di una altra azienda ove «non esisteva la commissione interna, ma si è riusciti ad eleggerla il mese scorso».

Dal colloquio con i rappresentanti della *U.I.L.* si è rilevato che «le commissioni interne esistono in quasi tutte le aziende».

I rappresentanti della *C.I.S.N.A.L.* hanno affermato:

«In questa provincia esistono 15 commissioni interne e 2 delegati di impresa. Detti organismi si trovano solo nelle aziende più grandi, verso le quali si è orientato l'interesse politico delle organizzazioni sindacali».

Dal colloquio con l'*Associazione provinciale degli industriali* si è rilevato che le commissioni interne nelle industrie associate della provincia sono 17; e si è precisato in quali aziende esse esistono.

Le quattro imprese visitate appartengono tutte al settore della *industria estrattiva*. La situazione relativa è la seguente:

SETTORE ESTRATTIVO

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.	totali
da 51 a 100	1	-	1
da 101 a 500	1	-	1
oltre 500	2	-	2
totali generali	4	-	4

Livorno (provincia di)

In generale, la situazione delle commissioni interne, per quanto riguarda la loro esistenza in tutta la provincia, in base alle risultanze emerse dai colloqui e dalle documentazioni delle organizzazioni sindacali sia dei datori di lavoro che dei lavoratori, può considerarsi la seguente: la commissione interna esiste in quasi tutte le grandi aziende, nella maggior parte delle medie, mentre non esiste nelle piccole aziende.

In particolare, dai colloqui con i rappresentanti della *C.I.S.L.* di *Livorno* è risultato che «in varie piccole e medie aziende non esiste la commissione interna e vige per contro un regime a carattere paternalistico».

I rappresentanti della *C.G.I.L.* di *Livorno* hanno affermato che «nelle grandi e medie aziende la commissione interna esiste, e in quelle piccole no. Per quanto concerne, poi, l'appartenenza all'Associazione industriali, la maggioranza delle aziende vi è iscritta».

Dal colloquio con i rappresentanti dell'*Associazione industriali* di *Livorno*, è risultato che «in tutti gli stabilimenti c'è la commissione interna. Vi sono state vertenze in questi ultimi tempi, perchè in alcuni stabilimenti da parte delle altre organizzazioni sindacali, si rifiutava l'introduzione della *C.I.S.NA.L.*».

Sono state visitate 7 ditte delle quali 1 appartenente al settore metallurgico, 3 al settore chimico e 3 alla industria estrattiva.

Nei singoli settori è risultata la seguente situazione:

SETTORE METALLURGICO

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.
oltre 500	1	-
totale	1	-

Nelle commissioni interne delle società visitate è risultato che le cariche sono state regolarmente rinnovate.

SETTORE CHIMICO

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.
da 51 a 100	1	-
da 101 a 500	1	-
oltre 500	1	-
totale	3	-

SETTORE ESTRATTIVO

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.
da 51 a 100	1	-
da 101 a 500	1	-
oltre 500	1	-
totale	3	-

RIEPILOGHI COMPLESSIVI

settore	con C.I.	senza C.I.	totali
metallurgico	1	-	1
chimico	3	-	3
estrattivo	3	-	3
totali generali	7	-	7

settore	con C.I.	senza C.I.	totali
da 51 a 100	2	-	2
da 101 a 500	2	-	2
oltre 500	3	-	3
totali generali	7	-	7

* *

Massa Carrara (provincia di)

Dalle documentazioni e dai colloqui con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, è risultato che le commissioni interne esistono solo nei grandi complessi industriali della provincia, mentre mancano nelle piccole aziende, che, peraltro, costituiscono la maggioranza. È risultato, inoltre, che, mentre a Carrara esse esistono nelle aziende di una certa consistenza, a Massa sono pressochè inesistenti.

In particolare, dai colloqui avuti con i rappresentanti sindacali dei lavoratori è risultato quanto segue:

I rappresentanti della *Camera del lavoro (C.G.I.L.)* di *Massa Carrara* hanno dichiarato che «il maggior numero delle aziende ha la commissione interna, però l'industria del marmo ha delle caratteristiche tutte particolari».

Dal colloquio con la *C.I.S.L.* di *Massa Carrara* è emerso che «qui praticamente, per quanto riguarda il settore del marmo, le commissioni interne esistono soltanto in un numero molto ristretto di aziende. Ciò è dovuto a molti fattori e, tra questi, quello per cui molte aziende hanno soltanto un numero molto limitato di dipendenti..... Quanto alla situazione contrattuale, occorre aver riguardo a due distinte zone, perciò il discorso va fatto due volte: una volta per *Carrara* e un'altra per *Massa*. A *Massa*, la commissione interna non esiste affatto; a *Carrara* esiste solo in un numero molto limitato di aziende».

Dal colloquio con i rappresentanti della *U.I.L.* di *Massa Carrara* è risultato che «sono pochissime..... tolti i grandi complessi industriali, non esistono commissioni interne. In questa zona operano tutte piccole aziende a carattere familiare le quali hanno dei ragazzetti a cui insegnano il mestiere e non hanno una grossa contabilità».

Dai documenti presentanti dalle *A.C.L.I.* di *Massa Carrara* si è avuto in particolare che «nelle segherie e laboratori (salvo poche eccezioni) la commissione interna non esiste».

I rappresentanti dell'*Associazione provinciale degli industriali* di *Massa Carrara*, invece, dopo aver giustificato la carenza di commissioni interne con la «mentalità e le tradizioni» dei lavoratori, che «preferiscono prendere rapporto diretto con i datori di lavoro, anzichè farsi rappresentare da altri lavoratori», hanno dichiarato che le commissioni interne «risultano regolarmente costituite, presso le aziende esercenti l'industria del marmo, soltanto in numero di quattro».

Sono state visitate 5 imprese, tutte appartenenti all'*industria estrattiva*. La situazione relativa è la seguente:

SETTORE ESTRATTIVO

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.	totali
da 51 a 100	-	2	2
da 101 a 500	2	1	3
totali generali	2	3	5

Un dirigente di una azienda con dipendenti da 101 a 500 ha dichiarato che «la commissione interna non c'è, perchè fra noi e gli operai c'è molta familiarità».

In una delle aziende con dipendenti da 51 a 100, mentre un dirigente ha affermato che «la commissione interna non c'è, perchè abbiamo gli stabilimenti sparsi un pò qua e un pò là», un operaio, in contrasto con quanto sopra, ha dichiarato: «la commissione interna siamo noi. Siamo stati scelti dagli operai; siamo tre e quando dobbiamo discutere i problemi degli operai, veniamo in direzione e parliamo».

Nell'altra ditta, ove manca la commissione interna, un operaio ha dichiarato che «la stiamo mettendo insieme ora».

* *

Pisa (provincia di)

Per ottenere un quadro più rispondente possibile alla reale situazione delle commissioni interne per quanto riguarda la loro esistenza nelle aziende della provincia di *Pisa*, è opportuno riportare una suddivisione della zona effettuata dai rappresentanti della *C.I.S.L.* nel corso del loro colloquio e che, dalle documentazioni raccolte, appare molto vicina alla realtà.

Le attività industriali della provincia sono state, infatti, divise in tre zone: la prima concerne le lavorazioni del cuoio e delle pelli; la seconda riguarda i numerosissimi stabilimenti farmaceutici; la terza le aziende industriali in genere.

Per la prima zona è stato affermato che sussiste una ampia inosservanza delle norme contrattuali, riguardante anche la costi-

tuzione delle commissioni interne. Per la seconda zona è stato dichiarato che le commissioni interne, in genere, non esistono. Infine, circa la terza zona, i rappresentanti della C.I.S.L. hanno osservato che essa è caratterizzata da normali rapporti con le organizzazioni sindacali e che le commissioni interne sono generalmente riconosciute.

I rappresentanti della *C.G.I.L.* di *Pisa* hanno dichiarato:

«Nella quasi totalità delle aziende non è stata più possibile l'elezione delle commissioni interne per l'opposizione dei datori di lavoro. Anche nelle aziende con meno di 40 unità lavorative non esiste il delegato di azienda».

I rappresentanti della *U.I.L.* di *Pisa* hanno dichiarato:

«Per quanto riguarda le commissioni interne, si nota che nelle grandi aziende esistono e funzionano, mentre nelle piccole aziende sono andate piano piano scomparendo».

L'*Unione industriale pisana* non ha fornito dati precisi in merito alla situazione, ma ha tenuto a rilevare che, per lo snaturamento politico operato nelle commissioni interne, le maestranze, soprattutto di alcune medie e piccole aziende, non hanno ritenuto opportuno eleggere la commissione interna. La situazione, sempre secondo le affermazioni degli industriali, sarebbe tuttavia in fase di miglioramento.

Dalle documentazioni raccolte, sia dei datori di lavoro che dei lavoratori, risulta anche che molte commissioni interne sono state invalidate o non rinnovate, alcune per contrasti tra le organizzazioni dei lavoratori, altre per contrasti tra queste e i datori di lavoro.

Tutte e tre le aziende visitate fanno parte del *settore chimico*. La situazione relativa è la seguente:

SETTORE CHIMICO

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.	totali
da 51 a 100	1	-	1
da 101 a 500	1	-	1
oltre 500	1	-	1
totali generali	3	-	3

* *

Siena (provincia di)

Le notizie e le documentazioni raccolte sulla esistenza delle commissioni interne nelle aziende della provincia di *Siena* sono generiche e non consentono un esatto inquadramento.

In proposito, i rappresentanti della *U.I.L.* di *Siena*, hanno risposto che «le aziende in cui esiste la commissione interna sono la maggioranza».

I rappresentanti della *C.I.S.L.* di *Siena*, invece, hanno dichiarato che «in provincia di *Siena*, non superano il numero di 30 le aziende dove le commissioni interne sono state regolarmente rinnovate. Nel settore edile, si riscontra una assenza completa delle commissioni interne».

I predetti rappresentanti, più avanti nel corso del colloquio, hanno ribadito che «poche sono le aziende ove esiste la commissione interna».

Da parte dell'*Associazione degli industriali di Siena* è stato affermato nel corso del colloquio e confermato a mezzo di una memoria, che «la costituzione delle commissioni interne è, in linea di massima, normale».

Per quanto riguarda le aziende visitate, è da rilevare che tutte e tre le aziende sottoposte ad indagine appartengono al *settore dell'industria estrattiva*. La situazione relativa è la seguente:

SETTORE ESTRATTIVO

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.	totali
da 101 a 500	1	-	1
oltre 500	2	-	2
totali generali	3	-	3

Nell'azienda con dipendenti da 101 a 500 la commissione interna è decaduta, e le elezioni non sono ancora state fatte, a causa di agitazioni operaie e contrasti con la direzione aziendale.

UMBRIA

Terni (provincia di)

Nella provincia di *Terni*, le commissioni interne esistono in quasi tutti i complessi industriali; e ciò è risultato dai colloqui svolti sia con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, sia con i singoli operai dell'azienda visitata, nonché dalle documentazioni raccolte.

Dal colloquio con i rappresentanti della *C.G.I.L.* di *Terni* è risultato:

«In tutte le zone della provincia esistono, salvo rare eccezioni, le commissioni interne. Presso tutti i grandi complessi industriali, esse risultano costituite».

Nulla è risultato circa l'esistenza delle commissioni interne, dai colloqui avuti con i rappresentanti della *C.I.S.L.* e della *U.I.L.* di *Terni*.

Nella relazione presentata dagli *Uffici provinciali del lavoro di Terni*, tra l'altro, si legge:

«Presso tutti gli stabilimenti industriali della provincia risultano costituite le commissioni interne. Le elezioni si sono svolte sempre senza dar luogo a controversie di rilievo».

Nulla risulta dai colloqui e documenti presentati dall'*Associazione industriali* della provincia.

Può essere interessante, invece, quanto dichiarato nella memoria della direzione di una *azienda* visitata:

«La commissione interna è eletta ed esplica la sua attività secondo le norme dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 e secondo un accordo migliorativo aziendale del 18 gennaio 1955».

Nell'unica società appartenente al *settore metallurgico*, con oltre 500 dipendenti, sottoposta ad indagine diretta, la commissione interna è eletta e funzionante. (Le ultime elezioni sono state tenute nel febbraio 1956).

LAZIO

Roma (provincia di)

Nella provincia di *Roma* sono stati sottoposti ad indagine tre settori industriali e, precisamente, il *settore dell'industria meccanica*, quello *chimico* e quello *edile*.

I dati rilevati dalle dichiarazioni dei rappresentanti dei lavoratori, da un lato, e dai rappresentanti dei datori di lavoro, dallo altro, non sono stati concordi; tuttavia si può desumere che in genere nelle grandi aziende, salvo qualche eccezione, esistono le commissioni interne, mentre esse vanno scomparendo nelle medie e piccole aziende. E ciò, soprattutto, in considerazione dei settori esaminati, e specialmente quello meccanico a carattere prevalentemente artigianale per le medie e piccole aziende e quello edile, date le caratteristiche della mano d'opera impiegata, che è, per lo più, fluttuante e non continua.

Le commissioni interne sembrano essere presenti nelle più grandi aziende associate alla Confindustria, mentre mancano in quasi tutte le aziende non associate. Mancano, poi, quasi del tutto nel settore dell'edilizia.

In particolare, dai colloqui avuti con la *C.G.I.L.*, si è rilevato che «il numero delle commissioni interne esistenti in queste tre categorie è molto basso. Circa le tre categorie scelte, vi è una pressione da parte dei datori di lavoro per non fare eleggere le commissioni interne. La loro elezione, talvolta, è una vera battaglia per la pressione che viene esercitata da parte degli industriali...» E più particolarmente «in una azienda chimica non è stato possibile effettuare alcun intervento sindacale. Così pure dicasi per una altra azienda chimica in cui, dopo dieci anni, non c'è una commissione interna. Un tentativo di costituzione di tale organo ha portato al licenziamento di 60 persone con chiara dimostrazione di non aver bisogno della commissione interna.

In una azienda metalmeccanica non si riesce ad eleggere la commissione interna. Nelle aziende non associate non è possibile ugualmente costituirla perchè gli operai, al primo tentativo, vengono licenziati».

I rappresentanti della *C.G.I.L.* hanno, infine, precisato:

«Noi abbiamo 13 commissioni interne sulle 23 che, secondo il regolamento, dovrebbero esserci».

Per quanto riguarda il settore edilizio, i rappresentanti della *C.G.I.L.* hanno dichiarato che «le commissioni interne non esistono praticamente» perchè «l'accordo è troppo macchinoso... e nella edilizia si arriva con troppa facilità a sospendere o a finire il lavoro».

I predetti hanno, infine, precisato che «su 100 cantieri esaminati, soltanto in uno di questi esisteva la commissione interna».

I delegati della *C.I.S.L.*, dopo aver dichiarato che «l'accordo interconfederale per le elezioni delle commissioni interne dell'industria per quanto riguarda le aziende associate alla Unione industriali, nel complesso, è rispettato», hanno citato i casi di una azienda chimica (ove la direzione aziendale è riuscita con sistemi «intimidatori» a non fare eleggere la commissione interna); di una azienda di trasporti (ove la commissione interna non è stata per

le stesse ragioni costituita); di una azienda (ove «non c'è commissione interna, nè libertà sindacale»); e di una altra azienda, infine, (ove «non esiste commissione interna e non c'è libertà sindacale, perchè il padrone dice che lui è un lavoratore come tutti gli altri 200 operai»).

Per il particolare *settore edilizio*, i rappresentanti della *C.I.S.L.* hanno affermato testualmente:

«Noi abbiamo tentato di fare le commissioni interne, ma esse si sono facilmente smembrate, nè si è potuto più riformarle».

I rappresentanti della *C.I.S.N.A.L.* hanno dichiarato:

«Non esiste la possibilità di far riconoscere l'istituto delle commissioni interne».

Inoltre, hanno rilevato che la commissione interna non esiste in moltissime aziende, specialmente in quelle non associate alla Confederazione generale dell'industria italiana; ed hanno citato il caso di una grande azienda chimica, ove detto istituto non esiste.

I rappresentanti della *U.I.L.*, infine, hanno affermato che «le commissioni interne non vengono formate per la opposizione dei datori di lavoro, e generalmente non esistono»; ed hanno citato i casi di una azienda meccanica dove «non si può parlare di commissione interna, altrimenti i lavoratori rischiano di perdere il posto»; e quello di una altra azienda meccanica «ove non c'è la commissione interna»:

Per il *settore edilizio*, in particolare, i rappresentanti della *U.I.L.* hanno sostenuto che «pochissime sono le commissioni interne costituite nei cantieri romani al confronto dell'alto numero delle costruzioni».

Nei colloqui con i dirigenti di azienda è risultato che, su 23 aziende ove dovrebbero esservi le commissioni interne, esse esistono solo in 8.

Un dirigente di azienda ha precisato: «effettivamente, nelle piccole aziende meccaniche che si potrebbero qualificare artigianali, la commissione interna non esiste. Non c'è nemmeno il dirigente in tali aziende, ma nelle aziende di dimensioni un poco più grandi, appartenenti al settore meccanico, dove c'è il dirigente, le commissioni sono state nominate fin dal primo momento ed hanno funzionato».

Nel corso del colloquio con i rappresentanti dell'*Unione industriali*, è stato dichiarato:

«Noi abbiamo il 90% delle aziende che hanno commissioni interne. Casi eccezionali ci sono per aziende dove i lavoratori non le vogliono. Nelle aziende associate la grande maggioranza hanno le commissioni interne oppure il delegato di impresa».

Detti rappresentanti hanno, inoltre, messo in rilievo il carattere di periodicità e di rapidissimo avvicendamento del lavoro nel settore edilizio che costituisce la maggior parte dell'attività industriale romana, ed il fatto che i lavoratori preferiscono trattare direttamente con la direzione aziendale.

Nella provincia di *Roma* sono state visitate 6 aziende dell'*industria meccanica*, 3 ditte dell'*industria chimica* e 5 ditte dell'*industria edilizia*.

Nei singoli settori è risultata la seguente situazione:

SETTORE MECCANICO

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.
da 51 a 100	1	1
da 101 a 500	2	1
oltre 500	1	-
totale	4	2

SETTORE CHIMICO

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.
da 51 a 100	1	-
da 101 a 500	-	1
oltre 500	1	-
totale	2	1

Nell'azienda con dipendenti da 101 a 500, mancante di commissione interna, la direzione ha affermato che tale organo «non risulta desiderato dalla quasi totalità dei collaboratori», e molti lavoratori hanno dichiarato di non vederne la necessità.

SETTORE EDILIZIO

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.
fino a 50	-	3
da 51 a 100	-	1
oltre 100	-	1
totale	-	5

RIEPILOGHI COMPLESSIVI

settore	con C.I.	senza C.I.	totali
meccanico	4	2	6
chimico	2	1	3
edilizio	-	5	5
totali generali	6	8	14

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.	totali
fino a 50	-	3	3
da 51 a 100	2	2	4
da 101 a 500	2	3	5
oltre 500	2	-	2
totali generali	6	8	14

ABRUZZI

Chieti (provincia di)

Dalle documentazioni raccolte e dai colloqui con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali sia dei datori di lavoro che dei lavoratori, si è potuto constatare che la percentuale di esistenza delle commissioni interne nelle aziende della provincia di Chieti è alquanto scarsa, e che le poche esistenti si riscontrano nelle grandi aziende.

I rappresentanti della *C.G.I.L.* di *Chieti*, nel rilevare la forte mancanza di commissioni interne nella provincia e le cause che la determinano, nel corso del colloquio hanno affermato che «le commissioni interne esistono soltanto in due cantieri».

I rappresentanti della *C.I.S.L.* di *Chieti* hanno dichiarato che «il problema della commissione interna è una piaga da noi! Non abbiamo elementi preparati, perchè siamo nella provincia della paura. In quei pochi cantieri idroelettrici dove esiste, la commissione interna non è riuscita a funzionare...».

In un promemoria, la *C.I.S.L.* ha, poi, affermato che «le commissioni interne vengono costituite solo nei grandi cantieri».

«Per il settore edile sono, di recente, entrate in funzione alcune commissioni interne presso le molte aziende appaltatrici dei lavori di una grande azienda elettrica. Pertanto, la loro efficienza è ancora limitata ed in via di sperimentazione. Mancano quasi totalmente i delegati di impresa presso le piccole aziende».

I rappresentanti della *Associazione degli industriali di Chieti* hanno dichiarato:

«Sono state fatte richieste nei cantieri dove i lavoratori superano il numero di 40. Noi abbiamo sempre aiutato, nei limiti dell'accordo interconfederale.

Nei cantieri del Sangro sono state costituite diverse commissioni interne; una è in corso di elezione. Molte ditte si stanno sviluppando ora».

Nelle due imprese visitate, appartenenti all'*industria edilizia* la situazione è la seguente:

SETTORE EDILIZIO

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.	totali
da 101 a 500	1	1	2
totali generali	1	1	2

57. - C) Italia meridionale.

CAMPANIA

Napoli (provincia di)

Dalle documentazioni raccolte e dalle dichiarazioni dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali, è possibile delineare

la situazione delle commissioni interne in rapporto alla loro esistenza nelle aziende della provincia di *Napoli* nel seguente modo: le commissioni interne esistono in quasi tutte le aziende associate alla Confindustria. Tali aziende sono per lo più grandi, e la maggioranza di queste appartengono al gruppo I.R.I. .

Le commissioni interne, invece, scarseggiano nelle medie aziende e sono pressochè inesistenti nelle piccole, in quanto, sia le une che le altre, sono quasi tutte di imprenditori che non sono associati alla Confindustria.

È interessante in proposito rilevare una affermazione dei rappresentanti della *Federazione dei Metalmeccanici* della *C.I.S.L.* di *Napoli*, i quali hanno scisso il problema in due: da una parte le grandi aziende associate alla Confindustria, dall'altra le medie e piccole aziende, nonché quelle artigiane. Le prime hanno la commissione interna, mentre le seconde cercano in ogni modo di non averla.

Ne consegue - hanno affermato i predetti rappresentanti - che soltanto una minoranza della grande categoria dei metallurgici è rappresentata dalle commissioni interne.

Da notare, infine, che da parte della *Federazione chimici*, aderente alla *C.I.S.L.*, è stato dichiarato che «nelle aziende associate alla Confindustria le elezioni avvengono regolarmente ad eccezione di alcune aziende, ove non esiste commissione interna. Al contrario, si lamenta la quasi assoluta impossibilità di costituire l'organo di rappresentanza aziendale in seno alle aziende non associate alla Confindustria».

La stessa *Federazione* ha, poi, rilevato, in una sua memoria:

«Per dare una idea della situazione, basta far rilevare che, nel settore farmaceutico, solo tre aziende riconoscono la commissione interna; e che, nel settore della produzione olii, saponi, cere e distillerie di 2° grado, ad eccezione di un caso, non esiste alcuna commissione interna. Nel settore fibre tessili artificiali, poi, solo 2 aziende hanno la commissione interna, nel settore chimico 10 aziende, nel settore gomma 1 azienda, nel settore petrolieri 4 aziende».

I rappresentanti della *C.G.I.L.* di *Napoli* hanno in proposito dichiarato:

«Nelle aziende grandi e medie aderenti alla Confindustria, in linea di massima, vi sono le commissioni interne».

Più oltre, nel corso del colloquio, detti rappresentanti hanno precisato:

«In vasti settori di piccole e medie aziende - settore chimico, alimentare, tessile e abbigliamento - non vi sono le commissioni interne».

Nella memoria presentata la *C.G.I.L.* ha rilevato:

«Nel settore chimico, su 18 aziende censite e aderenti alla Confindustria solo nove, e cioè il 50%, hanno la commissione interna». Nella stessa memoria, dopo aver rilevato che in numerose altre aziende vi è il costante rifiuto delle direzioni al rinnovo delle commissioni interne, viene affermato, inoltre: «Gravissima è, peraltro, tale situazione nel settore delle piccole e medie aziende tessili, alimentari, dell'abbigliamento ecc. dove si impedisce in modo più assoluto la elezione della rappresentanza dei lavoratori».

I rappresentanti della *U.I.L.* di *Napoli* hanno dichiarato che, «nelle grandi aziende in genere, si rispettano gli accordi confederali sulle commissioni interne. La situazione è diversa nelle medie e piccole aziende ove, o non esiste affatto la commissione interna, o questa ha difficoltà ad espletare i propri compiti».

I rappresentanti della *C.I.S.NA.L.* di *Napoli* hanno dichiarato:

«In linea di massima le commissioni interne esistono presso le aziende associate alla Confindustria».

I rappresentanti dell'*Associazione dirigenti aziende industriali* di *Napoli* hanno affermato:

«Nelle grandi industrie e nella gran parte della media industria, sono costituite e funzionano commissioni interne».

E' stato, poi, ammesso da parte dei predetti che si sono verificati numerosi ritardi nei rinnovi delle commissioni interne. In qualche caso, in quattro anni vi sono stati solo due rinnovi di commissione interna.

I rappresentanti dell'*Unione industriali* di *Napoli* hanno dichiarato:

«Le commissioni interne funzionano in tutte le aziende associate all'Unione industriali. Per le altre non associate del settore industria, non abbiamo elementi precisi, ma la esistenza delle commissioni interne non è normale.

Si verifica anche il caso di aziende che si dimettono dall'Unione per non osservare i patti convenuti per le commissioni interne e in genere i patti sindacali. Ogni qualvolta l'organizzazione sindacale ha manifestato il desiderio di costituire la commissione interna, ciò si è sempre verificato. Non vi è un notevole ritardo nei rinnovi delle stesse. In questi ultimi tempi sono avvenuti ritardi soltanto in tre aziende di Castellammare».

Gli industriali hanno, poi, precisato che, per quanto riguarda due delle aziende citate, si tratta di contestazioni tra le organizzazioni dei lavoratori. Per la terza azienda è sorto un contrasto tra direzione e organizzazioni sindacali per la partecipazione o meno alle elezioni di un gruppo di lavoratori sospesi.

Sono state sottoposte ad indagine diretta 5 aziende dell'*industria meccanica*, 3 dell'*industria metallurgica*, 3 dell'*industria tessile* e 3 dell'*industria chimica*.

Nei singoli settori è risultata la seguente situazione:

SETTORE MECCANICO

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.
da 51 a 100	1	1
da 101 a 500	2	-
oltre 500	1	-
totale	4	1

SETTORE METALLURGICO

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.
da 51 a 100	1	-
da 101 a 500	1	-
oltre 500	1	-
totale	3	-

SETTORE TESSILE

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.
da 51 a 100	-	1
da 101 a 500	1	-
oltre 500	1	-
totale	2	1

Nell'azienda con oltre 500 dipendenti la commissione interna è in carica dal 23 luglio 1954 ed ancora non sono state fatte le nuove elezioni a causa di una contestazione tra la commissione interna e la direzione.

SETTORE CHIMICO

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.
da 51 a 100	-	1
da 101 a 500	1	-
oltre 500	1	-
totale	2	1

RIEPILOGHI COMPLESSIVI

settore	con C.I.	senza C.I.	totali
meccanico	4	1	5
metallurgico	3	-	3
tessile	2	1	3
chimico	2	1	3
totali generali	11	3	14

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.	totali
da 51 a 100	2	3	5
da 101 a 500	5	-	5
oltre 500	4	-	4
totali generali	11	3	14

Salerno (provincia di)

L'esistenza delle commissioni interne nelle aziende di questa provincia si può considerare, stando alle dichiarazioni ed alle documentazioni fornite dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, alquanto scarsa.

I rappresentanti della *C.I.S.L.* di *Salerno* hanno dichiarato:

«Nel settore canapiero non esistono commissioni interne. La unica commissione interna era stata costituita presso una azienda la quale ha, peraltro, chiuso licenziando tutti i lavoratori. Negli altri settori, le commissioni interne sono state costituite soltanto nella metà delle aziende esistenti».

I rappresentanti della *C.G.I.L.* di *Salerno* hanno dichiarato:

«Le aziende non iscritte alla Confindustria si rifiutano di riconoscere l'istituto delle commissioni interne. Queste esistono nelle aziende con un numero di dipendenti superiore alle 50 unità. Quelle costituite in provincia di Salerno sono complessivamente 60 o 70, in esse comprese le commissioni interne dei trasporti e dei monopoli. Negli stabilimenti conservieri, l'accordo interconfederale non è applicato soprattutto per il carattere di stagionalità della produzione. L'istituto delle commissioni interne non è riconosciuto in queste aziende sebbene previsto dall'accordo suddetto».

Più oltre, nel corso del colloquio, i rappresentanti della *C.G.I.L.* hanno anche affermato:

«A *Nocera Inferiore*, ove vi sono ditte che occupano circa 5.000 unità lavorative stagionali, non esistono commissioni interne. Su un totale complessivo di 17.000 unità, di 70 aziende solo 3 hanno la commissione interna. In queste aziende gli operai fissi non superano in totale i 1.500. Il problema rimane quindi quello della impossibilità di costituire le commissioni interne laddove la lavorazione stagionale è la caratteristica fondamentale».

Altri dati di interesse sono stati segnalati dalla *C.G.I.L.* di *Salerno* relativamente agli stabilimenti del tabacco. In essi, non è stato possibile costituire le commissioni interne perchè non sono previste dai contratti. Ciò a differenza degli stabilimenti dei Monopoli di Stato dove le commissioni interne esistono.

La *C.G.I.L.* ha tenuto a rilevare tale incongruenza «in quanto le aziende di cui sopra sono delle concessionarie da parte dello Stato. Inoltre, le ditte, che eseguono lavori pubblici per conto della Cassa per il Mezzogiorno e per l'Ente di riforma, non vogliono le commissioni interne malgrado nei capitolati di appalto si imponga il rispetto degli accordi sindacali».

I delegati della *U.I.L.* di *Salerno* nel corso dei colloqui, hanno dichiarato:

«Forniamo i seguenti dati statistici emersi da una inchiesta condotta dal Centro provinciale della produttività, d'accordo con la nostra organizzazione sindacale per la scelta delle aziende dimostrative: su 68 aziende in esame (praticamente tutte quelle esistenti in provincia) 48 non hanno commissioni interne».

Le dichiarazioni dei datori di lavoro non danno un quadro preciso della situazione, limitandosi ad affermare che «in linea di massima le commissioni interne costituite presso le aziende aderenti alla Confindustria funzionano regolarmente».

Le tre aziende visitate appartengono all'industria tessile. La situazione relativa è la seguente:

SETTORE TESSILE

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.	totali
da 51 a 100	-	1	1
da 101 a 500	-	1	1
oltre 500	1	-	1
totali generali	1	2	3

PUGLIA

Taranto (provincia di)

Nel corso dei colloqui con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, si è potuto constatare che le commissioni interne esistono in quasi tutte le grandi e medie aziende, mentre non esistono nelle piccole, ove manca, nella maggior parte dei casi, anche il delegato di fabbrica.

I rappresentanti della *C.G.I.L.* di *Taranto* hanno in merito dichiarato:

«L'accordo interconfederale è applicato in linea di massima nelle grandi e medie aziende, soprattutto in quelle che sono associate alla Confindustria. Le piccole industrie, invece, non lo rispettano in quanto non raggiungono il numero minimo degli operai necessario per l'elezione delle commissioni interne. Abbiamo rivendicato il delegato di fabbrica; ma, tuttora, non è stato nominato».

Dalla relazione presentata dalla *C.I.S.L.* di *Taranto* si è rilevato:

«Nelle piccole industrie non è stato possibile costituire le commissioni interne e, nonostante la buona volontà, nemmeno il delegato di fabbrica, data la soggezione in cui si trovano i lavoratori. Anche nelle grandi industrie si sono verificate difficoltà.

Nella relazione presentata dalla *C.I.S.L.* è stato anche precisato che «nelle aziende dell'edilizia non è stato possibile costituire commissioni interne per le condizioni in cui si trovano i lavoratori» e in merito ad una particolare vertenza in una azienda industriale è stato denunciato «il diniego della direzione aziendale alla richiesta dei lavoratori dipendenti di avere il delegato di azienda, come previsto dagli accordi interconfederali sulle commissioni interne. Solo nel 1952 - si sottolinea - è stata consentita l'elezione di un delegato, ma scaduto il mandato di rappresentanza, non è stato possibile rinnovare le cariche per il netto rifiuto da parte della direzione».

Dai colloqui avuti con i rappresentanti della *U.I.L.* di *Taranto* è risultato che le commissioni interne «esistono dappertutto. Solo in alcune aziende dove vi è un numero così piccolo di lavoratori che non consente la formazione della commissione, questa manca. E ciò si verifica solo in alcuni piccoli cantieri».

I rappresentanti della *C.I.S.NA.L.* di *Taranto* hanno da parte loro dichiarato:

«Vi sono le commissioni interne. Noi abbiamo la commissione interna in una azienda locale e negli stabilimenti molto grandi; poi, abbiamo il consiglio di fabbrica e il delegato di fabbrica».

I dirigenti aziendali ed i rappresentanti dell'*Unione industriali* di *Taranto* hanno affermato che le commissioni interne esistono, ove è possibile costituirle, in relazione al numero degli operai occupati.

Nelle due aziende visitate, appartenenti all'*industria meccanica* si è riscontrata la seguente situazione:

SETTORE MECCANICO

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.	totali
da 51 a 100	1	-	1
oltre 500	1	-	1
totali generali	2	-	2

BASILICATA

Potenza (provincia di)

Dalle risultanze emerse nel corso dei colloqui e dalle documentazioni raccolte, non esisterebbero commissioni interne in tutta la provincia di *Potenza*.

Le organizzazioni sindacali sia dei lavoratori che dei datori di lavoro ne confermano e quasi ne giustificano la non esistenza; i primi constatando una «mentalità piuttosto retrograda dei lavo-

ratori», e la contrarietà delle imprese; i secondi, affermando che gli stessi lavoratori non ne hanno mai richiesta la costituzione.

In particolare, dai colloqui con la *C.G.I.L.* di *Potenza* è risultato che «non vi è alcuna commissione interna e che le imprese non ne vogliono sapere».

In successivi colloqui con i rappresentanti della *C.G.I.L.* hanno affermato che le commissioni interne «hanno funzionato dal 1948 al 1954, dietro la forza dei lavoratori, ma le imprese non le hanno volute riconoscere».

Anche da parte della *C.I.S.L.* di *Potenza* è stato segnalato che «non vi sono le commissioni interne, e le imprese non ne vogliono sapere», precisando inoltre che un tempo esistevano e «funzionavano bene».

I rappresentanti della *U.I.L.* di *Potenza* hanno dichiarato che «qui non si sente la necessità delle commissioni interne, perchè si ha una mentalità retrograda».

Ed infine, da parte della *C.I.S.N.A.L.* di *Potenza* è stato precisato che «i dirigenti sindacali sono temuti dalle ditte, per cui, ad esempio, quando si reclama la commissione interna, allora il datore di lavoro prende talune iniziative per ostacolare la costituzione».

Sono state visitate 5 ditte, tutte del settore edilizio. La situazione è la seguente:

SETTORE EDILIZIO

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.	totali
da 51 a 100	-	4	4
da 101 a 500	-	1	1
totali generali	-	5	5

I datori di lavoro delle aziende con dipendenti da 51 a 100 hanno dichiarato che le commissioni interne non esistono perchè non richieste dai lavoratori ed i lavoratori non ne hanno reclamato la esistenza. Un lavoratore di una ditta ha dichiarato testualmente: «qui non ce n'è bisogno».

CALABRIA

Reggio Calabria (provincia di)

Dai colloqui e dalle documentazioni fornite dalle organizzazioni sindacali, non risulta esistere nella provincia alcuna commissione interna; e ciò è in parte spiegabile se si tiene presente il particolare settore, quello edilizio, sottoposto ad indagine. Ne hanno, comunque, dichiarata l'inesistenza tutte le organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Per quanto riguarda l'*Associazione industriali di Reggio Calabria*, un dirigente ha affermato che le commissioni interne non esistono «perchè manca l'industria».

Sono state visitate 2 imprese del *settore edilizio* per le quali la situazione è risultata la seguente:

SETTORE EDILIZIO

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.	totali
da 101 a 500	-	2	2
totali generali	-	2	2

Un dirigente di una impresa ha in merito precisato che «non si è avvertita l'esigenza. I rapporti con i lavoratori sono mantenuti direttamente da me, ed eventuali richieste vengono valutate ed eventualmente soddisfatte».

* *

Catanzaro (provincia di)

Dalle documentazioni e dai colloqui con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, è risultato che le commissioni interne esistono solo nei grandi complessi industriali della provincia, mentre risultano mancanti nelle medie e piccole aziende.

In particolare un rappresentante della *C.G.I.L.* di *Catanzaro* ha affermato:

«Di commissioni interne ce ne sono poche. In una azienda sono ricorsi ai ricatti più vari contro coloro che si ribellano per la mancanza della commissione interna. L'azienda stessa non permette che si costituisca tale organo. Lo stesso avviene in altre tre aziende della provincia».

La *C.I.S.L.* di *Catanzaro* non ha fornito dati precisi circa la esistenza numerica delle commissioni interne osservando, che «dove esistono, esse vengono elette in osservanza alle norme previste dall'accordo interconfederale».

Dai colloqui con i rappresentanti delle altre organizzazioni sindacali, sia operaie che padronali, nulla è emerso circa l'esistenza delle commissioni interne.

Sono state visitate 2 aziende, una del settore *metallurgico*, ed una del settore *chimico*.

In entrambe le aziende, con oltre 500 dipendenti, esiste la commissione interna e le cariche sono state regolarmente rinnovate.

58. - D) Italia insulare.

SICILIA

Palermo (provincia di)

Anche in questa provincia, occorre tener presente, in rapporto all'esistenza delle commissioni interne, le categorie delle grandi, medie e piccole aziende. Nelle grandi, si è constatata, in base alle documentazioni raccolte, una percentuale abbastanza elevata anche se in provincia vi sono notevoli flessioni. Nelle medie, la presenza delle commissioni interne è alquanto scarsa, e nelle piccole pressochè inesistente, specie nelle aziende della provincia.

In proposito, i rappresentanti della *C.I.S.L.* di *Palermo*, nel corso del colloquio, hanno dichiarato:

«Nelle grandi e medie aziende cittadine le commissioni interne sono costituite e funzionanti. Ove tale istituto è posto in non essere è nelle piccole aziende in genere e nelle imprese che hanno residenza in provincia».

La *Camera del lavoro* di *Palermo*, a mezzo di una relazione, ha osservato che «l'azione degli industriali si attua innanzitutto nell'impedire in tutti i modi la costituzione delle commissioni interne. Così possiamo dire che, nonostante le lotte dei lavoratori, solo in una diecina di cantieri a *Palermo* e provincia tale organo esiste».

Più avanti, nella stessa relazione si rileva che «nel settore metalmeccanico, si è sempre impedita la costituzione della commissione interna. In una fabbrica tessile, che ha 360 dipendenti, i lavoratori non hanno potuto eleggere la commissione interna».

La *F.I.O.M. (C.G.I.L.)* di *Palermo* ha rilevato come «sia pesante la situazione relativa alle commissioni interne nel settore industriale» ed ha citato, al riguardo, i casi ove non esiste la commissione interna per la impossibilità di eleggerla.

La *F.I.L.C. (C.G.I.L.)* di *Palermo*, in una sua relazione riflettente la situazione del settore chimico, ha rilevato che «non esistono commissioni interne e delegati di azienda. Ove i lavoratori

reclamano i propri diritti, vengono licenziati. Soltanto in due aziende esiste la commissione interna».

Da parte dei datori di lavoro, è da rilevare la seguente dichiarazione contenuta nella relazione consegnata dall'*Associazione industriali di Palermo*:

«In qualche media e piccola azienda non esiste la commissione interna, e ciò in quanto da parte dei lavoratori non è stata fatta alcuna richiesta».

Nel corso del colloquio, i *rappresentanti industriali* hanno, poi, dichiarato:

«Talune nostre aziende non hanno la commissione interna, non perchè ci siamo rifiutati di costituirla, ma perchè, date le piccole dimensioni delle aziende, ci sono sempre quei due o tre operai che, senza alcuna elezione, costituiscono dei collegamenti tra operai e datore di lavoro».

Sono state visitate 5 aziende del *settore meccanico*. 1 del *settore tessile* e 1 del *settore chimico*.

Nei singoli settori si è riscontrata la seguente situazione:

SETTORE MECCANICO

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.
da 51 a 100	1	1
da 101 a 500	-	2
oltre 500	1	-
totale	2	3

SETTORE TESSILE

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.
da 101 a 500	1	-
totale	1	-

SETTORE CHIMICO

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.
da 101 a 500	1	-
totale	1	-

RIEPILOGHI COMPLESSIVI

settore	con C.I.	senza C.I.	totali
meccanico	2	3	5
tessile	1	-	1
chimico	1	-	1
totali generali	4	3	7

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.	totali
da 51 a 100	1	1	2
da 101 a 500	2	2	4
oltre 500	1	-	1
totali generali	4	3	7

* *

Agrigento (provincia di)

Dai colloqui e dalle documentazioni presentate dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro risulterebbe che le commissioni interne esistono soltanto nel 10% circa delle imprese industriali della provincia, in massima parte grandi e medie aziende, mentre quasi sempre mancano nelle piccole, ove spesso vi è un delegato di azienda.

Dal colloquio con la *C.I.S.L.* è risultato che «su 150 aziende nelle quali sarebbe possibile avere la commissione interna, essa esiste solo in 15-16 aziende».

In particolare, è stata citata una miniera «ove si è indietro di circa 300 anni: in quella miniera ... non esiste niente, nè commissione interna, nè contratto di lavoro, nè sindacato di categoria...; invece in un'altra miniera le cose vanno meglio e la commissione interna viene eletta regolarmente».

Dal colloquio con i rappresentanti della *C.G.I.L.* di *Agrigento*, è risultato:

«Noi abbiamo, fra piccole e grandi, 38 aziende; e, su queste 38, solo in 10 miniere esiste la commissione interna».

Ed ancora, più particolarmente: «Dal censimento fatto nel 1951 risultavano nella nostra provincia circa 1.350 aziende, e all'incirca in tutte queste aziende si avranno 15 commissioni interne: 10 nel settore zolfifero, 2 nel settore dei pastifici, 2 nel settore chimico ed 1 in una azienda meccanica».

La *C.I.S.N.A.L.*, dal canto suo, ha rilevato che le commissioni interne esistono in poche aziende.

Per quanto riguarda le 5 imprese visitate, tutte della *industria estrattiva* è risultato quanto segue:

SETTORE ESTRATTIVO

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.	totali
da 51 a 100	1	-	1
da 101 a 500	2	-	2
oltre 500	2	-	2
totali	5	-	5

* *

Caltanissetta (provincia di)

In questa provincia, si è rilevato che le commissioni interne sono, in genere, presenti nel *settore minerario*, mentre sono assai scarse negli altri *settori industriali*.

I rappresentanti della *Camera confederale del lavoro di Caltanissetta* hanno dichiarato che «per quanto riguarda soltanto il settore minerario, vi sono 5 commissioni interne su 8 miniere».

Essi hanno anche specificato che: «In tre aziende esiste la commissione interna, mentre essa non esiste in una miniera. Nel centro di Caltanissetta abbiamo delle piccole miniere ove esiste una situazione molto grave per cui l'azione della commissione interna è impossibile».

Più oltre, i rappresentanti della *C.G.I.L.* hanno ancora specificato:

«In nessuna miniera la classe impiegatizia riesce a presentarsi nelle commissioni interne, escluso un caso».

Dalla memoria presentata dalla *Camera confederale del lavoro (C.G.I.L.)* è, inoltre, risultato che «le commissioni interne esistono in sei miniere ed in alcune aziende edili, mentre mancano, invece, in altre due miniere. Così come non esistono in tutto il settore del commercio e nella categoria impiegatizia».

I delegati della *C.I.S.L.* di *Caltanissetta* hanno dichiarato che «in molte miniere le commissioni interne non esistono in quanto i datori di lavoro non le vogliono» e, soffermandosi sul settore edile, hanno affermato che «non appena i lavoratori pensano di formare la commissione interna, vengono minacciati dal datore di lavoro».

I rappresentanti della *C.I.S.N.A.L.* hanno precisato:

«Le commissioni interne si fanno soltanto nelle miniere; negli altri settori non ne esistono, specialmente nel settore edile, dove i datori di lavoro non le vogliono in quanto pensano che verrebbero a menomare la loro libertà personale».

Tra le quattro ditte visitate, tutte dell'*industria estrattiva* la situazione è la seguente:

SETTORE ESTRATTIVO

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.	totali
da 51 a 100	-	1	1
da 101 a 500	1	-	1
oltre 500	2	-	2
totali generali	3	1	4

Nella miniera ove non opera la commissione interna, dal colloquio con il concessionario è emerso che «non esiste nessuna commissione interna, ma vi è qualche operaio che, godendo la fiducia dei compagni di lavoro, si tiene a contatto con l'esercente per avanzare le loro richieste».

* *

Catania (provincia di)

Anche per questa provincia, dai colloqui con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali sia dei datori di lavoro che dei lavoratori è risultato che non esiste alcuna commissione interna. È comunque, da tener presente che il settore lavorativo prevalente della provincia è il *settore edilizio*, sempre caratterizzato dalla mobilità della manodopera impiegata.

I rappresentanti della *C.G.I.L.* di *Catania* nel corso del colloquio hanno in merito dichiarato: «In nessuna impresa della nostra provincia esiste la commissione interna» e, più avanti, hanno precisato: «La commissione interna non c'è neanche in seno alla squadra di manutenzione del Comune».

Ugualmente si sono pronunciati i rappresentanti della *C.I.S.L.* di *Catania* che, tra l'altro, hanno specificato che «per quanto riguarda il settore edile, la commissione interna rappresenta una mera espressione verbale».

Anche i rappresentanti della *U.I.L.* di *Catania* hanno dichiarato che non esistono commissioni interne nella provincia.

I rappresentanti della *Federazione piccole e medie industrie* hanno giustificata l'inesistenza delle commissioni interne con il fatto che non esistono nella provincia grandi complessi industriali.

Nelle 4 imprese visitate, tutte appartenenti al *settore edilizio* e tutte piccole imprese con meno di cento dipendenti, non esiste la commissione interna.

SARDEGNA

Cagliari (provincia di)

La situazione delle commissioni interne in rapporto alla loro esistenza nelle aziende della provincia di *Cagliari* è stata delineata dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori attraverso dichiarazioni e documentazioni dalle quali emerge una certa «pesantezza». Le commissioni interne, infatti, sono poche e scarsamente funzionanti ove sono state istituite; comunque per la maggioranza sono nelle grandi aziende di Stato. In mancanza di dati precisi è tuttavia utile registrare alcune affermazioni delle suddette organizzazioni che possono dare qualche indicazione circa la esistenza delle commissioni interne nella provincia.

I rappresentanti della *C.G.I.L.* di *Cagliari* hanno rilevato che «in molte aziende della provincia, non esiste la commissione interna, oppure questa non è stata rinnovata, o è stata rinnovata dopo anni.

Tra le aziende che non hanno la commissione interna, i rappresentanti della *C.G.I.L.* ne hanno citate due nelle quali le commissioni interne non esistono perchè vengono impedita dalla direzione. Tra le società, poi, in cui le commissioni interne non hanno potuto rinnovarsi, ne hanno citate altre due.

«Nel gruppo edile - hanno affermato i rappresentanti della *C.G.I.L.* - l'istituto delle commissioni interne viene sistematicamente violato, e difficile è per i lavoratori eleggersi questo strumento di difesa e collaborazione. Nel gruppo trasporti non è consentito alle commissioni interne di svolgere alcuna attività. Fatta eccezione per due casi, in tutte le altre non è mai esistita nè esiste la commissione interna».

Più avanti, in una relazione scritta da parte della *C.G.I.L.* è stato osservato che «in nessuna azienda operante nella nostra provincia, questo organismo dei lavoratori può svolgere la sua attività» e, dopo aver illustrato le opposizioni che si verificherebbero da parte padronale, termina testualmente: «in questa situazione può ben dirsi che tutti i lavoratori della provincia di *Cagliari* sono privi del loro diretto organismo di tutela».

La stessa relazione chiude riportando un lungo elenco di miniere in cui la commissione interna non esiste o praticamente è come inesistente, e rileva che «l'istituto delle commissioni interne

si può affermare che, in tutte le miniere sarde, sia sottoposto ad una continua offensiva da parte delle aziende per distruggerlo e renderlo inefficace».

A mezzo di un promemoria, la *Federazione edili* aderente alla *C.G.I.L.*, infine, ha illustrato la situazione del settore con particolare riguardo alle fornaci, e citando il caso di una fornace (ove, alla richiesta di costituire la commissione interna, il proprietario ha licenziato in massa i lavoratori) ha osservato che «analoga è la situazione esistente nelle altre fornaci della nostra provincia».

I rappresentanti della *C.I.S.L.* di *Cagliari* hanno dichiarato:

«Le commissioni interne non esistono in diverse aziende. In due miniere sono in carica da oltre 5 anni e non è possibile rinnovarle.....»

Più oltre hanno affermato che, «dove esistono, le commissioni interne sono praticamente impossibilitate a funzionare».

Sono state sottoposte ad indagine diretta 3 miniere metallifere, 1 non metallifera e 2 di combustibili fossili.

Nei singoli settori è risultata la seguente situazione:

MINIERE METALLIFERE

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.
da 51 a 100	-	1
da 101 a 500	-	1
oltre 500	1	-
totale	1	2

Nell'azienda visitata con oltre 500 dipendenti, la commissione interna è in carica da oltre 5 anni e precisamente dalla fine del 1951, dopo di che non sono state più fatte elezioni, in quanto, come ha dichiarato un membro della stessa, esiste fin dal 1949 un patto aziendale, ove «non è sancita una clausola che dica che ogni anno si devono fare le elezioni».

MINIERE NON METALLIFERE

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.
da 51 a 100	-	1
totale	-	1

MINIERE DI COMBUSTIBILI FOSSILI

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.
da 101 a 500	1	-
oltre 500	1	-
totale	2	-

RIEPILOGHI COMPLESSIVI

settore	con C.I.	senza C.I.	totali
metallifero	1	2	3
non metallifero	-	1	1
combustibili fossili	2	-	2
totali generali	3	3	6

n. dipendenti	con C.I.	senza C.I.	totali
da 51 a 100	-	2	2
da 101 a 500	1	1	2
oltre 500	2	-	2
totali generali	3	3	6

* * *

CAPITOLO V.

ESISTENZA DELLE COMMISSIONI INTERNE: DATI RILEVATI NELL'INDAGINE PRESSO LE AZIENDE VISITATE NEL SETTORE DELLE ATTIVITA' TERZIARIE E VARIE

(Documentazione del paragrafo 5 del capitolo I della Relazione)

Sommario: 59. - *Premessa*. 60. - I) Settore industria. 61. - *Acquedotti*. 62. - *Alimentazione*. 63. - *Cinematografiche*. 64. - *Elettricità e gas*. 65. - *Estrattive*. 66. - *Pesca*. 67. - *Tabacco*. 68. - II) Settore comunicazioni e trasporti. 69. - *Trasporti marittimi*. 70. - *Trasporti terrestri*. 71. - III) Settore commercio. 72. - *Alberghi e pubblici esercizi*. 73. - *Commercio all'ingrosso ed al dettaglio*. 74. - IV) Settore credito e assicurazioni. 75. - *Assicurazioni*. 76. - *Credito*. 77. - V) Settore attività e servizi vari. 78. - *Mercati generali e mattatoio*. 79. - *Nettezza urbana*.

59. - Premessa.

È stata qui raccolta la documentazione sulla *diffusione delle commissioni interne* quale è risultata nell'indagine diretta compiuta nelle aziende visitate delle attività terziarie e varie.

La Commissione parlamentare, dopo aver compiuto la sua indagine nelle 215 aziende industriali dei sei settori prescelti (*metallurgico, meccanico, chimico, estrattivo, tessile ed edile*) ha esteso la sua inchiesta, prima nel settore agricolo e nelle attività connesse e, poi, in svariati settori dell'attività economica del Paese, per avere una visione più completa possibile della situazione.

L'indagine è stata essenzialmente qualitativa e sono state visitate solo alcune aziende per ogni settore.

Tuttavia, attraverso le dichiarazioni delle organizzazioni sindacali locali si è potuto avere un quadro abbastanza completo delle varie situazioni.

In questa parte, sono state raccolte le varie dichiarazioni sulla esistenza delle commissioni interne divise per i singoli settori. La gamma dei settori soggetti ad indagine risulta assai estesa. Si va, infatti, dall'industria alimentare allo spettacolo, dalle aziende elettriche ai servizi di trasporto terrestri e marittimi, dalle banche alle aziende commerciali e così via.

E' un vasto panorama da cui sono state rilevate interessanti dichiarazioni che completano il quadro quale era risultato dall'indagine svolta in forma approfondita nei sei settori industriali.

Sono state, così, riportate le dichiarazioni più significative, le quali possono illustrare la situazione esistente nei singoli settori e che ci dicono fin dove esista l'istituto delle commissioni interne e quali siano i limiti della sua diffusione, sia in rapporto alla situazione contrattuale, sia in rapporto alle caratteristiche delle singole attività produttive.

60. - I) Settore industria.

Nel settore *industria* sono state visitate le seguenti attività:

acquedotti (n. 61) - *alimentazione* (n. 62) - *cinematografiche* (n. 63) - *elettricità e gas* (n. 64) - *estrattive* (n. 65) - *pesca* (n. 66) - *tabacco* (n. 67).

61. - Acquedotti.

Dalla relazione presentata dal SINDACATO C.G.I.L. di NAPOLI:

«Nell'acquedotto di Napoli dal 1943 si rinnova, anno per anno, la commissione interna conformemente all'accordo interconfederale sulle commissioni interne. Non esiste regolamento interno».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di un grande ACQUEDOTTO dell'ITALIA CENTRALE è risultato quanto segue:

«La commissione interna è stata recentemente rieletta, ma non si è ancora insediata. Comunque, la presente commissione interna è stata quasi totalmente riconfermata, salvo 3 membri che sono stati sostituiti. Il nostro regolamento del personale prevede esplicitamente l'esistenza della commissione interna, anzi stabi-

lisce che nelle più importanti questioni, il direttore deve preventivamente sentire tale organo.

62. - Alimentazione.

Dal colloquio con i rappresentanti sindacali della C.G.I.L. di MILANO:

- *domanda* - «In merito alle commissioni interne, ce ne sono in numero rappresentativo o è solo un fatto sporadico?»

- *risposta* - «Per la maggioranza delle fabbriche, come numero, non esistono più commissioni interne. Si potrebbe affermare che, presso un terzo delle aziende, esiste la commissione interna; ma di questo terzo la buona parte è già scaduta dal mandato, da anni e anni».

* *

Dalla relazione presentata dalla U.I.L.A. di MILANO:

«Il rapporto tra il numero delle commissioni interne esistenti e le aziende del settore è molto basso; ciò deve ricercarsi principalmente negli ostacoli frapposti dalle direzioni aziendali».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di fabbrica di una grande AZIENDA CONSERVIERA dell'ITALIA SETTENTRIONALE:

- *domanda* - «Voi siete l'organo rappresentante i lavoratori di questa azienda. Quando è avvenuta la vostra elezione?»

- *risposta* - «È avvenuta alla fine di dicembre dello scorso anno e secondo gli accordi sindacali».

- *domanda* - «La commissione è composta di tre membri, di cui due operai ed un impiegato? Fra di voi avete scelto un segretario? Lei è il segretario?»

risposta - «Sì. Sono più che altro problemi degli impiegati, perchè gli operai sono in numero molto ridotto».

* *

Dalla relazione presentata dall'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA di MILANO:

«Tutte le più importanti aziende alimentari iscritte all'Associazione hanno la propria commissione interna, nominata e regolata dall'accordo 8 maggio 1953. Non risulta che, attualmente, sia priva di tale organismo rappresentativo nessuna industria con più di 50 dipendenti e, presso molte aziende minori, esiste il previsto delegato di impresa».

63. - Cinematografiche.

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI SPETTACOLO (F.I.L.S.) (C.G.I.L.) di ROMA:

«Soltanto lo stabilimento di Cinecittà, nel ramo produzione, ha una commissione interna funzionante (con rapporti continui con la direzione generale dell'azienda) che viene eletta, ogni anno, con regolamento elettorale previsto dall'accordo interconfederale».

* *

Dal colloquio con i rappresentanti del SINDACATO LAVORATORI DELLO SPETTACOLO (C.I.S.L.) di ROMA:

«Per quanto riguarda le commissioni interne, attualmente esiste una commissione regolarmente eletta nel febbraio 1957. La commissione interna precedente è rimasta in carica due anni, e questa è una violazione delle norme vigenti perchè il limite è di un anno. Ciò è avvenuto perchè c'è troppa interferenza da parte dell'ufficio di presidenza nelle elezioni della commissione interna. Precedentemente, c'è stata una vacanza della commissione di 4 anni. Si è arrivati alle elezioni nel febbraio scorso proprio per un'azione di forza delle nostre organizzazioni sindacali.

La commissione è composta di 7 elementi, di cui 4 della lista C.I.S.L. e 3 della C.G.I.L. È disciplinata dal regolamento interconfederale; però, non si può parlare di libertà di azione, a causa del tono paternalistico che impedisce ai rappresentanti della commissione di fare il proprio dovere.

In uno stabilimento di produzione di cinegiornali c'è una commissione interna di 4 elementi che gode di una fiducia che raramente si incontra in aziende industriali».

64. - Elettricità e gas.

Dal colloquio con alcuni dirigenti delle ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI di MILANO:

- *domanda* - «Iniziamo il colloquio parlando sul primo punto della tematica: la commissione interna. Ce ne sono dappertutto o no?»

- *risposta* - «Sì, dove l'accordo interconfederale è applicato, salvo gli adattamenti dell'accordo stesso alla particolare struttura della nostra categoria.

La nostra categoria si differenzia dalle altre perchè i nostri centri di lavoro sono sparsi un pò dovunque. Abbiamo dovuto, per ragioni di opportunità, lasciare agli isolati capi zona ed ai capi reparto il compito di fare da *trait-d'union* fra i lavoratori ed i delegati di impresa.

Credo, però, che come struttura, sulla commissione interna non ci sia niente da dire».

* *

Dalla memoria presentata dalla FEDERAZIONE LAVORATORI AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE (F.L.A.E.I.) (C.I.S.L.) di MILANO:

«Quasi tutti i centri di lavoro hanno la commissione interna o il delegato a seconda dell'importanza del centro. Laddove non esistono, la mancanza non è dovuta ad opposizione dell'azienda, ma perchè le organizzazioni sindacali (o gli stessi lavoratori) hanno ritenuto opportuno non procedere ad elezioni assistendo i lavoratori in altro modo.

Non esistono particolari norme elettorali e si applicano gli accordi confederali relativi. Normalmente, non si verificano inconvenienti, nè controversie».

* *

Dal colloquio con i membri della commissione interna di una AZIENDA ELETTRICA dell'ITALIA SETTENTRIONALE:

- *domanda* - «Le elezioni delle commissioni interne quando sono avvenute?»

- *risposta* - «Le elezioni delle nostre due commissioni interne sono avvenute il 1° marzo u.s. e nel giugno dello scorso anno».

- *domanda* - «Oltre queste due commissioni interne che si riuniscono insieme e che sono completamente diverse, vi sono altre

commissioni interne nei diversi impianti? E c'è un collegamento tra di esse?».

- *risposta* - «Si avrebbe l'intenzione di fare una commissione interna centrale. Qualche cosa è stato fatto; anzi a spese dei partecipanti, abbiamo organizzato una riunione di tutte le commissioni interne, che è molto ben riuscita perchè sono stati discussi effettivamente problemi che solo in tal sede era possibile discutere. Di commissioni interne sparse ce ne sono molte».

- *domanda* - «Non esiste, quindi, una commissione interna che coordini tutto il gruppo. Praticamente, avete fatto una sola riunione. Una richiesta in tale senso non è stata mai portata alla direzione?»

- *risposta* - «Ci sono state difficoltà. Comunque in una azienda di questa ampiezza con organizzazioni che si distendono in tutta Italia, si sente la necessità di avere una commissione interna centrale».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA DEL GAS dell'ITALIA CENTRALE è risultato quanto segue:

«Esistono, qui, due commissioni interne, perchè noi applichiamo integralmente l'accordo interconfederale 8 maggio 1953. Una è composta di 3 membri, l'altra, collegata anche agli organi periferici, è composta di 6 operai ed 1 impiegato. Un altro membro è stato eletto per uno stabilimento periferico, che supera i 40 lavoratori.

La presente commissione è stata eletta nel marzo di quest'anno. La direzione voleva una unica commissione interna. C'è stata una discussione in proposito; ed abbiamo ottenuto che fosse mantenuto fermo l'accordo del 1948 per le due commissioni distinte».

* *

Dal colloquio con i dirigenti dell'ASSOCIAZIONE INDUSTRIE ELETTRICHE LOMBARDE, TARENTINE ED EMILIANE (A.I.E. L.T.E.) (Confindustria) di MILANO:

«Le commissioni interne esistono presso tutte le aziende, e le elezioni avvengono senza contestazioni. Naturalmente, la commissione interna non esiste per ogni nucleo di dipendenti, ma solo quando deve rappresentare un gruppo più nutrito di persone (ad

esempio, per le filiali). In qualche caso, esiste una commissione centrale. La nomina della commissione interna è avvenuta talvolta come risultato di consultazioni con le organizzazioni sindacali. Una grande azienda elettrica ha 12 commissioni interne e 15 delegati di zona.

Presso alcune aziende i dipendenti hanno voluto parecchie commissioni interne; presso altre ne hanno preferito una sola».

Dalla memoria presentata dalla stessa ASSOCIAZIONE:

«Le commissioni interne esistono presso tutte le aziende, e le loro elezioni avvengono senza dar luogo a contestazioni.

Il numero e la dislocazione sono stati stabiliti, di comune accordo, tra le aziende e le organizzazioni sindacali, oppure con le stesse commissioni interne».

* *

Dal colloquio con la direzione di una grande AZIENDA ELETTRICA dell'ITALIA SETTENTRIONALE:

- *domanda* - «Cosa ne pensano della commissione interna come istituzione di sistema di rappresentanza del personale? L'istituto è positivo, negativo, serve o deve essere perfezionato?»

- *risposta* - «Per noi è utilissimo. Se le commissioni interne non ci fossero, bisognerebbe inventarle. Servono per tutte le questioni di azienda».

* *

Dal colloquio con la direzione di una grande AZIENDA DEL GAS dell'ITALIA CENTRALE:

«Dato il numero dei dipendenti, i componenti della commissione interna dovrebbero essere 10; ma, in seguito a pressioni del personale, sono stati elevati ad 11, per includervi anche il rappresentante di un centro di distribuzione periferico. Essi sono scelti tra il personale del servizio amministrativo, tra quello del servizio di produzione e tra quello del servizio distribuzione, ma formano una commissione unica che funziona per settori o al completo a seconda dei casi. Se, ad esempio, si presenta un problema che interessa la produzione, 3 o 4 membri della commissione in-

terna si riuniscono per risolverlo; in caso non venisse risolto viene portato davanti alla commissione al completo».

65. - Estrattive.

Dal colloquio avuto con la C.I.S.L. di FOGGIA è risultato:

«La commissione interna esiste soltanto per i dipendenti dell'Amministrazione dei Monopoli.

Per i dipendenti delle ditte che prendono lavori in appalto nelle saline, si è sempre lottato per la costituzione di tale commissione, senza però, mai riuscirvi.

Non esiste una regolamentazione sulla commissione interna, per cui la esistenza della stessa, per i dipendenti dell'Amministrazione dei Monopoli, è qualcosa di simbolico e fittizio; tanto è vero che la direzione delle saline è libera di agire.

Noi ci siamo sempre interessati per dare a tale commissione la sua effettiva figura e funzionalità».

* *

Dal colloquio avuto con la C.G.I.L. di FOGGIA:

«Presso le saline di *Margherita di Savoia* esiste la commissione interna per i dipendenti propri delle saline; mentre manca la commissione interna per i dipendenti delle ditte che conducono in appalto alcuni lavori delle saline stesse.

Il nostro sindacato si è sempre interessato per ottenere la costituzione della commissione interna per i dipendenti delle ditte appaltatrici, ma sino ad oggi il risultato non è stato positivo.

Sembra che manchino i requisiti legali per tale costituzione, poichè gli appalti riguardano i lavori stagionali.

L'Associazione degli industriali, a nostra richiesta, per la verità, non ha mai ricusato di fare opera di opportuna persuasione presso le ditte appaltatrici; naturalmente sempre che queste ditte fossero aderenti all'Associazione, in quanto per le non aderenti l'Associazione stessa non ha alcuna autorità».

* *

Dalla relazione presentata dalla CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di FOGGIA e provincia:

«La commissione interna è regolarmente costituita tra i dipen-

denti del Monopolio dello Stato ed è composta da quattro rappresentanti degli operai ed uno degli impiegati; presso le varie ditte appaltatrici dei lavori dello stesso Monopolio non è costituita alcuna commissione interna, sia che si tratti di lavori temporanei, come quello dell'ammasso del sale, sia che si tratti di lavori a carattere continuativo come quelli affidati ad una azienda per i lavori di gestione della teleferica e di carico e scarico effettuati attraverso la stessa teleferica».

* *

Dalla relazione presentata dall'UNIONE SINDACALE COMUNALE (C.I.S.L.) di MARGHERITA DI SAVOIA (FOGGIA):

«La commissione interna esiste solo nelle saline dello Stato, formata da quattro operai e da un impiegato».

* *

Dal colloquio avuto con la C.G.I.L. di MARGHERITA DI SAVOIA (FOGGIA):

«Non vi è la commissione interna per i dipendenti delle ditte appaltatrici; ed è forse per questo che i lavoratori non vengono tutelati nei loro diritti».

66. - Pesca.

Dal colloquio avuto con il SINDACATO AUTONOMO PESCATORI del Comune di S. BENEDETTO DEL TRONTO (ANCONA):

- *domanda* - «Esiste una commissione interna? Chi svolge le attività sindacali?»

- *risposta* - «I sindacati. Non abbiamo uffici; siamo tutti lavoratori con un segretario».

* *

Dalla relazione presentata dai rappresentanti della C.G.I.L. del comune di MOLFETTA (BARI):

«Non esistono commissioni interne, non trattandosi di fabbriche od aziende, ma solo di marittimi esercenti il mestiere di pescatori o di naviganti.

Questi vengono assistiti dalla locale Federazione italiana lavoratori del mare (F.I.L.M.) che interviene per la difesa dei loro diritti e li assiste continuamente per una sempre più severa applicazione della giusta causa».

* *

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE DELLA GENTE DEL MARE (FE.GE.MARE)(C.I.S.L.) del Comune di MOLFETTA (BARI):

«Per quanto riguarda la nomina delle commissioni interne, la cosa è impossibile in quanto il numero dell'equipaggio, per ogni singola motopesca, non supera, in generale, i 10 dipendenti. Si calcola che il numero dei motopescherecci esistenti in Molfetta si aggiri sui 140 circa».

* *

Dal colloquio con la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO (C.G.I.L.) di TRAPANI:

- *domanda* - «Esistono commissioni interne? Non ce ne sono, perchè non ne sono state fatte le richieste - cioè le organizzazioni sindacali non si sono curate di provocare la costituzione di una commissione interna - oppure non ce ne sono perchè voi le avete richieste e, da parte padronale, sono state negate?»

- *risposta* - «Commissioni interne presso le tonnare non ce ne sono, e non ce ne sono mai state. Da parte sindacale se ne è discusso anche con la parte padronale; mai, però, ufficialmente si è addivenuti a formare commissioni interne in considerazione del fatto che, trattandosi di lavori eminentemente stagionali, si adduceva la inopportunità di perdere del tempo per effettuare le elezioni di una commissione interna. Questo è il motivo ufficiale; ma, sostanzialmente, riteniamo che il vero motivo sia da attribuirsi al desiderio da parte padronale di non avere interferenza alcuna dei sindacati sui luoghi di lavoro. Resta affermato, ufficialmente, che non c'è stata da parte di nessuna organizzazione richiesta di commissione interna. Ciò per quanto ci consta, ad eccezione di una tonnara della zona, dove proprio in questi giorni, a quanto abbiamo saputo, il sindaco locale della U.I.L. ha richiesto ufficialmente la costituzione della commissione interna».

* *

Dalla relazione presentata dalla CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO (C.G.I.L.) e dalla FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEL MARE (F.I.L.M.) (C.G.I.L.) di TRAPANI:

«Rileviamo innanzitutto la inesistenza di commissioni interne o' di altri organismi rappresentativi dei lavoratori. Così come si presenta estremamente difficile - per non dire impossibile - l'eventuale intervento da parte del sindacato che pure ha il dovere di preoccuparsi dei tonnarotti in relazione alle condizioni di lavoro ed al rispetto delle leggi sociali.

Talchè le relazioni tra la direzione e i lavoratori si manifestano direttamente o tramite il capo ciurma, cosiddetto *rais*, che è lo uomo di fiducia della direzione».

* *

Dalla relazione presentata dalla CAMERA SINDACALE PROVINCIALE DEL LAVORO (U.I.L.) di TRAPANI:

«Non esistono commissioni interne in nessuna delle sei tonnare esistenti nella provincia. I motivi di tale fatto sono principalmente due: la scarsa forza delle organizzazioni sindacali, che non hanno la possibilità di imporre tale istituto, e la mentalità paternalistica, se non feudale, dei datori di lavoro.

Ove tale mentalità risulta più aperta, come ad esempio in una azienda, la commissione interna, almeno per l'attività annessa alla pesca, e alla conservazione dei prodotti ittici, è in via di istituzione, per iniziativa della scrivente organizzazione che ha nel suo programma, l'estensione dell'istituto anche per i lavoratori addetti alla pesca, da attuare nella prossima campagna 1958.

Quanto esposto trova la sua conferma nel fatto che, mentre nell'azienda citata i rapporti tra i lavoratori e i datori di lavoro vengono curati dai capilega, in tutte le altre aziende tali rapporti vengono curati paternalisticamente dal *rais*, dal personale più anziano, o da personale impiegatizio».

* *

Dal colloquio con l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE (C.I.S.L.) di TRAPANI:

- domanda - «Quale è la situazione delle commissioni interne?»

- risposta - «In una tonnara esiste una commissione interna *sui generis*, nel senso che non si adegua a quanto, in materia, previ-

sto dal relativo accordo interconfederale. Prima dell'inizio di ogni campagna, viene eletto un rappresentante dei lavoratori. Non c'è una rappresentanza numerosa; ma, comunque, si tratta di rappresentanti eletti democraticamente».

- *domanda* - «A tale situazione si è giunti in seguito ad una vostra azione?»

- *risposta* - «In proposito vi è stata una vertenza, perchè i lavoratori chiedevano di conoscere le condizioni di lavoro prima di iniziare l'attività».

- *domanda* - «C'è stata vertenza per quanto riguarda la commissione interna?»

- *risposta* - «Propriamente per la commissione interna, no. In tonnara ci si trova in uno speciale ambiente, mi riferisco alla tonnara più sopra menzionata ove l'ambiente è formato veramente da pescatori; quello che, purtroppo, non avviene nelle altre tonnare della provincia dove si riscontrano interferenze di altre categorie.

Debbo anche dire che la pesca non offre un mezzo di vita per tutto il periodo dell'anno; e così in inverno gran parte della popolazione si trova in difficoltà».

- *domanda* - «Questa gente deve morire di fame se non ha altra possibilità di sostentamento?».

- *risposta* - «Non sono in grado di poter dare notizie precise, come non sono in grado di dire effettivamente quanta sia la gente qualificata alla pesca del tonno nella provincia di Trapani. Però capita che gente disoccupata, pur non essendo qualificata per questo mestiere, venga lo stesso ingaggiata per la pesca del tonno. Aggiungo, poi, che, qui da noi, il pescatore non appartiene ad una categoria ricca, ma alla peggiore. Nella tonnara già indicata, siamo riusciti ad avere dei rappresentanti e ad avere soprattutto dei vantaggi dal punto di vista salariale, creando una situazione del tutto in antitesi con quella delle altre tonnare.»

- *domanda* - «Come funziona questo rappresentante? Che cosa fa?»

- *risposta* - «In genere, ha funzioni comuni. Prospetta i problemi evidentemente maggiori che si presentano all'inizio della campagna di pesca».

- *domanda* - «L'elezione quando è avvenuta?»

- *risposta* - «Avviene prima dell'ingaggio, ossia all'inizio della stagione».

- *domanda* - «Questa elezione non è avvenuta sul luogo del lavoro?»

- *risposta* - «No, in genere la ciurma si riunisce fuori del luogo del lavoro eleggendo i propri rappresentanti».

* *

Dalla relazione presentata dall'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE (U.S.P.) (C.I.S.L.) di TRAPANI:

«In una tonnara della zona esiste una commissione interna eletta dalla ciurma; ed anche, per questo, essa si dimostra una delle tonnare più progredite ed emancipate».

* *

Dal colloquio con i rappresentanti dell' ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DEGLI INDUSTRIALI di TRAPANI:

«A nostro parere il problema delle commissioni interne in tonnare non è proponibile per la natura speciale del lavoro, strettamente stagionale».

* *

Dal colloquio con i dirigenti di una SOCIETÀ proprietaria di una tonnara di S. CUSUMANO (TRAPANI):

- *domanda* - «Vi è una rappresentanza sindacale dei lavoratori nei confronti della ditta, ossia una specie di commissione interna?»

- *risposta* - «Non esiste una commissione interna nè una rappresentanza o un delegato di azienda, in quanto è la natura del lavoro che svuota la necessità di tale organismo. Tutta la tonnara è imperniata sul *rais*, il quale è l'uomo di fiducia dell'azienda e, al contempo, è l'uomo che tiene ad avere ed a riscuotere la fiducia della sua ciurma. La buona riuscita di una campagna dipende dal modo come il *rais* sa organizzare i suoi uomini, dalla scelta che fa di essi e dalla maniera con cui li guida».

- *domanda* - «Ci sono stati dei tentativi di costituzione di commissione interna o delle richieste da parte delle organizzazioni sindacali per la medesima?»

- *risposta* - «Sono in carica dal 1952, ed in questo periodo non mi sono state fatte richieste per l'istituzione di una commissione interna».

Dal colloquio con i dirigenti di un'altra SOCIETÀ proprietaria di tonnare di TRAPANI:

- domanda - «Presso la tonnara esiste una commissione interna?»

- risposta - «Il nostro personale va distinto in addetti allo stabilimento e addetti alle tonnare; più propriamente questi ultimi formano la ciurma di mare.

La C.I.S.L. ha normalmente suoi rappresentanti fra quelli eletti annualmente come componenti della ciurma di mare; i quali allorchè vengono assunti a lavoro, funzionano di collegamento con la direzione dell'azienda, con risultato - si può dire - di piena soddisfazione.

Questa rappresentanza di lavoratori fino a questo momento aderisce in gran parte alla C.I.S.L.; vi è però, anche un rappresentante della U.I.L. Trattative sono, poi, in corso, ad iniziativa di quest'ultima, per la costituzione di una commissione interna che interessi le maestranze dello stabilimento le quali non hanno nulla a che vedere con le ciurme di mare.

Desidero ancora aggiungere che, per la costituzione di una commissione nello stabilimento, non è stato sinora raggiunto accordo, perchè la società non ha ritenuto di dovere essere la prima e l'unica industria conserviera della provincia ad avere la commissione interna. Si è pensato, tutt'al più, che dovremmo averla tutti; e non noi soltanto».

67. - Tabacco.

Dalla relazione presentata dal SINDACATO MONOPOLI DI STATO della C.G.I.L. di FIRENZE:

«Nel nostro stabilimento esiste una commissione interna composta di 7 membri (6 salariati e 1 impiegato)».

* *

Dalla relazione presentata dalla C.I.S.L. di LECCE:

«Nel settore della lavorazione del tabacco la mancanza delle commissioni interne - non previste dagli accordi sindacali per la opposizione dei concessionari, i quali sostengono trattarsi di lavorazione stagionale, cosa questa che scaturisce dall'accordo per le elezioni delle commissioni interne - lascia le operaie alla mer-

cè della ditta e dei rappresentanti, e a nessuna viene concessa la possibilità di difendersi, perchè impera il pericolo del licenziamento o della non riassunzione».

68. - II) Settore comunicazioni e trasporti.

Nel settore comunicazioni e trasporti sono state visitate le seguenti attività:

trasporti marittimi (n. 69) - *trasporti terrestri* (n. 70).

69. - Trasporti marittimi.

Dal colloquio con i rappresentanti del SINDACATO NAZIONALE DIPENDENTI AZIENDE DI NAVIGAZIONE (SI.N.D.A.N.) di GENOVA:

- *domanda* - «Ho visto che, a bordo, non ci sono commissioni interne».

- *risposta* - «Noi abbiamo fatto la richiesta per ottenerla anche sulle navi, giacchè questa esigenza è più sentita lì che altrove, particolarmente per le navi che stanno via anche 14 mesi. La F.I.L.M. non ha mai voluto queste commissioni interne a bordo perchè Giuliotti era personalmente contrario, avendo paura che scavalcassero l'organizzazione sindacale. La richiesta l'abbiamo avanzata come SI.N.D.A.N., ma non siamo ancora arrivati ad un risultato pratico».

- *domanda* - «Le commissioni interne presso gli uffici delle società di navigazione di preminente interesse nazionale funzionano?».

- *risposta* - «Queste commissioni interne funzionano ed effettivamente vengono costituite regolarmente. La situazione naturalmente non è uguale dappertutto. Mentre due aziende rispettano i regolamenti e la fisionomia della commissione interna, altrettanto non avviene in altre due società di navigazione, dove la direzione ha tolto molte delle prerogative spettanti alla commissione interna, avocandole ai costituiti uffici per le «relazioni umane».

In una società hanno messo in questo ufficio un funzionario che era stato radiato dalla commissione interna. Il suo compito è quello di trattare tutte le questioni già respinte per essere state presentate dalla commissione interna. Naturalmente, tali questioni una volta trattate da questo funzionario vengono accettate.

Nelle altre aziende dell'armamento libero non esistono commissioni interne».

- domanda - «E allora le questioni sindacali con chi le trattano?»

- risposta - «Noi abbiamo degli aderenti; ma si fa tutto in maniera clandestina. Però, non hanno licenziato nessuno, finora.

Ci sono delle società dove non c'è abbastanza personale per formare la commissione interna; ma ce ne sono delle altre, dove ciò sarebbe possibile. Non risulta, comunque, che ci siano stati tentativi di costituire le commissioni interne in queste aziende».

Dalla relazione presentata dal SINDACATO NAZIONALE DIPENDENTI AZIENDE DI NAVIGAZIONE (S.I.N.D.A.N.) di GENOVA:

«Presso le società di navigazione di preminente interesse nazionale, e presso la lavanderia di bordo di proprietà di una di esse, le commissioni interne esistono e funzionano regolarmente secondo l'accordo interconfederale per la costituzione ed il funzionamento delle commissioni interne. A bordo delle navi non esistono commissioni interne, nè delegati.

Presso le aziende armatoriali libere non esistono - a quanto ci consta - commissioni interne, pur essendo numerose le società il cui numero di dipendenti lo imporrebbe. Ciò è dovuto al fatto che gli armatori liberi, per la grande maggioranza, almeno, impediscono ai propri dipendenti ogni forma di attività sindacale o simile, pena di licenziamento».

* *

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEL MARE (F.I.L.M.) (C.G.I.L.) di GENOVA:

«In tutte le fabbriche, nelle officine, in tutti i luoghi di lavoro, negli uffici, esistono - come è noto - le commissioni interne, la cui utilità è inutile sottolineare.

Questo diritto non è mai stato riconosciuto agli equipaggi delle navi. Si sostiene che le commissioni interne provocherebbero sulle navi una situazione incompatibile nei riguardi della disciplina e della gerarchia sancite dalla consuetudine e dal codice della navigazione.

La F.I.L.M. ha sempre confutato con argomenti probanti questa tesi interessata, ben sapendo che la istituzione delle commissioni interne è avversata da interessi facilmente individuali sulle navi.

Si dice anche che, nel delicato «ramo trasporti» le commissioni interne genererebbero forme di indisciplina dannose. A questo proposito, la F.I.L.M. fa presente che il settore trasporti non è solo quello marittimo, ma comprende anche quello terrestre. Ebbene: i ferrovieri, i tramvieri - per citare le maggiori attività del ramo - hanno le loro funzionali commissioni interne. Per quale motivo, dunque, devono esistere solo ostacoli per la gente di mare?

Su questo fondamentale diritto della gente di mare, la F.I.L.M. richiama tutta l'attenzione della Commissione parlamentare».

* *

Dal colloquio con i dirigenti della FEDERAZIONE GENTE DEL MARE (FE.GE.MARE) (C.I.S.L.) di GENOVA:

- *domanda* - «Come mai nell'armamento libero non ci sono le commissioni interne per il personale a terra?»

- *risposta* - «Nelle società di p.i.n., anche se ci sono, il loro potenziale è relativo perchè si ha sempre il timore del superiore. Nell'armamento libero, invece, non si formano perchè c'è il timore più immediato del datore di lavoro.

A bordo, non ci sono commissioni interne, perchè la disciplina dettata dal codice di navigazione non lo consente. D'altra parte, la coscienza sindacale dei naviganti è poco sviluppata.

Ci sono parecchi armatori che proibiscono ai rappresentanti sindacali di andare a bordo delle loro navi».

E dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE GENTE DEL MARE (FE.GE.MARE) (C.I.S.L.) di GENOVA:

«Esistono commissioni interne nelle società p.i.n. per il personale in organico, sia navigante che amministrativo. Le commissioni interne dei naviganti sono formate da ufficiali e si occupano (e dovrebbero occuparsi) di quanto interessa il personale di S.M.

Non esistono commissioni interne per il personale di B.F. in quanto tale personale, pur essendo iscritto al turno particolare della società non ha stabilità di impiego; non solo, ma la peculiarità del lavoro, che viene disimpegnato in sedi (navi) che si spostano continuamente, non dà, allo stato attuale, la possibilità di costituire e far funzionare una qualsiasi commissione interna.

Ciò anche in considerazione che non vi sono precise norme, per la marineria, sulla costituzione di dette commissioni a differenza di quanto è avvenuto per le industrie di terra.

Non esiste, poi, nessun accordo specifico e regolamentato come è avvenuto per le imprese di terra.

Le commissioni interne degli amministrativi e dei S.M. naviganti sono state nominate, seguendo la falsariga degli accordi stipulati con l'industria.

A quanto ci consta le commissioni interne, specie per gli S.M. hanno una funzionalità relativa, diremmo più platonica che reale».

* *

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE NAZIONALE GENTE DEL MARE (C.I.S.NA.L. - MARE) di GENOVA:

«Le principali società di navigazione hanno, da tempo, accolto la istituzione di commissioni interne, sul cui funzionamento nulla abbiamo da eccepire.

L'unico rilievo da farsi è relativo alla composizione delle commissioni stesse, composizione che è limitata agli ufficiali; ciò crea nella bassa forza l'impressione - più che giustificata - che i problemi della categoria siano trascurati o quanto meno sottovalutati».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una SOCIETÀ DI NAVIGAZIONE dell'ITALIA SETTENTRIONALE:

- domanda - «Perchè siete in otto?»

- risposta - «Sei rappresentano gli amministrativi, uno gli operai e uno il personale navigante. La commissione è stata eletta nel giugno 1957 con una lista unica e con il sistema di cui all'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953. La lista unica è stata concordata dalle tre organizzazioni sindacali esistenti nella società (S.I.N.D.A.N., F.E.GE.MARE e Gruppo funzionari). Per il rappresentante del personale navigante si procede diversamente. Si prepara, anzitutto, una nota delle persone che vogliono partecipare alla commissione interna. La votazione avviene con il sistema della doppia busta: la prima busta è controfirmata, ma quella interna non deve portare nessun segno. Le buste sono poi portate a terra: si aprono, si controllano e si fa lo scrutinio.

- domanda - «Tutto si è svolto regolarmente? Solo lo stato maggiore è rappresentato nella commissione interna?»

- *risposta* - «Sì, la commissione interna si interessa per gli ufficiali che sono a bordo».

* *

Dal colloquio con un lavoratore di una SOCIETÀ DI NAVIGAZIONE dell'ITALIA SETTENTRIONALE è risultato che egli giustifica la mancanza di una commissione interna sia per l'esiguità dei dipendenti, sia perchè, avendo l'azienda carattere familiare, il dipendente preferisce rivolgersi direttamente al principale».

* *

Dalla relazione presentata dal SINDACATO NAZIONALE AUTONOMO CAPITANI DI MACCHINA DELLA MARINA MERCANTILE di GENOVA:

«Rispondendo alla domanda circa il funzionamento delle commissioni interne, dobbiamo tenere presente la distinzione della marina mercantile in due grandi classi: marina sovvenzionata, marina libera.

Per la marina sovvenzionata (p.i.n.) esistono commissioni interne in ogni singola società.

Ogni commissione interna sovrintende all'applicazione ed al rispetto del regolamento organico nel limite delle sue funzioni. E queste commissioni interne si muovono con una certa liberalità, purchè non oltrepassino certi limiti stabiliti dalle diverse direzioni.

Per la marina libera le controversie sono regolate dall'Ufficio contenzioso delle Capitanerie o dai Consolati».

* *

Dal colloquio con i rappresentanti del GRUPPO SINDACALE FUNZIONARI SOCIETÀ NAVIGAZIONE (P.I.N.) di GENOVA:

- *domanda* - «Quanti sono questi funzionari della società di preminente interesse nazionale?»

- *risposta* - «Sono circa 400, dei quali 165 sono attualmente da noi rappresentati. Il nostro gruppo sindacale è stato costituito nel marzo del 1956. Prima, questi erano iscritti al S.I.N.D.A.N. ed alla FE.GE.MARE.»

- *domanda* - «Nelle quattro società della FINMARE ci sono anche le commissioni interne. Voi, come sindacato, partecipate alla commissione interna?»

- *risposta* - «Ritenendo che la commissione interna non debba avere nessuna veste politica, siamo riusciti ad ottenere dalle altre correnti sindacali che, per la elezione della stessa, in una società si concordasse una lista unica, di modo che la commissione interna potesse presentarsi alla direzione con una migliore preparazione ed una maggiore forza morale. Il funzionamento di questa commissione interna, composta di sette membri, lo vedremo questo anno».

E dalla relazione presentata dai rappresentanti del GRUPPO suddetto:

«Si premette che il gruppo sindacale autonomo funzionari delle società di navigazione di p.i.n. è costituito da funzionari delle società stesse. Le notizie in appresso esposte hanno esclusivo riferimento alle sedi di Genova di talune società di navigazione.

In ciascuna delle società sopra indicate esiste una commissione interna aziendale, annualmente eletta dal personale in base alle norme dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 per la costituzione e funzionamento delle commissioni interne.

Il personale nomina un comitato elettorale, che stabilisce un termine per la presentazione delle liste; le elezioni avvengono regolarmente, e non vi sono mai state controversie in merito».

* *

Dalla relazione presentata dall'ASSOCIAZIONE DELL'ARMAMENTO DI LINEA DELL'ALTO TIRRENO di GENOVA:

«Presso ciascuna di quattro grandi società di navigazione è costituita una commissione interna per il personale addetto agli uffici, il personale di stato maggiore e il personale operaio in servizio a terra.

Non sono costituite commissioni interne per le categorie dei marittimi sottufficiali e comuni, e ciò in relazione alle particolari caratteristiche e alla particolare disciplina legislativa e contrattuale delle prestazioni di lavoro a bordo».

* *

Dal colloquio con i dirigenti dell'ASSOCIAZIONE ARMATORI LIBERI di GENOVA:

- *domanda* - «Come mai non esistono commissioni interne sia

a bordo delle navi che negli uffici delle vostre aziende armatrici?».

- *risposta* - «Non esistono commissioni interne nell'armamento libero, perchè gli armatori hanno pochissimo personale a terra alle loro dipendenze».

E dalla relazione presentata dalla stessa ORGANIZZAZIONE:

«Non esistono, nel settore armatoriale libero, commissioni interne, sia a bordo delle navi che negli uffici delle aziende armatrici.

Le singole categorie dei lavoratori dell'armamento libero sono assistite dalle varie associazioni sindacali di categoria».

* *

Dal colloquio con la direzione di una grande SOCIETÀ DI NAVIGAZIONE dell'ITALIA SETTENTRIONALE:

- *domanda* - «Voi avete una commissione interna per il personale amministrativo. Come funziona?»

- *risposta* - «Facciamo riferimento agli accordi interconfederali. Le elezioni sono sempre avvenute regolarmente. A Napoli, sono due anni che non si rifanno le elezioni perchè lo stesso personale ha riconfermato la commissione interna della quale sembra soddisfatto. Quest'anno a Genova, S.I.N.D.A.N., Sindacato funzionari e F.E.G.E.MARE si sono trovati d'accordo per formare una lista unica. I membri di commissioni interne hanno particolari agevolazioni ed una stanza a loro disposizione, dove normalmente si riuniscono dopo l'orario di lavoro».

E dalla relazione presentata dalla stessa direzione della SOCIETÀ summenzionata:

«Presso le sedi di *Genova, Trieste e Napoli*, funzionano le commissioni interne aziendali che rappresentano il personale amministrativo ed operaio in servizio a terra. Nelle commissioni interne di *Genova e Trieste*, è pure rappresentato il personale di stato maggiore navigante.

La commissione interna aziendale funziona in base a quanto disposto dall'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953».

* *

Dal colloquio con la direzione di altra SOCIETÀ DI NAVIGAZIONE dell'ITALIA SETTENTRIONALE è stato rilevato:

«Abbiamo 34 dipendenti e non siamo tenuti ad istituire una commissione interna. Non abbiamo neanche un delegato di azienda, perchè il lavoratore non ne sente la necessità.

Per la disciplina dei vari rapporti di lavoro applichiamo il contratto collettivo di lavoro attualmente in vigore».

E dalla relazione presentata dalla stessa direzione è emerso:

«Non essendo i dipendenti in numero sufficiente, non esiste commissione interna, nè delegato di azienda, dato che i dipendenti non ne ravvisano la necessità, tanto più trattandosi di piccola azienda a carattere familiare, cosicchè per i loro desiderata i dipendenti possono rivolgersi alla direzione direttamente o tramite i rispettivi capi ufficio, a seconda dei casi. Nessun inconveniente è, comunque, mai sorto per mancanza della commissione interna e del delegato di azienda.

Alcuni dipendenti e la maggior parte del personale marittimo sono iscritti alle Associazioni sindacali di categoria, cui per altro non hanno mai fatto ricorso per vertenze individuali».

* *

Dalla relazione presentata dalla direzione di una SOCIETÀ DI NAVIGAZIONE dell'ITALIA SETTENTRIONALE:

«Nessuna commissione interna è stata costituita nell'ambito aziendale, non essendo ciò previsto dai contratti collettivi di lavoro in vigore per la categoria».

* *

Dalla relazione presentata dall'ASSOCIAZIONE ARMATORI MERIDIONALI di NAPOLI:

«A bordo delle navi italiane di qualunque tipo, sia da carico che passeggeri ed appartenenti a qualsiasi impresa di navigazione, statale o privata, di qualsiasi grandezza e comunque facenti servizio, non esistono le commissioni interne».

* *

70. - Trasporti terrestri.

A) Ferrovie dello Stato

Dal colloquio con il SINDACATO FERROVIERI ITALIANI (S.F.I.) (C.G.I.L.) di ROMA è emerso quanto segue:

«Circa il numero delle commissioni interne, abbiamo già fornito dei dati statistici nella relazione presentata; comunque possiamo aggiungere che il rapporto fra numero degli impianti e commissioni interne è del 35%, vale a dire che soltanto il 35% degli impianti ha al suo attivo una commissione interna.

Ciò è dovuto, fra l'altro, alla struttura dell'azienda che comprende una serie cospicua di impianti nei quali, data la assai ridotta aliquota di personale ferroviario, vengono a crearsi, nel personale stesso, situazioni di timore.

Noi sappiamo che il numero riesce a dare forza e coraggio ai lavoratori; in questi impianti ciò non avviene per il verificarsi di situazioni di paternalismo da parte dei superiori e di conseguente timore da parte dei lavoratori che conoscono bene quante possibilità abbiano i superiori di porre in essere i favoritismi.

Il personale viaggiante dipendente dagli appalti non ha commissione interna, ed è loro impedito di appartenere ad un sindacato».

E dalla relazione presentata dallo stesso SINDACATO:

«Su un totale di 125 impianti, esistono attualmente 33 commissioni interne di ferrovieri e lavoratori degli appalti.

Le cifre suindicate rilevano anzitutto che soltanto il 35% degli impianti ha la commissione interna o il delegato del personale. Sorge quindi spontanea l'esigenza di ricercare le cause di tale situazione.

Anzitutto, bisogna tenere presente la struttura della rete ferroviaria che, nella provincia, è caratterizzata dall'esistenza di 40 impianti grandi e medi e da 85 impianti piccoli disseminati prevalentemente lungo le diverse linee.

Poichè le 33 commissioni interne appartengono al primo gruppo di impianti, se ne deduce che quasi tutti i piccoli impianti sono privi di un qualsiasi organismo rappresentativo del personale.

La mancanza di commissioni interne negli impianti medi e gran-

di come la stazione Roma-Termini, la direzione generale, gli uffici compartimentali, la stazione Ciampino, ecc. è dovuta principalmente a deficienze di carattere organizzativo.

Per i piccoli impianti da una parte influiscono ugualmente le difficoltà organizzative, dall'altra, ed in modo prevalente, la situazione di paternalismo e timore esistenti nella maggior parte di essi».

* *

Dal colloquio con il SINDACATO COMPARTIMENTALE FERROVIARI (C.I.S.L. - S.A.U.F.I.) di ROMA:

- *domanda* - «Gradiremo conoscere il pensiero della vostra organizzazione soprattutto sui punti che più interessano la nostra indagine e, in specie, sulla nomina della commissione interna».

- *risposta* - «Esiste la commissione interna, regolarmente nominata; ma, di fatto, è in gran parte esautorata nei suoi compiti e nelle sue attribuzioni».

* *

Dalla relazione presentata dal SINDACATO PROVINCIALE FERROVIARI (C.G.I.L.) di NAPOLI:

«Nella provincia di Napoli, su 40 impianti ferroviari sono state costituite 18 commissioni interne, quasi tutte nei grandi impianti.

La mancanza di commissioni interne è causata, principalmente, dalle difficoltà oggettive che esistono nel riunire ed organizzare l'elezione nei piccoli impianti periferici (stazioni, tronchi lavoro, zone impianti elettrici)».

* *

Dal colloquio avuto con la commissione interna delle FERROVIE DELLO STATO e della STAZIONE di NAPOLI CENTRALE è emerso che «la commissione interna è in carica da un anno circa, onde prossimamente bisognerà rinnovarla. Essa è composta da nove elementi appartenenti alle varie organizzazioni sindacali ed alle varie qualifiche del personale».

* *

Dal colloquio collegiale con le commissioni interne del DEPOSITO SMISTAMENTO e di una DITTA APPALTATRICE delle FF.SS. dell'ITALIA MERIDIONALE:

Alla domanda concernente le commissioni interne è stato risposto da parte di un membro della commissione interna della ditta appaltatrice:

«La commissione interna è in carica da circa un anno e, quindi, è prossima la data delle nuove elezioni».

Alla medesima domanda è stato risposto da parte di un membro della commissione interna dei ferrovieri:

«Anche la nostra commissione interna è in carica da circa un anno ed è prossima la preparazione delle elezioni per la nuova commissione interna.

In questo deposito, la commissione interna dal dopoguerra è sempre esistita, sebbene non riconosciuta giuridicamente».

* *

Dal colloquio collegiale con le commissioni interne della OFFICINA e di una DITTA APPALTATRICE delle FF.SS. dell'ITALIA MERIDIONALE:

Alla domanda relativa alla commissione interna è stato risposto da parte di un membro della commissione interna dei ferrovieri:

«Abbiamo sempre avuto dal dopoguerra in poi, la commissione interna. Tuttavia, la direzione, spesso, ci ricorda che l'esistenza della commissione interna non è contemplata dall'attuale legislazione».

Alla stessa domanda è stato risposto da parte di un membro della commissione interna della ditta appaltatrice:

«Assicuro che la commissione interna anche da noi esiste dal dopoguerra. Tutti i complessi esistenti nei settori ferroviari hanno la commissione interna».

* *

B) *Imprese private*

Dal colloquio con l'UNIONE NAZIONALE TRASPORTI IN CONCESSIONE (U.N.T.I.C.) di MILANO:

«La commissione interna è ancora allo stato fluido, perchè manca di una regolamentazione. È stato disdettato l'accordo, ma si continua ancora come prima.

Da noi, è stata disdetta dal 1949 e non si sono messi d'accordo per poterla rinnovare, non tanto come parti ma come organizzazioni sindacali. C'è la questione delle modalità di votazione da risolvere, in quanto in una azienda si vota in un modo, mentre in un'altra si vota diversamente.

Sarebbe bene studiare l'opportunità di un regolamento preciso di votazione così come è in atto nell'industria».

E dalla relazione presentata dalla stessa UNIONE:

«Tutte le aziende con più di 25 dipendenti hanno la commissione interna.

Quelle con esercizi distaccati (gruppi, sezioni, delegazioni), come ad esempio, le Ferrovie calabro lucane, hanno tante commissioni interne quanti sono gli esercizi, semprechè questi ultimi abbiano più di 25 agenti. In caso contrario viene nominato il delegato di azienda.

La costituzione ed il funzionamento delle commissioni interne sono regolati dall'accordo nazionale 26 novembre 1947, disdettato dalle Organizzazioni nazionali di categoria nel settembre del 1949 e non più rinnovato a causa del disaccordo sorto, circa le clausole del nuovo testo, in seno ai sindacati aderenti alla C.G.I.L., alla C.I.S.L. e alla U.I.L.

Il predetto accordo, quindi, continua ad essere applicato soltanto di fatto e le elezioni si svolgono democraticamente in base alle sue norme».

* *

Dalla relazione presentata dal SINDACATO PROVINCIALE AUTOFERROTRAMVIARI ED INTERNAVIGATORI (C.G.I.L.) di MILANO:

«Le imprese che eserciscono autoservizi di linea nella pro-

vincia di Milano e con sede sociale nella provincia stessa sono 93: di esse, solo alcune unità hanno una consistenza numerica di personale tale che permetta la costituzione della commissione interna e, persino, l'istituzione del delegato di azienda.

In quelle poche, salvo tre eccezioni contingenti, la commissione interna è costituita. Le tre aziende rappresentano una eccezione, nella prima per la pressione padronale che ha reso difficile la costituzione di liste di candidati in conseguenza dei provvedimenti disciplinari, di trasferimenti ingiustificati e addirittura di licenziamento comminati dalla direzione nei confronti dei componenti le precedenti commissioni; nella seconda per la persistente opposizione padronale a qualsiasi forma di organizzazione dei lavoratori, opposizione che si estrinseca in minacce, provvedimenti ingiustificati, in pressioni dirette del padrone sui lavoratori solo e soltanto se si presume che essi possano essere degli eventuali candidati alla commissione interna; nella terza vi è invece un problema di organizzazione difficile da risolvere.

La maggioranza delle aziende esercenti autotrasporti merci e servizi di spedizioni è organizzata dalla *Confetra* e solo il 26 ottobre 1956, a conclusione di una lunga lotta dei lavoratori, condotta con alterna fortuna, è stato possibile raggiungere un accordo nazionale per la costituzione in detto settore della commissione interna. Attualmente è in corso l'organizzazione delle elezioni e, pertanto, scarsi elementi di giudizio si possono trarre in proposito».

* *

Dal colloquio con la commissione interna delle FERROVIE NORD MILANO di MILANO:

- *domanda* - «Sul primo punto riguardante le commissioni interne, che cosa avete da dire?»

- *risposta* - «La commissione interna esiste ed è composta di 9 membri per il numero e le attività di lavoro. Ci sono cinque membri appartenenti alla C.G.I.L.».

* *

Dalla relazione presentata dalla C.I.S.NA.L. di NAPOLI:

«Nel settore dei trasporti le commissioni interne o i delega-

ti aziendali, esistono in tutte le aziende di trasporti collettivi o di navigazione interna, e il numero e i loro componenti variano a seconda del numero del personale di ciascuna azienda, giusto accordo interconfederale del novembre 1947 sulle commissioni interne.

L'accordo predetto, non contiene nessun regolamento elettorale, bensì norme che regolano alcuni punti essenziali e generali circa le elezioni dei rappresentanti.

Il regolamento viene, di volta in volta, elaborato dai comitati elettorali, che sono organi preposti alle elezioni dei rappresentanti designati.

Il contratto collettivo di lavoro regolato dal R.D. 8 gennaio 1931, n. 148, non prevede nessun regolamento sulle commissioni interne».

71. - III) Settore commercio.

Nel settore commercio sono state visitate le seguenti attività:

alberghi e pubblici esercizi (n. 72) - commercio all'ingrosso ed al dettaglio (n. 73).

72. - Alberghi e pubblici esercizi.

Dal colloquio con i rappresentanti della C.G.I.L. di MILANO è stato risposto:

- domanda - «Esistono e funzionano le commissioni interne?»

- risposta - «In questo settore, è quasi impossibile avere una commissione interna. Qualche azienda l'ha. In molti casi, dove la commissione interna esisteva è poi sparita, in quanto i lavoratori che ne facevano parte sono stati eliminati poco per volta, in seguito ad una serie di circostanze.

In genere, l'esercente non ha una mentalità molto larga e, quindi, un lavoratore che si adopera per tutelare i propri colleghi viene considerato un nemico ed è atteso al varco di ogni minima occasione ed eliminato.

- domanda - «Bisogna anche tenere conto delle difficoltà tec-

niche relative all'esiguo numero dei dipendenti di ogni esercizio e del contatto: immediato esistente fra i dipendenti e direzione».

- *risposta* - «In Milano, esistono 4.000 esercizi pubblici, di cui la metà con dipendenti e la metà a conduzione familiare. Nelle aziende che occupano fino a 25 dipendenti dovrebbe esserci un delegato aziendale, oltre 25 dipendenti una commissione interna.

Questo naturalmente non avviene; ed i sindacati di categoria non hanno forza sufficiente per imporsi, così che ci si riduce a dar vita a comitati semi-clandestini».

- *domanda* - «Secondo voi, nella categoria quanti organizzati vi sono?»

- *risposta* - «Per il sindacato aderente alla C.G.I.L. siamo arrivati a 5.000. Gli organizzabili possono essere più di 12.000, anche molti di più, ma è assai difficile poterlo stabilire. In molti esercizi i dipendenti vengono fatti passare per parenti. In generale le commissioni interne esistono presso le mense, presso i ristoranti E.C.A.

Presso due ristoranti le commissioni interne hanno resistito fino a poco tempo fa, e poi sono crollate. In uno di essi, la commissione interna si batteva sempre; ma i proprietari hanno dichiarato che avrebbero chiuso il locale per un restauro che sarebbe durato sette mesi. Naturalmente, i dipendenti hanno cercato lavoro altrove. Invece, dopo un mese, il ristorante ha riaperto ed ai nuovi dipendenti sono state fatte condizioni nuove, con esclusione di quelle più favorevoli precedentemente acquisite.

Nell'altro ristorante, la commissione interna ha resistito fino al 1954.

I direttori degli alberghi fanno capire ai lavoratori che, se insistono nel volere le commissioni di controllo, può essere pericoloso per loro».

* *

Dalla memoria presentata dall'UNIONE ITALIANA LAVORATORI ALBERGO E MENSA (U.I.L.A.M.) di MILANO:

«Non si riescono a costituire le commissioni di controllo della percentuale di servizio, previste per contratto, a causa delle intimidazioni e minacce padronali; e in tal modo i lavoratori alberghieri sono privati di ingenti somme che vengono illegalmente incamerate dai datori di lavoro».

* *

Dalla memoria presentata dal SINDACATO LAVORATORI ALBERGO E MENSA (C.G.I.L.) di MILANO:

«Nel settore dell'albergo e mensa, la costituzione ed il funzionamento delle commissioni interne è problematico. Generalmente, nelle aziende - e ciò per effetto di paternalismo e pressione padronale - non si è in grado di giungere alla loro costituzione. Laddove si è riusciti, esse hanno scontata in partenza la loro durata, perchè il dispotismo padronale e l'insufficiente democrazia delle direzioni aziendali, non tollerano e tanto meno vogliono accettare nell'ambito delle loro aziende, organi le cui funzioni sono naturalmente in netto contrasto con i principi cui essi si ispirano nel dirigere la attività dei dipendenti nell'azienda privata.

Riteniamo necessaria una regolamentazione legislativa che assicuri e garantisca i rappresentanti dei lavoratori e li tuteli di fronte alle rappresaglie e minacce di licenziamento».

* *

Dal colloquio con i lavoratori di una SOCIETÀ gerente un grande RISTORANTE situato nell'ITALIA SETTENTRIONALE::

«La commissione interna c'era, ma non serviva a niente. Non risolveva nessun problema, faceva delle richieste che non erano mai accolte; uno dei componenti è andato via, l'altro l'hanno mandato via. I dirigenti la consideravano una cosa completamente settaria e non una collaboratrice dell'azienda.

Ad un tratto siamo rimasti senza commissione interna, perchè quando ci sono stati scioperi, è saltata fuori l'acredine, lo scombussolamento, la discordia.

Io facevo parte della commissione, ma l'ho lasciata per mia tranquillità. La ditta non si è mai interposta per questo, ma non ci sono elementi per costituirla. La direzione ci dava ascolto; ma quando dovevamo fare dei ritocchi, quando c'era qualche cosa da organizzare non riuscivamo mai a metterci d'accordo.

Abbiamo fatto anche uno sciopero, da parte di tutta la categoria per ottenere il rinnovo del contratto ormai già troppo vecchio, ma pur essendo andato bene noi non siamo stati capaci di fare le cose come si dovevano. Il personale un pò per paura, un pò anche perchè non c'era una azione decisa, non ha voluto più saperne».

* *

Dal colloquio con un lavoratore di una DITTA dell'ITALIA SETTENTRIONALE:

«Non abbiamo una commissione interna perchè esiste solamente nello stabilimento della ditta. Da noi, abbiamo anche qualche operaio che appartiene al ramo industria e lavora nel negozio.

* *

Dalla relazione presentata dalla C.I.S.N.A.L. di NAPOLI è risultato che, negli alberghi e pensioni della zona di Sorrento, non vi sono commissioni interne.

* *

Dal colloquio con i dipendenti di un ALBERGO dell'ITALIA MERIDIONALE:

«Non abbiamo mai avuto una commissione interna. Non c'è commissione interna, e siamo d'opinione che non ce ne sia bisogno, perchè ogni eventuale problema singolo o generale viene risolto, con soddisfazione, dal proprietario».

* *

Dal colloquio con un lavoratore di un RISTORANTE dell'ITALIA MERIDIONALE:

«Non abbiamo commissione interna; non occorre».

* *

Dal colloquio con i dirigenti degli ESERCIZI PUBBLICI ASSOCIATI MILANESI (E.P.A.M.) di MILANO:

- *domanda* - «Parliamo del primo punto della tematica: funzionamento delle commissioni interne in seno alle aziende».

- *risposta* - «Nei pubblici esercizi, tolte due ditte più grandi le commissioni interne sono sostituite da un rappresentante sindacale che è fiduciario dei lavoratori, quello che accentra i desideri degli stessi e li riferisce alla direzione.

Noi, nei contratti, prevediamo l'esistenza della commissione interna, ma anche l'esistenza di un delegato aziendale per quelle aziende che hanno un determinato numero di dipendenti. Praticamente ci sono questi incaricati, chiamati «fiduciari», che hanno la funzione di rendersi interpreti dei desideri dei lavoratori».

- *domanda* - «I fiduciari aziendali sono nella maggioranza delle aziende o sono solo casi sporadici?»

- *risposta* - «Dipende dalla consistenza delle aziende».

- *domanda* - «Per sua esperienza, lei crede che le commissioni interne siano utili allo scopo?»

- *risposta* - «Veramente qui, a Milano, le commissioni interne sono molto ben viste, forse anche a causa dei buoni rapporti fra dipendenti e principali. Obiettivamente giudicando, non ci sarebbe molto bisogno della commissione interna; tuttavia, per qualche questione di carattere individuale queste persone si rendono partecipi presso il proprietario».

- *domanda* - «Il suo giudizio è positivo?»

- *risposta* - «Direi di sí. Però, dati i rapporti familiari che esistono nei piccoli esercizi, non se ne sente la necessità».

* *

Dal colloquio con la direzione di una SOCIETA gerente un RISTORANTE dell'ITALIA SETTENTRIONALE, alla domanda concernente le commissioni interne è stato risposto che presso l'azienda non risulta costituita alcuna commissione interna, fin dall'epoca in cui hanno preso l'appalto, e che la maestranza è costituita da complessive 81 unità per la gestione ristorante e da complessive 130 unità per la gestione bar.

* *

Dal colloquio con la direzione di una grande DITTA della ITALIA SETTENTRIONALE alla domanda relativa alle commissioni interne, è stato risposto:

«Non abbiamo commissioni interne. Da noi non se ne sente la necessità. C'era una volta, ma si è estinta naturalmente. Ce ne era infatti una per tutti i negozi, diversi anni fa quando la forza del nostro personale era dimezzata rispetto all'attuale».

* *

Dal colloquio con la direzione di un'altra grande AZIENDA dell'ITALIA SETTENTRIONALE:

- *domanda* - «L'organizzazione commerciale della società ha la propria commissione interna?»

- *risposta* - «Praticamente, la commissione interna della parte industriale si occupa anche delle questioni riguardanti il personale commerciale».

* *

Dalla relazione presentata dall'ASSOCIAZIONE DEGLI ALBERGATORI NAPOLETANI di NAPOLI:

«Le commissioni interne, previste dall'art. 67 del contratto nazionale, non sono state istituite nelle aziende alberghiere della provincia di Napoli, in quanto si è preferito affidarne le funzioni all'ufficio paritetico alberghiero; e ciò, in forza dell'art. 2 del patto provinciale integrativo.

L'esperienza di vari anni ha dimostrato la bontà di tale sistema che evita, nei delicati ambienti delle aziende alberghiere, gli inevitabili inconvenienti delle commissioni interne che, per le particolari caratteristiche del lavoro alberghiero, per la eccessiva mobilità del personale anche più qualificato, non danno come altrove risultati soddisfacenti.

L'ufficio paritetico alberghiero di Napoli è sempre in condizioni di poter, indipendentemente e liberamente, espletare anche il suo compito di vigilanza e nessun negativo rilievo è stato mai fatto nè da questa Associazione, nè dai vari sindacati dei lavoratori i quali, davvero pariteticamente, partecipano al lavoro ed al funzionamento di detto ufficio».

73. - Commercio all'ingrosso ed al dettaglio.

Dal colloquio collegiale con la C.G.I.L. - U.I.L. - C.I.S.L. di MILANO:

- *domanda* - «Il primo quesito riguarda la commissione interna. In linea generale, nel settore esistono commissioni interne?»

Da parte dei rappresentanti della C.I.S.L. è stato risposto: «In linea generale, sí».

Da parte dei rappresentanti della C.G.I.L. è stato risposto:

«Le commissioni interne sono stabilite per contratto. Ogni azienda che occupi più di 25 dipendenti, deve avere la commissione interna; ma in pratica questo non avviene, perchè il datore di lavoro non le vede di buon grado».

- domanda - « Abbiamo dunque visto che le commissioni interne in generale non ci sono; solo poche aziende le hanno, alcune sono in carica dal 1948».

Da parte dei rappresentanti della *U.I.L.* è stato risposto:

« C'è sempre la paura della rappresaglia ».

* *

Dalla memoria presentata dalla FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO ED AGGREGATI (F.I.L.C.E.A.) (C.G.I.L.) di MILANO:

« Secondo le norme contrattuali vigenti nel settore commerciale, la commissione interna può esservi solo nelle aziende con almeno 25 dipendenti.

Nella provincia di *Milano*, l'organizzazione sindacale ha registrato solamente in 20 aziende la formazione di commissioni interne, le quali hanno però una vita stentata, ad eccezione di pochissimi i casi, per l'opposizione aperta dell'imprenditore.

In tutte le altre ditte commerciali, pur avendo un numero di dipendenti sufficiente per avere la commissione interna, non possono costituirla per il divieto imposto dal proprio datore di lavoro.

In una grande azienda commerciale di *Milano*, che ha alcune centinaia di dipendenti, v'è il divieto assoluto da parte della direzione di costituire una commissione interna come pure di iscriversi all'organizzazione sindacale, col pericolo del licenziamento immediato ai trasgressori di tale norma imperativa.

Vi è poi un'altra ditta da segnalare per la sua opposizione alla esistenza della commissione interna, la quale procedette al licenziamento immediato dei promotori della costituzione della stessa commissione interna».

* *

Dalla memoria presentata dalla UNIONE ITALIANA DEL LAVORO DIPENDENTI AZIENDE COMMERCIALI ED AFFINI di MILANO:

« Le aziende che compongono il settore del commercio sono prevalentemente piccole e, conseguentemente, il numero dei lavoratori occupati in ogni singola azienda è di entità poco rilevante.

E' difficile costituire le commissioni interne per il paternalismo esistente, e perchè i lavoratori non vogliono esporsi alla

rappresaglia del padrone e della direzione, che vedono nei membri di commissioni interne un nemico che attenta alla loro autorità, al loro prestigio».

* *

Dal colloquio con il SINDACATO LAVORATORI DEL COMMERCIO (C.G.I.L.) di ROMA:

«Per quanto riguarda le commissioni interne, in una grande azienda commerciale si è fatto richiesta di costituirla nel 1953, e l'azienda non ha risposto. In un'altra azienda si è fatto richiesta nel 1956; ci è stato risposto che non si volevano interferenze dell'organizzazione sindacale, ma che comunque i lavoratori sarebbero stati liberi di eleggere una commissione interna.

In un'altra azienda ancora, nel 1955 non si è potuta eleggere la commissione interna, in quanto, non avendo l'azienda risposto alla nostra richiesta, si era deciso, d'accordo con le lavoratrici, di eleggerla fuori dell'azienda; ma, il giorno stesso della convocazione, il capo gruppo delle filiali effettuò però un discorso alle lavoratrici precisando che non voleva la commissione interna e, pertanto, invitava le lavoratrici a non recarsi sul posto stabilito per procedere alla elezione. Le lavoratrici, infatti, non sono venute. Il giorno seguente, 3 lavoratrici candidate alla lista sono state licenziate; dopo un nostro intervento, una di esse è stata riassunta.

Potremmo dire che, nella maggioranza delle medie e grandi aziende commerciali di Roma, non esiste commissione interna; il motivo più importante è la difficoltà di trovare i lavoratori che siano disposti a presentarsi come candidati nelle varie liste. Le aziende che hanno la commissione interna sono 4, e si rileva che in altre aziende di minore importanza esistono i delegati di azienda».

* *

Dal colloquio con i lavoratori di una SOCIETÀ COMMERCIALE dell'ITALIA SETTENTRIONALE alla domanda relativa alla situazione della commissione interna è stato risposto:

«Non abbiamo rappresentanza del personale; la commissione interna è sconosciuta. Se devo essere sincero, da quando sono qui, non ho mai visto alcun tentativo di rappresentanza del personale. A suo tempo - dicono - che sia stato fatto qualcosa, ma tutto è andato a finire nel nulla».

Una impiegata ha risposto: «Non mi risulta che ci sia stata una commissione interna. Non sentiamo il bisogno di avere una rappresentanza del personale. Quando abbiamo bisogno di qualche cosa, lo diciamo al nostro capo ufficio».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA dell'ITALIA CENTRALE:

«La commissione interna è composta di cinque membri; ma ne risultano soltanto tre, perchè due sono dimissionari».

* *

Dal colloquio con la commissione interna centrale di una grande SOCIETÀ dell'ITALIA SETTENTRIONALE:

- *domanda* - «Funziona la commissione interna?»

- *risposta* - «Per quanto riguarda le elezioni non abbiamo mai avuto difficoltà».

- *domanda* - «Come spiegate il fatto che i negozi che impiegano più di 50 dipendenti non hanno commissione interna?»

- *risposta* - «Il gerente si oppone e dimostra il proprio malcontento. Non abbiamo rinnovato la commissione interna, perchè i lavoratori stessi non la desiderano o hanno paura di dimostrare che avrebbero piacere di essere rappresentati di fronte alla direzione. I membri della commissione interna non si sentono appoggiati dal personale.

Due anni fa abbiamo fatto uno sciopero che ha dato risultati sbalorditivi; infatti, non ci saremmo mai aspettati che il 95% del personale partecipasse. Ma se lo rifacessimo ora, le astensioni sarebbero minime. Se, rifacendo le elezioni della commissione interna, noi rifiutassimo la nomina, non si troverebbero altri dipendenti disposti a prendere il nostro posto».

* *

Dal colloquio con i lavoratori di una grande AZIENDA dell'ITALIA CENTRALE alla domanda sulla situazione relativa alla commissione interna è stato risposto:

«La commissione interna non è stata più rinnovata perchè non se ne vedeva l'utilità. E esistita fino a tre anni fa».

- *domanda* - «Come mai non è stata più costituita la commissione interna?»

- *risposta (commesso di vendita)* - «La commissione interna non c'è più perchè nessuno se ne vuole interessare. Quella che c'era poteva funzionare; io ne facevo parte. All'atto pratico, in una azienda commerciale, la commissione interna è malvista dai dirigenti, sicchè nessuno vuole prendere l'iniziativa di formarla. Noi anziani siamo rimasti danneggiati dal passaggio al contratto di lavoro privato; quando eravamo parastatali avevamo un contratto migliore di quello attuale del commercio che ci ha portato un arresto degli stipendi».

- *domanda* - «Come mai non c'è la commissione interna?»

- *risposta (da parte di un altro commesso)* - «Sono ormai circa 4 anni che non c'è più; e nessuno vuol prendersi l'incarico e la responsabilità di farne una altra».

* *

Dal colloquio con l'UNIONE DEI COMMERCianti di MILANO:

- *domanda* - «Nel settore commercio funzionano le commissioni interne?»

- *risposta* - «Tolti i grandi complessi aziendali, ci saranno 10 ditte in tutto che hanno unità funzionali nella commissione interna. Nel settore del commercio la disciplina delle commissioni interne non è sviluppata nelle aziende, sia perchè le ditte non ci tengono ad averle, ad eccezion fatta - si intende - dei grandi complessi».

- *domanda* - «Questa situazione è derivata da una tacita eliminazione delle commissioni interne che già esistevano?»

- *risposta* - «No, anzi adesso si vanno meglio organizzando. E sempre stato così nel settore del commercio».

- *domanda* - «Lei pensa che la commissione interna, come istituzione, sia utile?»

- *risposta* - «Io penso di sí, se si limita ai compiti veri e propri della commissione interna, cioè nell'osservanza dei contratti di lavoro e nell'affrontare i problemi inerenti all'attività sindacale. Ma quando, poi, la commissione interna incomincia ad assumere atteggiamenti che non sono consoni ai propri compiti, allora questo non va».

E dalla relazione presentata dalla stessa UNIONE è emerso:

«Il numero delle commissioni interne esistente nel settore, risulta all'incirca di 20, di cui una decina costituite in seno alle aziende proprie del settore e le rimanenti costituite nel settore delle cooperative.

Laddove non sono state costituite le commissioni interne, i motivi di tale lacuna sono da ricercarsi in parte nella tenue opera svolta in questo particolare campo dalle organizzazioni dei lavoratori, in parte dalla giustificata reticenza delle aziende a dare vita a siffatti istituti, i quali molto spesso non si limitano ad esplicare le attribuzioni loro contrattualmente devolute (sorveglianza della applicazione delle leggi sul lavoro e dei contratti di lavoro), ma sconfinano da questa loro naturale e costituzionale funzione, per acquistare il carattere di vere e proprie espressioni di parte, con tutte le dannose conseguenze che ne derivano nel quadro della legislazione sociale e dei rapporti di lavoro in genere».

* *

Dal colloquio con la direzione di una grande AZIENDA dell'ITALIA SETTENTRIONALE:

«Vi sono gerenti che riconoscono la funzione equilibratrice della commissione interna e gerenti che ritengono di poter essere disturbati e sminuiti da questo organismo. A tutti, noi rispondiamo che il personale ha diritto ad eleggersi i propri rappresentanti.

Desideriamo che il gerente sia vicino al personale, che tenga sempre la porta aperta, che conosca tutti i propri dipendenti e che, d'altro canto, il personale non lavori in una atmosfera di sospetto o di paura. Desideriamo, però, che se il personale lo desidera possa nominare la commissione interna. Noi abbiamo riconosciuto fin dal 1946 questo diritto del personale. Da parte nostra, un giudizio sulle commissioni interne, così come funzionano non può essere che positivo; infatti, tutti i membri hanno sempre dimostrato un grande senso di collaborazione con la direzione aziendale».

Dalla memoria presentata dalla direzione della stessa AZIENDA è risultato:

«Circa la nomina delle commissioni interne la materia è trattata dagli artt. 115-120 del contratto nazionale di lavoro 23 ottobre 1950 per i dipendenti del commercio.

Essi limitano il compito delle commissioni interne all'intervento presso il datore di lavoro, per la tutela dei lavoratori nell'ambito delle leggi sul lavoro e dei contratti collettivi.

Le commissioni sono previste nelle unità aziendali con almeno 25 dipendenti, ma non sono obbligatorie».

* *

Dal colloquio con la direzione di una altra SOCIETÀ della ITALIA SETTENTRIONALE:

- domanda - «Noi seguiamo sempre, nei nostri colloqui, una tematica prestabilita in maniera che si abbia un quadro ordinato. Così seguendo tale tematica, che loro già conoscono, domando: non c'è mai stata qui la commissione interna?»

- risposta - «No, non c'è mai stata».

- domanda - «Come mai?»

- risposta - «Non l'hanno mai chiesta i dipendenti. È un problema che non è mai stato sollevato dal personale. Non se ne sente la necessità nè qui e nemmeno presso le filiali».

- domanda - «Qual'è la forza media delle vostre filiali?»

- risposta - «Si aggira sulle 80-90 persone. Ci sono filiali che superano anche le 100. L'aderenza della direzione per quelli che sono i problemi dei singoli dipendenti è più sentita che in altre aziende. Qui i problemi si risolvono personalmente. I dipendenti fanno richiesta ed immediatamente viene vagliata e concessa. Dal punto di vista umano, e dal punto di vista sindacale, lagnanze non ce ne sono. Ci sono molti ispettori che riportano le lagnanze del personale. Noi allora provvediamo, naturalmente nei limiti delle nostre possibilità. La commissione interna sarebbe un *trait-d'union* fra la direzione ed il personale; ma ciò c'è già direttamente fra noi ed i dipendenti, con la nostra diretta vicinanza, per cui l'anello di congiunzione della commissione interna non è necessario e non è richiesto».

* *

Dal colloquio con la direzione di una DITTA dell'ITALIA SETTENTRIONALE:

«Per quanto riguarda la commissione interna, si è cercato più volte di costituirla fra i nostri dipendenti. Ma non ci si è mai riusciti. Il nostro personale è costituito, per più della metà, da donne; le quali, appena terminato il lavoro desiderano andare a casa propria. Inoltre, il personale è sparso per tutti i negozi. D'altra parte, la direzione è in contatto continuo col personale. A capo del negozio non vi è un gestore; sono tutti dipendenti».

* *

Dal colloquio con i dirigenti di AZIENDE COMMERCIALI di ROMA, alla domanda circa la situazione delle commissioni interne è stato risposto:

«Una altra questione è quella delle commissioni interne che è difficile avere nelle nostre aziende, prima di tutto perchè quasi mai si raggiunge il numero legale, e in quelle più grandi, perchè il lavoro commerciale non ha regole fisse».

Dalla memoria presentata dagli stessi dirigenti è risultato che:

«Gli organi sono di rappresentanza sindacale nell'ambito dell'impresa. Previsti dalle convenzioni nazionali, trovano una delimitazione nelle stesse norme contrattuali (aziende con almeno 25 dipendenti) e nella configurazione della struttura commerciale romana, costituita per la massima parte da aziende di piccole dimensioni.

In ogni caso, però, la rappresentanza degli interessi sindacali ha avuto la possibilità di libera esplicazione».

* *

Dalla relazione presentata dai dirigenti di una AZIENDA dell'ITALIA CENTRALE:

«Funziona, nell'azienda, una commissione interna costituita il 18 luglio 1956, attualmente composta di cinque membri. In questi giorni, si sono tenute nuove elezioni con una affluenza alle

urne quasi totalitaria; le elezioni si sono svolte nel più perfetto ordine in accordo con le diverse rappresentanze sindacali e con ogni garanzia di libertà da parte dei lavoratori».

* *

Dal colloquio con la direzione di una altra AZIENDA COMMERCIALE dell'ITALIA SETTENTRIONALE, alla domanda circa la situazione delle commissioni interne, è stato risposto:

«Da anni non c'è la commissione interna perchè il personale non ne ha sentito il bisogno.

Le commissioni interne hanno il compito di tutelare il lavoratore nel campo dell'applicazione dei contratti. Siccome qui sanno che l'azienda non transige in tema di applicazione dei contratti, viene a mancare il motivo del contendere e, quindi, non si determina la necessità della commissione interna».

* *

Dal colloquio con il proprietario di una DITTA COMMERCIALE dell'ITALIA CENTRALE, alla domanda sulla situazione della commissione interna è stato risposto:

«Non esiste commissione interna».

74. - IV) Settore credito e assicurazioni.

Nel settore credito e assicurazioni sono state visitate le seguenti attività:

Assicurazioni (n. 75) - Credito (n. 76).

75. - Assicurazioni.

Dal colloquio collegiale con i dirigenti sindacali della FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI SERVIZI TRIBUTARI E ASSICURATORI (F.I.L.S.T.A.) (C.I.S.L.) e del SINDACATO ITALIANO LAVORATORI IMPRESE PRIVATE ASSICURAZIONI (S.I.L.I.P.A.) di MILANO:

- domanda - «Iniziamo subito con il primo punto della tematica: commissione interna. Cosa ci dicono?»

Da parte dei rappresentanti della F.I.L.A. è stato risposto:

«Il numero delle commissioni interne presso le aziende non

è noto. In alcune, dove non esiste il sindacato, abbiamo dei rappresentanti aziendali, mentre in altre dove esiste la commissione interna questa rappresenta il personale in ragione dei propri organismi».

Da parte dei rappresentanti del SINDACATO ITALIANO LAVORATORI IMPRESE PRIVATE ASSICURAZIONI (S.I.L.I.P.A.) è stato risposto:

«In molte aziende non esiste la commissione interna, specialmente nelle piccole, sia per paura, preoccupazione, timore, ecc., e sia anche perchè è ritenuta inutile; anche perchè con un numero di 8-10 impiegati i termini dei contrasti sono pochi e le risoluzioni sono facili da realizzare.

Su 26 aziende, rispetto alle 40, la commissione interna esiste e viene eletta anche col sistema che è stato innanzi annunciato che è l'unico sistema rappresentativo dei lavoratori.

In 26 aziende dove i sindacati possono operare, esiste la commissione interna. Si pone, ora, il problema di farla eleggere nella misura e col sistema che ognuno crederà opportuno fare.

- domanda - «Nei grandi complessi esiste?»

Da parte degli stessi rappresentanti è stato risposto:

«Sì, è valutata dai lavoratori».

Dalla memoria presentata dal S.I.L.I.P.A. di MILANO:

«Dobbiamo precisare in relazione alle domande formulate nella tematica sottopostaci che su 40 direzioni, solo in 20 esiste la commissione interna, mentre non esiste nelle restanti 20 per molte ragioni fra le quali deve annoverarsi, particolarmente per le piccole imprese e per molte rappresentanze straniere, la preoccupazione esistente nel personale che l'elezione della commissione interna venga apertamente e nascostamente osteggiata dalla direzione. Anche da ciò scaturisce l'esigenza di una regolamentazione legislativa delle commissioni interne.

Nelle agenzie, invece, non esistono commissioni interne, neppure in quelle che hanno 40 e più dipendenti, perchè il clima esistente nelle stesse impedisce la libera elezione dell'organismo rappresentativo aziendale».

* *

Dal colloquio collegiale con i dipendenti di una grande AZIENDA dell'ITALIA SETTENTRIONALE, alla domanda circa la situazione della commissione interna, è stato risposto:

«Le nostre sedi sono due insieme; esiste e funziona la commissione interna».

* *

Dal colloquio collegiale con i dipendenti di una COMPAGNIA DI ASSICURAZIONI dell'ITALIA SETTENTRIONALE, alla domanda sulla situazione delle commissioni interne è stato risposto:

«La commissione interna esisteva, ma non è stata più rinnovata.

E rimasto un rappresentante della stessa che è membro del consiglio provinciale del sindacato».

* *

Dal colloquio con il rappresentante del SINDACATO AUTONOMO ASSICURATORI (S.A.A.) di FIRENZE:

- *domanda* - «Esiste una regolamentazione contrattuale delle commissioni interne per il settore delle assicurazioni?»

- *risposta* - «Pur non esistendo un accordo nazionale per il riconoscimento della commissione interna nei grandi enti assicurativi, la commissione interna di fatto esiste; invece, nelle agenzie (in appalto e in autonomia) non esistono commissioni interne, perchè tali agenzie non superano il numero prescritto dei dipendenti. Nelle agenzie (in appalto e in autonomia), non esistono rappresentanze aziendali. Da quanto sopra, sono escluse due aziende».

* *

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE LAVORATOASSICURAZIONI PRIVATE (F.L.A.P.) di FIRENZE:

«Nella piazza di Firenze ha sede una sola impresa di assicurazioni. In detta impresa esiste una commissione interna composta di cinque delegati.

Le altre aziende di assicurazioni sono agenzie in appalto od in economia di compagnie di assicurazioni aventi le loro sedi fuori Firenze. Anche qualche grande agenzia ha la sua commissione interna».

Dalla relazione presentata dal SINDACATO AUTONOMO PROVINCIALE LAVORATORI DELLE ASSICURAZIONI di FIRENZE:

«Esiste sulla piazza di Firenze una sola commissione interna: quella della direzione generale di una grande azienda assicuratrice.

Nelle altre piccole aziende (agenzie gestite in economia od in appalto) non esiste commissione interna».

* *

Dalla relazione presentata dall'ASSOCIAZIONE NAZIONALE TRA LE IMPRESE ASSICURATRICI (A.N.I.A.) di MILANO:

«Le imprese assicuratrici, secondo intese intercorse fra loro in seno alla scrivente associazione, non si sono mai opposte alle aspirazioni dei lavoratori intese alla costituzione di commissioni interne o delegazioni aziendali.

Il fenomeno ha, perciò, avuto spontaneo e libero sviluppo nella categoria ed è da ritenere che non vi siano aziende presso le quali non sia in funzione una commissione interna o una delegazione aziendale, a seconda del numero dei suoi dipendenti».

* *

Dalla relazione presentata dall'ASSOCIAZIONE AGENTI DI ASSICURAZIONE di FIRENZE:

«La maggior parte delle aziende «Agenti di assicurazioni» ha alle proprie dipendenze pochi impiegati, massimo dodici, minimo uno, media tre.

Tale esiguo numero di dipendenti, sparso in una trentina di aziende, non dà la possibilità di organizzare vere e proprie commissioni interne e, pertanto, i sindacati dei dipendenti si sono limitati a nominare dei fiduciari aziendali che hanno lo stesso compito della commissione interna, e che vengono designati dai colleghi della azienda».

* *

Dalla relazione presentata dal SINDACATO NAZIONALE ASSICURAZIONI DELLE 6 AGENZIE DELL'I.N.A. (C.G.I.L.) di FIRENZE:

«La commissione interna dell'agenzia I.N.A. di Firenze è

regolarmente in carica e composta da tre lavoratori».

* *

Dal colloquio con l'agente generale e con il vice gerente amministrativo dell'AGENZIA di NAPOLI di una grande AZIENDA ASSICURATRICE, alla domanda circa le commissioni interne è stato risposto:

«Esiste a Napoli la commissione interna regolarmente eletta con votazione democratica.

L'ultima commissione interna è stata eletta nel marzo 1957.

Alla elezione della commissione interna partecipa unicamente il personale dell'agenzia generale».

76. - Credito.

Dal colloquio collegiale con i dirigenti della FEDERAZIONE ITALIANA BANCARI (F.I.B.) (C.I.S.L.) e della FEDERAZIONE ITALIANA DIPENDENTI D'AZIENDE DI CREDITO (F.I.D.A.C.) (C.G.I.L.) di MILANO, alla domanda circa la situazione della commissione interna è stato risposto da parte dei rappresentanti della F.I.B.:

«Mentre ci possono essere le commissioni interne nelle aziende con più di 100 dipendenti, in quelle che ne hanno meno di 100 - vale a dire da 90 a 100 - la commissione interna non esiste affatto.

Perchè non c'è? Perchè la commissione interna deve essere formata da rappresentanti dei commessi, impiegati, subalterni e funzionari. Mentre si può trovare il commesso, l'impiegato ed anche il subalterno, è difficile che la direzione dia il benessere al funzionario di far parte della commissione interna. C'è sempre la direzione che ostacolerà la nomina del funzionario, e se non c'è il funzionario la commissione interna non potrà essere formata. Alla nostra richiesta di eleggere due impiegati in luogo del funzionario è stato detto «no» decisamente, perchè le convenzioni stabiliscono che ci deve essere il rappresentante di tutte le categorie. Con questa affermazione mettono in condizione di non far nascere le commissioni interne, anche perchè nel settore dei bancari esiste la psicosi che chi fa parte della commissione interna è bersagliato, è rovinato, non può far carriera».

Da parte dei rappresentanti della F.I.D.A.C. è stato risposto:

«Riassumendo ciò che ha detto il mio collega, devo dire che la commissione interna non esiste, perchè non vuole il datore di lavoro.

In una azienda di credito, un tempo, c'era la commissione interna; ma tutte le volte che questa andava a reclamare presso la direzione, a perorare la causa dei dipendenti, veniva messa alla porta senza essere ascoltata. La commissione interna è scaduta e non è stata più rinnovata.

Anche in un'altra azienda di credito c'è una situazione stranissima per cui non sempre il contratto viene rispettato; e se c'è qualcuno che osa esternare il proprio malcontento, è avvicinato dai capi i quali fanno opere di persuasione nei suoi confronti appellandosi allo spirito ed ai principi di democrazia che esistono negli Stati Uniti! Quando si sa che un collega desidera far parte della commissione interna si fa azione di pressione nei suoi confronti minacciandolo di trasferimento ed anche di licenziamento. In un'altra banca nel 1947, alcuni membri della commissione interna che davano fastidio, sono stati trasferiti. Avevano tentato di trasferire anche il presidente della commissione interna, un invalido di guerra, e solo per l'intervento delle organizzazioni sindacali, non sono riusciti nell'intento. Analoga situazione vige in una azienda di credito ove è stata fatta pressione durante le elezioni della commissione interna affinché non uscisse un nominativo; la direzione aveva chiaramente affermato che ci sarebbe stata la possibilità di un trasferimento. Noi sappiamo che, per esigenze di servizio, si può sempre essere trasferiti».

I rappresentanti della F.I.B. hanno inoltre dichiarato:

«Per quanto riguarda le commissioni interne là dove ci sono, posso dire che cercano di assolvere il loro compito (parlo di grandi aziende), ma nelle medie e piccole banche, vuoi per paura delle conseguenze relative all'incarico, vuoi per la psicosi che determina la presunzione dell'inutilità della commissione interna in quanto il buon padrone pensa egli stesso a mettere le cose a posto, manca il coraggio di affrontare la situazione e di costruire in seno all'azienda una valida rappresentanza che tuteli e si renda partecipe dei desideri dei lavoratori. C'è poi, la paura di non

poter far carriera, la mentalità che il bastone di maresciallo non possa più essere acquistato se si fa parte della commissione interna».

* *

Dalla memoria presentata dalla F.A.B.I. di MILANO:

«Le commissioni interne regolate da una convenzione nazionale stipulata il 27 aprile 1949 tra la F.A.B.I. e l'*Assicredito* esistono in numerosissime aziende bancarie, e mancano invece in 15 banche della piazza».

* *

Dalla memoria presentata dalla F.I.D.A.C. (C.G.I.L.) di MILANO:

«Le commissioni interne esistono nelle banche principali; non esistono in molte piccole e medie aziende, e ciò a causa di timore di rappresaglia o di nessun riconoscimento da parte delle direzioni.

La situazione sindacale nella provincia è molto grave. Presso le banche locali non esistono organi rappresentativi del personale. Solo in alcune località, hanno avuto vita, in questi ultimi anni, commissioni interne che svolgono una attività molto limitata».

* *

Dalla memoria presentata dalla F.A.B.I. di PARMA:

«Le commissioni interne sono costituite in sette aziende di credito. In una azienda esiste il delegato aziendale.

Manca la commissione interna in una banca in quanto nessuno del personale vuol farne parte per non mettersi in contrasto col potere assoluto della direzione».

* *

Dalla memoria presentata dalla F.I.B. (C.I.S.L.) di PARMA:

«Sono regolarmente elette e costituite le commissioni interne presso sei aziende di credito della zona, nonchè i delegati aziendali presso le agenzie e filiali di alcune aziende».

* *

Dalla memoria presentata dalla F.I.D.A.C. (C.G.I.L.) di PARMA:

«Esistono in tutte le banche della piazza, eccetto ove la costituzione della stessa è ostacolata dalla direzione. I regolamenti elettorali applicati sono quelli previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro».

* *

Dalla memoria presentata dalle A.C.L.I. di PARMA:

«In sette aziende esiste la commissione interna che è regolarmente nominata in base alle convenzioni vigenti nel settore (convenzione *Banche-Assicredito* del 27 aprile 1949 e convenzione del settore A.C.R.I. del 30 giugno 1950). Presso una altra banca esiste il delegato aziendale.

In una banca non esiste il delegato di azienda in quanto nessun dipendente si presenta candidato temendo il licenziamento da parte del datore di lavoro; per la paura nessuno accetta anche di rivestire incarichi di delegato aziendale di uno dei sindacati di categoria».

* *

Dalla memoria presentata dalla commissione interna di una AZIENDA DI CREDITO dell'ITALIA SETTENTRIONALE:

«Nell'azienda, la commissione interna è regolarmente costituita, composta di 7 membri, di cui uno in rappresentanza del personale delle agenzie foranee ed uno in rappresentanza della categoria personale subalterno.

I funzionari, per loro volontà, non partecipano alle elezioni, e non sono rappresentati».

* *

Dalla relazione presentata dalla F.I.D.A.C. (C.G.I.L.) di FIRENZE:

«Le commissioni interne negli istituti di credito operanti in Firenze esistono presso alcune banche.

Solo in una banca, fra il gruppo delle aziende importanti, non esiste la commissione interna. Non ci risulta, tuttavia, che vi siano ragioni di manifesta intolleranza per il suddetto organismo, da parte della direzione.

Nelle piccole aziende, esistono le commissioni interne ed il delegato aziendale, mentre in altre aziende non esiste alcun rappresentante.

La ragione della mancanza di commissioni interne e di delegati aziendali in queste piccole aziende trae origine, a nostro avviso, dal timore dei dipendenti in continuo contatto con l'imprenditore che incute particolare soggezione».

* *

Dai colloqui con i rappresentanti della F.A.B.I. di FIRENZE:

- domanda - «Risulta a loro che, in qualche banca, non sia costituita la commissione interna?»

- risposta - «La commissione interna manca solo in due grandi aziende di credito».

E dalla relazione presentata dalla stessa F.A.B.I.:

«Operano sulla piazza otto istituti di credito dove funzionano, regolarmente costituite, le commissioni interne; mentre non hanno eletto la commissione interna altre due aziende di credito.

In questi istituti dove la commissione interna non è stata regolarmente costituita, il motivo va ricercato nel timore che i dipendenti dimostrano di avere nei confronti delle proprie Amministrazioni».

* *

Dalla memoria presentata dalla F.I.D.A.C. (C.G.I.L.) di NAPOLI:

«Esistono commissioni interne in sette aziende di credito.

In un'altra azienda di credito, vi è un delegato aziendale.

Nel settore del credito vi sono due convenzioni che disciplinano la materia, la prima si applica nelle banche aderenti all'*Assicredito*, la seconda nelle Casse di risparmio. Non si sono avute controversie di rilievo nelle elezioni delle commissioni interne.

In due aziende, ambedue aderenti all'*Assicredito*, non ci risulta che siano state costituite le commissioni interne».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una BANCA dell'ITALIA MERIDIONALE alla domanda circa la situazione delle commissioni interne è stato risposto:

«Non abbiamo una regolamentazione precisa sulla commissione interna. Abbiamo dei convegni biennali e la commissione interna è composta di 37 membri.

Diversi anni fa, vi erano tante commissioni interne quante erano le filiali. Oggi, invece, la commissione interna è stata concentrata in una sola, quella della sede centrale.

Siamo noi che ci occupiamo di tutte le altre filiali, presso le quali esistono, però, dei membri della commissione interna, che vanno da un minimo di tre ad un massimo di sette elementi. Per le filiali solo quando vi sono problemi importanti interviene la commissione interna centrale.

Le commissioni interne vengono formate da rappresentanti di tutte le categorie, uomini di fatica, funzionari e dirigenti.

Nelle filiali non autonome - che hanno, cioè, meno di 25 elementi - non vi è commissione interna, ma un fiduciario che si rivolge sempre a noi per qualunque cosa.

La commissione interna è in carica per un anno.

Dalla commissione interna centrale vengono fuori i membri, di cui 5 napoletani, che formano la segreteria e 6 foranei: 2 per l'Italia meridionale, 2 per l'Italia centrale, e 2 per l'Italia settentrionale».

* *

Dai colloqui con la direzione di una BANCA dell'ITALIA SETTENTRIONALE:

- *domanda* - «Abbiamo alcune lamentele dei sindacati sul fatto che la direzione delle banche non vuole la commissione interna».

- *risposta* - «Abbiamo sempre avuto la commissione interna e noi non l'abbiamo mai ostacolata. Difatti le votazioni, sono sempre avvenute con tutto il personale della banca nel salone messo a loro disposizione.

Essa non funziona, non per il divieto della direzione, ma perchè date le caratteristiche familiari del nostro ambiente (noi siamo in 160 di cui 66 nelle agenzie) non si sente il bisogno di averla e tutte le richieste vengono rivolte a noi direttamente. Abbiamo contatti molto diretti con il personale.

La commissione interna, anche prima, raramente si faceva ascoltare.

C'è un perchè di questa carenza. Nel 1956 esisteva la commissione interna; ed ha sempre fatto le sue riunioni nei nostri locali della banca. Abbiamo sempre lasciato fare le elezioni. Come dicevo, la ragione di questa carenza è dovuta al fatto che il nostro personale è già più evoluto e, quindi, la funzione dei sindacati è meno sentita.

Il personale non si interessa della commissione interna. Quando ha bisogno di qualche cosa viene direttamente da noi.

Mi risulta che, quando si è trattato di fare le elezioni hanno avuto difficoltà di trovarsi nel numero legale per poterle fare perchè il personale non interveniva».

* *

Dalla relazione presentata dai dirigenti e funzionari di una CASSA DI RISPARMIO dell'ITALIA CENTRALE:

«Esiste una commissione interna della sede centrale e delle agenzie di città ed una commissione interna per le dipendenze. Organizzazione parallela esiste nel settore esattoriale.

Gli iscritti al Sindacato nazionale del personale direttivo - limitatamente ai funzionari - partecipano alle elezioni delle commissioni interne, un membro delle quali deve rappresentare la categoria funzionari».

* *

Dalla relazione presentata dalla direzione di una BANCA dell'ITALIA MERIDIONALE:

«Sono state costituite commissioni interne in 56 filiali a cui sono assegnati più di tre dipendenti.

In alcune filiali (ad esempio: *Genova, Torino, Alessandria, Castellammare di Stabia, Chieti, Potenza, Torre del Greco, Brescia, Nocera Inferiore*) non si è ancora proceduto alla elezione per la rinnovazione delle commissioni interne per il corrente anno.

In altre 15, vi è un delegato aziendale. Nella massima parte delle 195 agenzie di II^a classe, vi è un fiduciario della commissione interna della filiale da cui la singola agenzia dipende amministrativamente.

La commissione interna centrale viene eletta da tutte le commissioni interne; nell'ambito di essa sono scelti i membri della segreteria, che siede presso la direzione generale.

Il regolamento per la costituzione delle commissioni interne dell'azienda è stato determinato dalla C.I.C. nel 1947 e viene applicato nell'elezione di tutte le commissioni interne.

Nel 1957, è stato stabilito di eleggere unica commissione per la direzione generale e per le filiali.

In tale anno è sorta, in sede di assemblea, divergenza sul sistema di designazione dei candidati, se per liste separate o a lista unica.

E' prevalso il primo sistema. La rappresentanza è fondata su criteri proporzionali, tenendosi conto delle varie categorie di personale».

* *

Dal colloquio con i dirigenti di un ISTITUTO DI PREVIDENZA E DI CREDITO dell'ITALIA MERIDIONALE alla domanda circa la situazione delle commissioni interne, è stato risposto:

«Vi sono una commissione interna centrale a Roma di 3 membri e i fiduciari di essa in ogni filiale.

I fiduciari dipendono dalla commissione interna centrale, ma sono eletti ciascuno dal personale della propria filiale.

Tutto il personale, per corrispondenza, partecipa alla elezione dei suddetti 3 membri della commissione interna centrale.

Si considera la commissione interna come un mezzo di collaborazione tra l'istituto ed il personale».

* *

Dal colloquio con i direttori di una BANCA dell'ITALIA MERIDIONALE, alla domanda circa la situazione delle commissioni interne, è stato risposto:

«Il numero complessivo dei dipendenti, compresi i dirigenti, è di 54 unità.

Non vi sono commissioni interne».

* *

Dal colloquio con i direttori di un'altra BANCA dell'ITALIA MERIDIONALE, alla domanda sulla situazione delle commissioni interne, è stato risposto:

«Non esistono commissioni interne. Il carattere della nostra azienda è prettamente familiare».

* *

77. - V) Settore attività e servizi vari.

Nel settore attività e servizi vari sono state visitate le seguenti attività:

Mercati generali e mattatoio (n. 78) - Nettezza urbana (n. 79).

78. - Mercati generali e mattatoio.

Dal colloquio con i dirigenti dei SERVIZI DEL MATTATOIO di ROMA alla domanda sulle commissioni interne è stato risposto:

«Esiste la commissione interna».

* *

Dal colloquio con i dirigenti dei SERVIZI DEI MERCATI GENERALI di ROMA alla domanda circa la situazione delle commissioni interne:

- *risposta* - «Vi sono due commissioni interne, una per i tre grandi mercati (mercato del pesce, mercato ortofrutticolo e mercato ovini, pollame ed uova), e l'altra per il mattatoio, che sono di natura un pò particolare in quanto non hanno tutti i requisiti per rappresentare i lavoratori presso il Comune. Si tratta infatti di una massa di lavoratori dipendenti da ditte private o di lavoratori autonomi.

- *domanda* - «Quando i lavoratori debbono fare delle richieste a chi le fanno?»

- *risposta* - «A noi direttamente. Quando si tratta di problemi particolari si rivolgono alle rispettive direzioni; per i problemi generali alla direzione dell'Annona.

- *domanda* - «Una commissione interna sul posto di lavoro sarebbe veramente necessaria?»

Ho visto dei reparti dove il numero dei dipendenti supera i 50; quindi, sussistono le condizioni obiettive perchè ci siano commissioni interne.

Desidererei sapere perchè, fra tutto il complesso del Comune di Roma, dove figurano nuclei di lavoratori nel numero previsto dal regolamento sulla costituzione e funzionamento delle commissioni interne, nei vari settori dei mercati generali non ci sono com-

missioni interne, mentre mi risulta che prima esistevano. Questa deficienza si è prodotta per esaurimento naturale dei lavoratori che non ne hanno più sentito la necessità, oppure per altri motivi?»

- *risposta* - «Io stesso ero membro della commissione interna. È finita per abbandono spontaneo».

79. - *Nettezza urbana.*

Dal colloquio con la C.G.I.L. e con la FEDERAZIONE AUTONOMA DIPENDENTI COMUNALI (C.I.S.L.) di NAPOLI, alla domanda circa la situazione delle commissioni interne, è stato risposto da parte dei rappresentanti della C.G.I.L.:

«In tutte le direzioni dell'amministrazione comunale non esistono commissioni interne locali.

In un primissimo momento, quando il sindacato dei dipendenti comunali era unico, non si sentiva affatto la necessità della commissione interna. Ma ora che ci sono ben 7 sindacati diversi e che ognuno ha una propria politica sindacale, si ritiene necessaria ed indispensabile una commissione interna, che - come si sa - ha funzioni diverse dal sindacato.

Per il Comune di Napoli - il cui regolamento risale al 1938 - è facile una non esatta interpretazione di qualche clausola, di qualche articolo e di qualche disposizione, ed allora sarebbe utilissimo che una commissione interna potesse discutere con i dirigenti».

Da parte dei rappresentanti della C.I.S.L. è stato risposto:

«Si ritiene che la commissione interna potrebbe senz'altro essere efficiente, ma solo in quei servizi in cui predomina l'accentramento del lavoro, perchè nei servizi dove esiste un grande decentramento dei dipendenti in uffici dislocati in punti diversi della città, la commissione interna diventerebbe inefficiente per l'impossibilità di poter funzionare.

Anche i segretari responsabili sono dipendenti comunali. Attualmente, in assenza della commissione interna, i sindacati si adoperano non soltanto per le questioni sindacali vere e proprie, ma per ogni e qualsiasi questione di competenza della commissione interna».

Dal colloquio collegiale avuto con l'AMMINISTRAZIONE COMUNALE di NAPOLI alla domanda sulla situazione delle commissioni interne è stato risposto:

«Trattandosi di un servizio gestito direttamente dalla amministrazione comunale non esiste una commissione interna vera e propria, ma un comitato intersindacale dei segretari dei sindacati dei dipendenti comunali aderenti alle varie confederazioni dei lavoratori».

* * *

CAPITOLO VI.

LIMITI ALLA DIFFUSIONE DELLE COMMISSIONI INTERNE

(Documentazione del paragrafo 6 del capitolo I della Relazione) (1)

Sommario: 80. - *L'importanza della situazione associativa e delle caratteristiche delle singole aziende.* 81. - *Aziende industriali non associate alla Confindustria.* 82. - *Ditte artigiane.* 83. - *Aziende a carattere familiare.* 84. - *Aziende a carattere stagionale o lavorazioni discontinue.* 85. - *a) Industria edilizia.* 86. - *b) Industria conserviera.* 87. - *c) Industria a carattere discontinuo.*

80. - L'importanza della situazione associativa e delle caratteristiche delle singole aziende.

È stato già detto, nella relazione, che la diffusione delle commissioni interne trova un primo limite nella loro origine sindacale, in quanto esse sono costituite nell'ambito della obbligatorietà dei contratti collettivi, i quali, mancando di una legge sindacale applicativa dell'art. 39 della Costituzione, vincolano soltanto le aziende ed i lavoratori associati alle organizzazioni stipulanti.

Questa situazione di diritto trova conferma nella situazione di fatto, quale è emersa dalle dichiarazioni raccolte, che pongono in evidenza come la commissione interna, in linea di massima, non esiste laddove la ditta non è associata alla Confindustria, o perchè

(1) Il presente capitolo corrisponde al paragrafo 6 del Capitolo I della Relazione, ed in parte anche al paragrafo 7, in quanto gli argomenti trattati attengono ad ambedue i paragrafi, anche se è prevalente la parte corrispondente al paragrafo 6.

Analogamente, nel successivo capitolo VII, vi è una parte di documentazione che corrisponde al paragrafo 6 della Relazione, anche se è preponderante quella che corrisponde al paragrafo 7.

aderente ad altre organizzazioni, o perchè a carattere artigianale o familiare, o soltanto non aderente, come risulta da alcune dichiarazioni, proprio per non rispettare i contratti stipulati dalle organizzazioni sindacali.

Dichiarazioni sono state raccolte anche in merito alle difficoltà obiettive, segnalate sia dai datori di lavoro che dai lavoratori per costituire le commissioni interne in alcuni settori produttivi, come ad esempio, l'industria edilizia, l'industria conserviera e la industria a carattere discontinuo.

81. - Aziende industriali non associate alla Confindustria.

Riportiamo ora alcune tra le più significative dichiarazioni delle parti interrogate in merito alla diffusione delle commissioni interne nelle aziende non associate alla Confindustria. Particolare risalto si è ritenuto di dare ai colloqui con le associazioni delle piccole industrie, nei quali, rivendicandosi l'autonomia organizzativa - e, quindi, contrattuale - dell'organizzazione, sono anche espressi gli stati d'animo esistenti nella numerosa categoria delle piccole industrie in merito alla costituzione delle commissioni interne.

Nel corso del colloquio un rappresentante dell'ASSOCIAZIONE DELLE PICCOLE INDUSTRIE (A.P.I.) di MILANO ha dichiarato:

«Ci sono aziende che hanno la commissione interna. Come è regolamentata questa commissione interna? *Ab libitum*, perchè non hanno il dovere di attenersi ad accordi sindacali ed il datore di lavoro può anche rifiutarsi di concederla.

L'A.P.I. non è contraria alle commissioni interne, solo che la commissione interna è uno degli istituti caratteristici per cui, considerate le differenze tra piccola e grande azienda, la regolamentazione non può essere uniforme, ma deve adeguarsi a tali differenze.

Noi non facciamo riserve circa un accordo fatto da altri. Noi abbiamo il nostro concetto di commissione interna; la commissione interna è una rappresentanza indicata dai dipendenti, la quale ha lo scopo di portare a conoscenza, rispettivamente del datore di lavoro e dei dipendenti stessi, i fatti che abbiano interesse ad es-

sere portati a loro conoscenza. Tuttavia, i punti di contatto tra datore di lavoro e lavoratore sono, nelle piccole industrie, tali per cui non ci sono motivi di attrito».

* *

La CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO (C.G.I.L.) di VARESE, in una sua relazione, cita il caso di una officina meccanica della provincia con circa 300 dipendenti, il cui titolare non è aderente all'Associazione degli industriali e si oppone nel modo più assoluto alla nomina della commissione interna, affermando che «il padrone nella fabbrica è lui, e perciò non può esistere nessun organismo per sindacare l'operato della direzione».

* *

I rappresentanti dell'ASSOCIAZIONE DELLE PICCOLE INDUSTRIE (A.P.I.) di VENEZIA, nel corso del colloquio hanno dichiarato:

«Noi vediamo volentieri la commissione interna perchè non c'è migliore cosa che la collaborazione tra datori di lavoro e lavoratori. Comunque sono pochissime le aziende nostre associate che hanno la commissione interna. Le aziende con 70-80 dipendenti hanno un rappresentante e nelle piccole industrie in genere non c'è.

Noi non riconosciamo gli accordi interconfederali. Saranno due o tre le aziende che hanno la commissione interna in quanto in media le nostre associate hanno 25-30 dipendenti. Ci sono complessi più grandi che hanno la commissione interna, ed altri ancora più grandi che non ne hanno in quanto non la ritengono necessaria».

I rappresentanti della stessa ASSOCIAZIONE hanno, poi, consegnato una memoria nella quale, dopo aver rilevato l'impossibilità per il piccolo e medio imprenditore di sopportare gli oneri derivanti dai contratti collettivi nazionali stipulati in sede interconfederale, e quindi di rispettarli, si afferma:

«Per quanto attiene il problema delle commissioni interne, fermo restando l'atteggiamento più sopra esposto anche nei riguardi dell'accordo interconfederale 8 maggio 1953 (stipulato senza l'intervento della Confederazione piccola industria che non è stata nep-

pure interpellata), l'A.P.I. non vedrebbe male la designazione in ogni azienda di una rappresentanza dei lavoratori, con la quale il datore di lavoro potrebbe più agevolmente trattare. Al momento attuale, però, solo in un numero irrisorio di aziende associate funziona la commissione interna, ed esattamente in quelle che, di dimensioni piuttosto elevate, provengono dall'organizzazione confindustriale».

* *

La direzione di una AZIENDA METALMECCANICA di FIRENZE, visitata dalla Commissione parlamentare, ha dichiarato che, nell'azienda stessa, composta di 70 operai, un capo officina, 13 apprendisti e 5 impiegati, non esiste una commissione interna per la ragione che i lavoratori non ne hanno mai chiesta la formazione e mai hanno messo in essere le disposizioni dell'accordo interconfederale in materia. L'azienda non è iscritta alla Confindustria ma ne rispetta gli accordi e le disposizioni».

* *

Da una memoria presentata dalla C.G.I.L., riguardante il settore meccanico e metallurgico di ROMA, si rileva:

«Nelle aziende non associate alla Unione industriali del Lazio generalmente eleggere la commissione interna è impossibile. Le impossibilità derivano dal fatto che l'azienda non è vincolata al rispetto dell'accordo 8 maggio 1953 e che i dipendenti, non essendo in numero rilevante, quasi mai riescono con la forza ad imporre l'istituzione della commissione interna. In diverse aziende, non associate, ogni volta che si è provato ad istituirla si sono avuti sempre dei licenziamenti discriminati. In questi casi, il nostro intervento è stato nullo o quasi nullo».

* *

Anche la C.I.S.NA.L. di ROMA ha presentato una memoria nella quale tratta così l'argomento:

«In moltissime aziende, specialmente in quelle non associate alla Confederazione generale dell'industria italiana, non si riesce a concretare l'istituto delle commissioni interne, in quanto il datore di lavoro, partendo dallo specioso presupposto che le competizioni elettorali producono comunque frazioni e fratture negli ani-

mi dei dipendenti (*status* che si rifletterebbe sul rendimento in fase di produzione) ed accennando al concetto che i «sistemi» e le «amministrazioni» non possono essere curati, guidati, controllati, migliorati, osservati, criticati, se non da elementi che abbiano una specifica profonda preparazione *ad hoc*, prega i dipendenti di desistere dall'iniziativa».

* *

Nel corso del colloquio i rappresentanti della U.I.L. di ROMA hanno citato alcuni casi di aziende non associate nelle quali è impossibile costituire la commissione interna. Tra queste, viene indicata una azienda meccanica la quale avrebbe minacciato di licenziamento i lavoratori nel caso avessero costituito una commissione interna o eletto un delegato.

* *

I rappresentanti dell'UNIONE INDUSTRIALI di NAPOLI hanno, sia pure indirettamente, rilevato il problema. Nel corso del colloquio, infatti, hanno affermato:

«Le commissioni interne esistono e funzionano in tutte le aziende associate all'Unione industriali. Per le altre non associate nel settore industriale non abbiamo elementi precisi, ma l'esistenza della commissione interna non è normale... Si verifica anche il caso di aziende che si dimettono dall'Unione industriali per non osservare i patti convenuti per le commissioni interne e, in generale, i patti sindacali».

* *

Una situazione particolare, che va pure considerata, è emersa dall'indagine. Si è già visto che numerose aziende non hanno la commissione interna, in quanto non associate alla Confindustria, e quindi non obbligate ad attenersi a contratti ed accordi collettivi.

Ma, vi sono settori nei quali sono gli stessi contratti collettivi ad ignorare le commissioni interne le quali, pertanto, non vengono in genere costituite.

Ecco, in proposito, una dichiarazione della CAMERA DEL LAVORO (C.G.I.L.) di SALERNO:

«Presso le aziende tabacchicole, disciplinate dai contratti collettivi per i lavoratori della foglia del tabacco, non è possibile co-

stituire le commissioni interne, perchè non previste dai contratti stessi.

Da tenere presente che presso gli stabilimenti dei Monopoli dello Stato le commissioni interne in parola sono costituite e funzionano, a differenza quindi delle aziende di cui innanzi, che pur sono concessionarie da parte dello Stato».

* *

Interessanti sono poi le dichiarazioni rilasciate a proposito di vertenze e azioni sindacali per la costituzione delle commissioni interne nelle aziende non associate. Significativo, ad esempio il pro-memoria dell'UFFICIO DEL LAVORO di VENEZIA, in quale ha dichiarato che, in alcune aziende, la pressione dei lavoratori ha portato alla costituzione di commissioni interne anche dove le aziende non sono vincolate dagli accordi interconfederali.

* *

I rappresentanti della CAMERA DEL LAVORO (C.G.I.L.) di SALERNO nel corso del colloquio hanno dichiarato:

«Le aziende che eseguono lavori pubblici, per conto della Cassa del Mezzogiorno e dell'Ente Riforma, con un numero di dipendenti che varia dai 150 ai 200, hanno frapposto enormi ostacoli alla costituzione delle commissioni interne, per cui le organizzazioni sindacali sono state sempre costrette ad impiegare l'arma dello sciopero solo per ottenere questo riconoscimento».

* *

Dal memoriale presentato dalla CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO (C.G.I.L.) di TARANTO si rileva, tra l'altro:

«Non mancano aziende ove si rifiuta l'applicazione del suddetto accordo, attraverso la minaccia di licenziamento di quei lavoratori che si fanno promotori della richiesta della commissione interna.

Tipico il caso di una azienda di autolinee, ove quattro lavoratori, con in media tre anni di servizio, sono stati licenziati in tronco per avere richiesto l'elezione del delegato dell'impresa.

Altrettanto ha fatto la direzione di uno stabilimento di laterizi che ha licenziato i tre candidati proposti per l'elezione della commissione interna, giustificando questo atteggiamento con una lettera indirizzata alle organizzazioni sindacali, nella quale ha detto: si informa che questa società non è iscritta ad alcuna organizza-

zione sindacale e pertanto non è tenuta al rispetto dell'accordo interconfederale 8 maggio 1953».

* *

Anche la C.I.S.L. di TARANTO ha rilevato il problema in una sua memoria, citando, come esempio, il caso di una azienda esercente attività di imbidonamento di gas liquidi e dove la vertenza per la costituzione della commissione interna ha causato numerosi scioperi, l'occupazione della fabbrica, licenziamenti ecc.; il tutto senza esito.

82. - Ditte artigiane.

Le commissioni interne sono pressochè inesistenti nel settore dell'artigianato, al quale non si estendono gli accordi interconfederali del settore industriale.

Si ritiene opportuno riportare due dichiarazioni raccolte nei colloqui con organizzazioni sindacali di lavoratori, nelle quali, a fianco della constatazione del fatto, sono aggiunte alcune considerazioni interessanti, specialmente a proposito della tendenza delle piccole aziende ad affluire verso il settore artigianale.

Tale tendenza è, dalle parti interrogate, attribuita al desiderio di sottrarsi al regime contrattuale dell'industria .

La CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO (C.G.I.L.) di BERGAMO ha presentato una memoria nella quale, tra l'altro, si afferma:

«La situazione è andata peggiorando sempre di più in questi ultimi tre anni, senza che nè le autorità locali, provinciali e il governo intervenissero, dando così la possibilità ai padroni di coercire sempre di più gli operai.

Inoltre, questa situazione si è determinata anche perchè la maggioranza delle ditte si dice artigiana e quindi non ha l'obbligo di sottostare all'accordo interconfederale sulle commissioni interne.

Si ha, quindi, la necessità in Italia di una legge che fissi in modo preciso quale sia la ditta artigiana e quale quella industriale».

* *

Dalla relazione della segreteria provinciale della FEDERAZIONE ITALIANA METALMECCANICI (F.I.M.), aderente alla C.I. S.L., di NAPOLI si rileva:

«Vi sono due categorie di aziende: quelle che riconoscono le commissioni interne e quelle che non le riconoscono. Alla prima categoria appartengono tutte le aziende che, associate alla Confindustria, sono tenute al rispetto dei contratti e degli accordi interconfederali in vigore. Tali aziende, nella nostra provincia, sono rappresentate dalle più importanti e, per la maggior parte, appartengono all'I.R.I. Nelle suddette imprese trovano lavoro circa 18.000 tra metalmeccanici e siderurgici.

Alla seconda categoria appartengono quasi tutte le aziende medie, le piccole e quelle artigiane. A tale gruppo fanno capo, quindi, quasi tutti gli imprenditori privati che trovano comodo risolvere il problema di affrontare la concorrenza dei prodotti ottenuti nelle grandi aziende, non affrontando il problema del processo tecnologico, ma riducendo i costi della mano d'opera. Hanno voluto rimanere estranei alla Confindustria soltanto per non essere vincolati ai contratti collettivi di lavoro e agli accordi interconfederali. In tale gruppo sono occupati oltre venticinquemila lavoratori.

Da quanto sopra, è facile dedurre che soltanto una minoranza della grande categoria «metallurgici» è rappresentata dalle commissioni interne».

83. - Aziende a carattere familiare.

È interessante rilevare quale sia la posizione, nei confronti della costituzione delle commissioni interne di particolari tipi di aziende, specie di piccola e media entità, così dette a carattere familiare.

Qui di seguito sono riportate alcune dichiarazioni di rappresentanti sindacali di lavoratori, di datori di lavoro e di operai di aziende visitate, che mettono in risalto la tendenza, in situazioni del genere, a mantenere rapporti diretti tra lavoratori e datori di lavoro.

A TORINO, alcuni lavoratori di una DITTA MECCANICA, interrogati sulle cause della mancanza di una commissione interna, hanno dichiarato che se avevano qualcosa da dire andavano direttamente dal titolare della ditta senza bisogno di intermediari.

Un lavoratore di una AZIENDA TESSILE di MILANO, nel corso del colloquio ha dichiarato:

«Io ero membro della commissione interna. Una volta eravamo in tre.

- *domanda* - «Ma come mai non hanno voluto rieleggere la commissione interna?»

- *risposta* - «Il nostro principale ci ha abituato a trattare con lui; come se fosse una famiglia. Noi sappiamo che fa sempre il possibile per accontentarci».

* *

Anche i lavoratori di una AZIENDA TESSILE di BUSTO ARSIZIO (VARESE) hanno affermato di non sentire la necessità di eleggere la commissione interna poichè, in caso di bisogno, possono essere ricevuti ed ascoltati dal datore di lavoro.

Il proprietario della stessa AZIENDA, interrogato in proposito, ha risposto:

«Nella mia azienda, vi sono operaie che hanno una anzianità di servizio di trenta anni, per cui si è costituito un ambiente familiare grazie al quale gli operai, se hanno qualche particolare desiderio o necessità, preferiscono rivolgersi in direzione anzichè preoccuparsi di costituire la commissione interna».

* *

La direzione di una AZIENDA TESSILE di GALLARATE (VARESE) ha dichiarato:

«Non è stata eletta la commissione interna perchè, data la piccola entità dell'azienda, la maestranza preferisce risolvere gli eventuali problemi direttamente con la direzione».

* *

Il proprietario di una FILANDA VARESINA nel corso del colloquio, così, si è espresso:

«I lavoratori non si preoccupano di eleggere la commissione interna che, d'altra parte, forse non sarebbe di alcuna utilità. È que-

sta una piccola azienda che dovrebbe essere come una famiglia, per cui, se vi sono, da parte dei lavoratori, delle necessità, gli stessi si rivolgono direttamente al capo sala o a me».

* *

Riportiamo, ora, uno stralcio del colloquio con il rappresentante della direzione di una AZIENDA TESSILE di BERGAMO:

«Per quanto riguarda la commissione interna, qui non esiste. Gli operai, quando hanno bisogno, ricorrono così volentieri a noi, tanto che non hanno mai sentito il bisogno di costituirla. Noi, poi, non abbiamo mai avuto vertenze sindacali. Parliamo altrettanto volentieri con i nostri lavoratori, per cui essi hanno sempre lasciato insoluto questo problema, non sentendone affatto il bisogno.

- *domanda* - «Noi vogliamo sapere, se l'azienda è organizzata sindacalmente».

- *risposta* - «No, e la commissione interna, come ho detto, non esiste».

- *domanda* - «Le ritieni quindi che, trattandosi di piccola azienda, i rapporti tra datore di lavoro e lavoratore sono agevoli e realizzabili sul piano diretto per cui non si è sentita la necessità di un mediatore?»

- *risposta* - «Sì».

* *

Un rappresentante della CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di GENOVA ha dichiarato di essere in possesso di una lettera di una azienda industriale della provincia, nella quale si afferma che gli operai dipendenti dalla azienda stessa hanno dichiarato per iscritto di non avere alcuna intenzione di farsi rappresentare presso il datore di lavoro da una commissione interna in quanto ritengono più proficuo intrattenere rapporti diretti col datore di lavoro stesso.

* *

Dalla memoria presentata dalla direzione di una AZIENDA CHIMICA di SAVONA si rileva:

«Nell'azienda non esiste commissione interna. Dato il numero dei dipendenti i rapporti tra direzione e maestranze avvengono di-

rettamente per i singoli casi, e con incontri collettivi periodici in cui la direzione rende noto alle maestranze l'andamento generale della fabbrica e prende nota degli eventuali desideri delle maestranze».

* *

I dirigenti di una AZIENDA CHIMICA di FIRENZE, nel corso del colloquio, hanno dichiarato:

«Non esiste la commissione interna presso il nostro stabilimento, perchè i nostri dipendenti non hanno mai sentito la necessità di costituirla essendovi, tra il datore di lavoro e il lavoratore, il massimo affiatamento. La nostra maestranza, per quanto si possa sapere, aderisce alle diverse correnti sindacali esistenti nel paese».

* *

Sempre a FIRENZE il titolare di una AZIENDA TESSILE, interrogato sulla mancanza della commissione interna, ha così risposto:

«Non ho la commissione interna perchè, quando ho ricominciato a ricostruire la mia ditta, sono partito con 34 operai. Attualmente, ho 60 operai e due impiegati. Nei 60 operai sono compresi tre capi reparto, uno per ogni reparto. L'unico dirigente tecnico e amministrativo dell'azienda sono io. Nessuno mi ha mai chiesto di costituire la commissione interna. La nostra è una azienda di tipo familiare, e siamo molto affiatati con gli operai».

* *

I rappresentanti della C.I.S.L. di LIVORNO, nel corso del colloquio hanno dichiarato:

«È da rilevare che, in varie piccole e medie aziende, non esiste la commissione interna di fabbrica, e vige per contro ancora un regime a carattere paternalistico.

Ciò deriva anche dalla mancanza di capacità, da parte dei lavoratori, di prendere atto della necessità della presenza di una forma organizzata della loro rappresentanza in seno alle aziende».

* *

I rappresentanti della U.I.L. di MASSA CARRARA hanno affermato nel corso del colloquio:

«Tolti alcuni grandi complessi, non esiste la commissione interna. Qui, sono quasi tutte piccole aziende a carattere familiare. Hanno dei ragazzi ai quali insegnano il mestiere e non hanno una grossa contabilità».

* *

La direzione di una INDUSTRIA ESTRATTIVA di MASSA CARRARA così si è espressa nel corso del colloquio:

«Qui non esiste la commissione interna. Quando gli operai vogliono discutere qualcosa si rivolgono direttamente alla direzione, e vengono più o meno ascoltati, a seconda dei casi. Fra noi e gli operai c'è molta familiarità e questo dipende anche dal fatto che anche noi siamo venuti dalla gavetta!».

* *

Dalla relazione presentata dalla U.I.L. di CHIETI si rileva:

«Per il settore edile, sono di recente entrate in funzione alcune commissioni interne presso le grandi aziende appaltatrici dei lavori dell'A.C.E.A. del Sangro-Aventino. Pertanto, la loro efficienza è ancora limitata ed in via di sperimentazione.

Mancano quasi totalmente i delegati di impresa presso le piccole aziende, le quali male tollerano la ingerenza diretta dei sindacati per la organizzazione di una vita aziendale interna più rispettosa dei diritti degli operai, situazione favorita dalle maestranze le quali vivono in un regime di autentico paternalismo».

* *

I rappresentanti della ASSOCIAZIONE DIRIGENTI DI AZIENDA di ROMA hanno dichiarato:

«Effettivamente, nelle piccole aziende meccaniche che si potrebbero qualificare artigianali, la commissione interna non esiste; e non c'è nemmeno il dirigente in tali aziende. Nelle dimensioni un poco più grandi dell'industria meccanica dove c'è il dirigente, le commissioni sono state nominate fin dal primo momento ed hanno funzionato.

Nelle piccole aziende, invece, il lavoratore va a parlare al padrone, perchè fa prima e riesce a difendere meglio la propria causa».

* *

Un lavoratore di un COTONIFICIO di NAPOLI ha dichiarato:

«Non c'è la commissione interna; siamo noi stessi che reclamiamo i nostri diritti che per la verità vengono rispettati».

* *

Una lavoratrice di uno STABILIMENTO FARMACEUTICO di NAPOLI, ha dichiarato:

«Non abbiamo ritenuto necessario chiedere la costituzione di una commissione interna perchè, per la verità, il direttore pensa lui ad occuparsi di noi da buon padre di famiglia».

E un altro lavoratore dello stesso STABILIMENTO:

«Non abbiamo ritenuto opportuno costituire una commissione interna, perchè abbiamo tutti la possibilità di parlare liberamente con il direttore e, quindi, spiegare direttamente le nostre esigenze».

Il proprietario dello stesso STABILIMENTO, interrogato in proposito ha risposto:

«Nell'azienda non vi è commissione interna. Per la verità, debbo affermare che una richiesta del genere non mi è mai pervenuta da parte dei lavoratori della azienda. La richiesta evidentemente non mi è stata mai fatta, dato che si tratta di una piccola maestranza di 50 donne e 8 uomini che sono venuti su, attraverso gli anni, in stretta collaborazione col personale direttivo, con il quale ciascuno ha grande facilità di contatti.

Al posto della commissione interna vera e propria, vi è una delegazione composta da tre donne ed un uomo, scelta dalla maestranza perchè provveda a stipulare ed aggiornare i patti aziendali. La delegazione dei dipendenti tratta esclusivamente il contratto aziendale; per quanto riguarda questioni di carattere individuale ciascun lavoratore tratta con me personalmente.

Debbo aggiungere, che mio fratello, direttore tecnico della azienda, è il portavoce dei singoli lavoratori verso l'amministrazione. Io ho la visione generale economica, e debbo contenere tutti gli interventi di mio fratello a favore della maestranza nei limiti sopportabili dall'azienda».

* *

Dal colloquio con i rappresentanti dell'UNIONE INDUSTRIALI di PALERMO:

«Talune nostre aziende non hanno la commissione interna non perchè noi ci siamo rifiutati di costituirla, ma perchè, date le piccole dimensioni delle aziende, ci sono sempre quei due o tre operai che, senza alcuna elezione, costituiscono il collegamento tra tutti gli operai ed il datore di lavoro, collegamento che è anche determinato dal fatto che essi lavorano fianco a fianco dalla mattina alla sera».

* *

I rappresentanti di due AZIENDE MECCANICHE di PALERMO, interrogati in proposito, hanno rilasciato dichiarazioni sostanzialmente identiche e dalle quali si rileva che gli operai non avrebbero ritenuto di costituire una commissione interna in quanto, in caso di necessità, collettive o individuali, possono rivolgersi direttamente al titolare dell'azienda.

84. - Aziende a carattere stagionale o lavorazioni discontinue.

In alcuni settori a carattere stagionale o discontinuo o con particolari caratteristiche, si ravvisano gravi difficoltà obiettive alla costituzione delle commissioni interne, e ciò influisce nel limitarne la diffusione nei settori considerati.

Le dichiarazioni dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro sostanzialmente concordano nei motivi per cui si verifica questa carenza nella costituzione delle commissioni interne.

Molto interessante in proposito la dichiarazione della CAMERA DEL LAVORO (C.G.I.L.) di ROMA, che riporteremo in seguito, in cui si invoca una regolamentazione particolare per il settore edile, che è il più interessato a questa situazione.

I settori di cui si fa cenno sono: a) *industria edilizia*; b) *industria conserviera*; c) *industria a carattere discontinuo*.

85. - a) Industria edilizia.

Numerose sono state le dichiarazioni rilasciate in argomento nelle varie provincie sia dell'*Italia settentrionale* che dell'*Italia*

meridionale.

Le più ampie ed illustrative della situazione sono state però quelle raccolte nella provincia di Roma. Ne riportiamo, pertanto, ampio stralcio.

Dalla memoria presentata dalla C.G.I.L. di ROMA:

«Nel settore dell'edilizia, non esistono praticamente commissioni interne. L'avversione di ogni costruttore ad accettarne la costituzione nel proprio cantiere trova un facile sfogo nella procedura troppo complessa ed inadatta per i cantieri edili. La precarietà dell'occupazione, la breve durata della dipendenza, il continuo movimento di maestranze nel cantiere, costituiscono gli elementi oggettivi che non rendono applicabile nei confronti della edilizia le norme previste dall'accordo sulle commissioni interne e dal regolamento per le elezioni.

Il carattere precario dell'occupazione, la presenza di squadre di cottimo, formate nel modo che si è detto, consentono all'industriale, ovviamente contrario all'esistenza nel cantiere di un organo di difesa dei lavoratori, di troncane sin dall'inizio la procedura richiesta per la formazione della commissione interna. Su cento cantieri esaminati, infatti, soltanto in uno di questi esiste la commissione interna.

Poichè l'inesistenza della commissione interna priva i lavoratori edili di uno strumento democratico indispensabile alla loro difesa, occorre per il settore dell'edilizia elaborare un regolamento per le elezioni, adeguato alle caratteristiche dell'industria.

I lavoratori edili possono benissimo eleggere i propri rappresentanti in un'assemblea di cantiere tenuta con un preavviso di tre o quattro giorni».

* *

Dai colloqui con i rappresentanti della C.I.S.L. di ROMA:

«La spada di Damocle pende sulle nostre spalle, tanto è vero che uno degli aspetti che abbiamo delle commissioni interne è che bisogna tenere conto dell'attività dei cantieri, che possono durare un mese o due e poi si disfano. Noi abbiamo tentato di farle, ma si sono facilmente smembrate, nè si è potuto più rifarle».

* *

Dalla relazione dell'UNIONE INDUSTRIALI del LAZIO, si rileva:

«Per quanto, in particolare, attiene all'industria delle costruzioni edilizie, si deve osservare che la precarietà della durata dei vari cantieri, cui sono alternativamente addetti i lavoratori, non facilita l'affiatamento dei lavoratori stessi, condizione questa indispensabile al concretarsi e al manifestarsi di una volontà concorde per la nomina dei propri rappresentanti».

* *

I rappresentanti del SINDACATO DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI di ROMA, nel corso del colloquio, hanno dichiarato:

«La maggior attività romana è l'edilizia ed ha un avvicendamento rapidissimo. Allora in un ambiente in cui ciascuna attività, ciascun cantiere funziona col rapido avvicendamento del personale, probabilmente tra il personale stesso non si fa a tempo a formare quella comprensione reciproca, quel coordinamento tra i singoli, per poter esprimere in modo utile e conveniente la commissione interna nel settore edile».

* *

Sull'argomento, sono stati interrogati anche alcuni imprenditori e dirigenti di AZIENDE EDILI. Riportiamo lo stralcio del colloquio intercorso con il rappresentante della direzione di una GRANDE AZIENDA EDILE che opera a Roma e nella provincia, e che è tra i più esplicativi:

- domanda - «Nessuno ha chiesto di avere una rappresentanza?».

- risposta - «Sì; ma abbiamo un gruppo di lavoratori che lavora da tempo per l'azienda e fa quello che dovrebbe fare la commissione interna e sa che i conteggi sono fatti al 100%; e se c'è qualche cosa che non va, essa viene discussa con i compagni di lavoro».

- domanda - «Nessuno ha insistito?».

- risposta - «Le commissioni interne non sono state più costituite non perchè ce ne fosse la necessità, ma perchè nessuno ne ha fatto richiesta. E noi siamo disposti a dare qualche indirizzo a questo riguardo. Anche nella fase dal 1946 al 1951, quando il problema della commissione interna era più intenso, essa

si formò in un solo cantiere. E non è che, ad un certo momento, si sia riusciti a costituire una certa organizzazione. Nel nostro ambiente non se ne sente la necessità. Noi abbiamo qui una fase di operai discontinui; vengono i carpentieri, poi i ferraioli, i muratori, gli impianti ed è tutta una successione. E tale funzione continua, non consente di creare una formazione stabile come una commissione interna. Quindi, credo che manchi la possibilità di formare queste commissioni interne, in quanto c'è una impossibilità pratica di formarle. Noi, infatti, non abbiamo la continuità del lavoro che assicuri una stabilità della commissione interna».

- *domanda* - «Qui non si tratta solo dell'accordo interconfederale. Sono parecchie le mansioni della commissione interna».

- *risposta* - «C'è da tener presente che c'è tutta una massa di manovalanza che viene educata da noi; e non sempre siamo persuasi dell'operaio che manda l'Ufficio di collocamento e anche questo si aggiunge al ritmo di successione dell'operaio nel tempo. L'edilizia è un settore particolare, cui è difficile l'attuazione di istituti permanenti come la commissione interna».

86. - b) Industria conserviera.

Dal colloquio con i rappresentanti della CAMERA DEL LAVORO (C.G.I.L.) di SALERNO:

«Negli stabilimenti conservieri l'accordo interconfederale non è applicato soprattutto per il carattere di stagionalità della produzione. L'istituto delle commissioni interne non è riconosciuto in queste aziende sebbene previsto dall'accordo suddetto.

In conclusione, a NOCERA INFERIORE, dove vi sono ditte che occupano circa 5.000 unità lavorative stagionali, non esistono commissioni interne.

Su un totale complessivo di 17.000 unità, di 70 aziende, solo tre hanno la commissione interna. Nelle stesse aziende gli operai fissi non superano in totale 1.500.

Il problema rimane, quindi, quello della impossibilità di costituire le commissioni interne, laddove la lavorazione stagionale è la caratteristica fondamentale».

87. - c) Industria a carattere discontinuo.

Dai colloqui avuti con i singoli lavoratori di una OFFICINA MECCANICA di FIRENZE, si rileva:

«La commissione interna una volta esisteva presso questo stabilimento, poi, per la ragione che si faceva lavoro stagionale, ed anche per la paura di eventuali rappresaglie, non si è più proceduto alla sua elezione. Tuttora non vi si può procedere perchè, in fin dei conti, il nostro datore di lavoro non la gradisce e qualche volta ha minacciato dei licenziamenti».

* *

Dal colloquio con i rappresentanti della CAMERA DEL LAVORO (C.G.I.L.) di ROMA e riguardante una azienda agraria della provincia:

«In questa fabbrica non si riesce ad eleggere la commissione interna proprio per questa attività discontinua. Nelle aziende non associate non è possibile lo stesso costituirle perchè gli operai, al primo tentativo, vengono licenziati».

* * *

CAPITOLO VII.

ESAME ANALITICO DELLE CAUSE DELLA MANCATA COSTITUZIONE DI COMMISSIONI INTERNE NELLE AZIENDE VISITATE

(Documentazione del paragrafo 7 del capitolo I della Relazione)(1)

Sommario:

SEZ. I. - Le aziende e la costituzione delle commissioni interne.
88. - *Le varie posizioni delle aziende nei confronti della costituzione delle commissioni interne.* 89. - *Casi di opposizione generica.* 90. - *Casi di intervento attivo in senso negativo.* 91. - *Casi di posizione «agnostica» delle aziende.* 92. - *Casi di intervento stimolatore.*

SEZ. II. - I lavoratori e la costituzione delle commissioni interne.
93. - *Le varie posizioni dei lavoratori nei confronti della costituzione delle commissioni interne.* - 94. - *Disinteresse dei lavoratori.* 95. - *Sfiducia ed individualismo dei lavoratori.* 96. - *Manca di elementi idonei.* 97. - *Preoccupazioni soggettive.* 98. - *Contrasti politici e scarso interessamento dei sindacati.* 99. - *Esautoramento della commissione interna.* 100. - *Cause e considerazioni varie.*

SEZ. III. - L'utilità delle commissioni interne. 101. - *Le contrastanti dichiarazioni sull'utilità o meno delle commissioni interne.* 102. - *La commissione interna è utile.* 103. - *La commissione interna è inutile.*

* *

(1) Come nel capitolo precedente, la documentazione si riferisce, non solo al paragrafo 7 della relazione, ma anche, in parte, al paragrafo 6.

SEZIONE I.
LE AZIENDE E LA COSTITUZIONE DELLE COMMISSIONI INTERNE

88. - Le varie posizioni delle aziende nei confronti della costituzione delle commissioni interne.

La Commissione parlamentare ha ritenuto, nel corso delle indagini, di portare una particolare attenzione ad acquisire il più largo materiale possibile, non soltanto sugli aspetti giuridici che influiscono sulla non completa diffusione delle commissioni interne, ma anche sugli aspetti, che per una indagine sociologica, hanno indubbiamente grande rilevanza.

Si sono, pertanto, raccolte opinioni, punti di vista, segnalazioni e dati di fatto dalle normali fonti di informazione, dall'indagine sulle rispettive posizioni aziendali e dei lavoratori di fronte alla costituzione delle commissioni interne. Occorre tenere conto che il materiale raccolto si riferisce prevalentemente alle situazioni di contrasto, laddove, nel caso di situazione pacifica, non si è avuto interesse a dare particolari indicazioni.

Il rapporto tra le situazioni pacifiche e quelle di contrasto non può essere agevolmente stabilito.

La Commissione non ha inteso esprimersi rigidamente in termini statistici, quanto considerare i fenomeni soprattutto da un punto di vista qualitativo.

Pertanto, mentre nel paragrafo 7 della relazione sono indicate le risultanze dell'analisi concernente le aziende visitate, in questa documentazione si riporta quanto è risultato anche dai colloqui e dalle relazioni dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali.

Da tutto questo vasto materiale si è potuta identificare una serie di situazioni tipiche, indipendentemente dal fatto che alcune di esse abbiano una maggiore o minore accentuazione.

È, quindi, tenendo conto di quanto sopra che occorre valutare il materiale in seguito riportato.

Per quanto riguarda le aziende, nei casi non pacifici che ci interessano, si sono raccolte dichiarazioni che si possono riportare a due situazioni tipiche: l'una di denunciata ostilità, piuttosto generica, derivante da uno sfavorevole apprezzamento della commissione interna intesa come minaccia alle prerogative degli imprenditori e dei dirigenti. Altra situazione si riferisce, invece,

a segnalazioni di veri e propri interventi per impedire la costituzione delle commissioni interne. Dichiarazioni relative alle due situazioni anzidette, sono raggruppate nei primi due paragrafi di questo capitolo.

Si è ritenuto anche interessante riportare le dichiarazioni che si riferiscono ad una terza situazione che si può definire «agnostica» delle aziende. La commissione interna non è costituita; tuttavia ciò non si può far dipendere da un atteggiamento negativo dell'azienda, ma è dovuto ad altri fattori.

Infine, per completare il quadro, nel terzo paragrafo, si è ritenuto riportare alcune dichiarazioni che si riferiscono ad esempi di aziende che, anzichè ostacolare la costituzione della commissione interna, sono intervenute per stimolarla.

89. - Casi di opposizione generica.

Nel corso delle indagini sono state registrate dichiarazioni concernenti l'opposizione dei datori di lavoro alla costituzione delle commissioni interne. Indichiamo, nell'ordine, le dichiarazioni rilasciate in argomento dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, dai lavoratori di aziende campionate e dai datori di lavoro.

Dal colloquio con la C.I.S.L. di TORINO si riporta uno stralcio che riguarda direttamente il problema e lo illustra chiaramente:

«Le commissioni interne sono istituite in numero limitato di aziende. Ciò dipende dal fatto che, negli ambienti ristretti, la pressione sindacale ha un carattere molto meno intenso che non negli ambienti vasti, dal punto di vista dell'occupazione della mano d'opera, e in esse molte volte l'atteggiamento del datore di lavoro è preminente. Nelle aziende che dovrete visitare vi troverete di fronte a situazioni di questo tipo: una ditta produttrice di cuscini a molle, per esempio, non ha, da quello che ci risulta, la commissione interna. L'atteggiamento del datore di lavoro, in un ambiente ristretto può naturalmente determinare assai di più che in un altro ambiente l'atteggiamento dei lavoratori e provocare, quindi, questo assenteismo di fronte all'istituto della commissione interna. Nelle aziende di maggiori dimensioni la cosa è diversa»

.....

- *domanda* - «In relazione alla mancanza di commissione interne in molte aziende, lei dice che nessuna azione efficiente si è potuta esplicare per farne effettuare l'elezione. Perché la Unione industriali non ha collaborato? Le organizzazioni sindacali hanno, in base all'accordo interconfederale, il diritto di promuovere le elezioni interne, in tutte le aziende che rispondono a questi requisiti. C'è stato su questo punto qualche resistenza?».

- *risposta* - «Io ho detto esattamente che non si è potuto sapere. In molte aziende, dove la commissione interna manca da tre o quattro anni, si riesce a costituirlo. Anche dove non c'è mai stata, si riesce a costituirlo. Però, c'è una percentuale forte di aziende nelle quali è assai difficile o impossibile costituirlo, in quanto le organizzazioni sindacali possono indire tutte le elezioni che vogliono, ma nel momento in cui le hanno indette, si crea nello stabilimento una situazione tale per cui i lavoratori ne vengono danneggiati. Le organizzazioni sindacali si valgono formalmente di un certo accordo, ma l'effetto che ne traggono è in definitiva dannoso; e, poi, bisogna vedere se i lavoratori vanno a votare, se presentano delle liste, ecc. Quando l'organizzazione sindacale si trova nella impossibilità di presentare una lista, è inutile indire le elezioni».

.....

- *domanda* - «L'effetto può essere dannoso per i lavoratori che ne vengono danneggiati. C'è, a questo proposito, una qualche azione da parte delle direzioni aziendali per diffondere il senso di questo danno nei lavoratori se vanno a partecipare alle elezioni interne, se si presentano nelle liste?».

- *risposta* - «Ci sono le direzioni aziendali che dicono esplicitamente: Noi, qui dentro, la commissione interna, non la vogliamo».

* *

Un rappresentante della CAMERA DEL LAVORO (C.G.I.L.) di VERCELLI nel corso del colloquio ha dichiarato:

«Presso le diverse aziende, le grandi, le medie, le piccole, la commissione interna è la eccezione e non la regola; e ciò non

per mancanza di coscienza sindacale da parte dei lavoratori, ma perchè c'è una sottile resistenza da parte dei datori di lavoro che, in ogni modo, cercano di screditare la commissione interna impedendole di poter funzionare ed esplicitare i compiti che le sono affidati anche in base agli accordi interconfederali, ostacolando il retto funzionamento di essa, attraverso inammissibili richieste, come quella di pretendere la unanimità della richiesta dei componenti la commissione interna, o servendosi di intermediari che, al momento conclusivo, dichiarano di non avere il mandato per definire. La situazione è tale per cui il lavoratore, membro della commissione interna, finisce con l'esporsi alle rappresaglie dei datori di lavoro. Ciò determina una situazione, assai grave, di preoccupazione nell'animo del lavoratore, per cui è difficile che i lavoratori qualificati ed idonei possano svolgere in piena libertà il mandato ad essi affidato».

* *

A MILANO, un rappresentante della CAMERA DEL LAVORO (C.G.I.L.) ha dichiarato:

«Rispetto al numero delle aziende, le commissioni interne sono in grande minoranza, poichè in molte fabbriche la commissione interna è considerata un atto ostile nei riguardi del padrone. Occorre, inoltre, far presente pure che, di solito, vi è il trasferimento di membri della commissione interna (come, ad esempio, in una fabbrica di gomma, dove esiste un reparto di isolamento per tutti quelli che svolgono attività sindacali).

Le commissioni interne nelle aziende tessili, ad esempio, esistono in 68 stabilimenti su 250. Oggi accettare di essere candidato per la nomina a membro delle commissioni interne, soprattutto nelle nostre liste, costituisce un atto di coraggio».

* *

I rappresentanti della C.I.S.NA.L. di VENEZIA, nel corso del colloquio, hanno citato alcuni esempi di aziende industriali, nelle quali sono state presentate da tempo formali richieste per indire le elezioni delle commissioni interne, senza ricevere risposta dalle direzioni e senza che si fosse provveduto, a norma dell'art. 1 del regolamento interconfederale, ad affiggere le richieste medesime all'albo dell'azienda affinchè tutte le correnti

sindacali potessero prenderne nota e far partecipare i propri aderenti alle elezioni.

* *

I rappresentanti della CAMERA DEL LAVORO (C.G.I.L.) di SAVONA hanno affermato:

«Per le commissioni interne, dobbiamo dire che, in generale, l'accordo è rispettato. In un certo numero di aziende, la commissione non esiste; e ciò è dovuto all'azione padronale che tende a non farla costituire».

* *

Dal colloquio con i rappresentanti della C.I.S.L. di PRATO (FIRENZE):

«A Prato, ci sono pochissime commissioni interne funzionanti perchè, in generale, i datori di lavoro non le gradiscono. Per quello che riguarda le piccole aziende, i rapporti tra datori di lavoro e lavoratori sono più frequenti e più facili e non fanno sentire la necessità della commissione interna. Nelle grandi aziende pratesi le commissioni interne esistono ed il loro funzionamento è abbastanza buono».

* *

I rappresentanti della CAMERA DEL LAVORO (C.G.I.L.) di PISA hanno dichiarato:

«In merito alle commissioni interne, nella quasi totalità delle aziende della zona non è stata più possibile l'elezione di esse per l'opposizione dei datori di lavoro.

Anche nelle aziende con meno di 40 unità lavorative non esiste il delegato di azienda».

* *

Dai colloqui avuti con i rappresentanti della C.I.S.L. di ROMA si rileva:

«Qui ci troviamo di fronte ad una situazione che vale la pena di illustrare.

In una grande azienda chimica un gruppo di lavoratori iscritti si presenta al sindacato e chiede di avere la commissione interna. L'accordo interconfederale parla chiaro. Chiediamo all'azienda di indire le commissioni interne e nominiamo i nostri due rappresentanti. Nessuna risposta. L'azienda fa sapere che non è iscritta alle organizzazioni industriali e non è tenuta al rispetto dell'accordo. Si fanno indagini e si viene a sapere che non è vero. Si chiede di conferire con i responsabili aziendali per contestare le ragioni di questo atteggiamento e ci sentiamo dire: «Vedremo, esamineremo le richieste, ma non abbiamo intenzione di procedere alla operazione di rinnovo della commissione interna». Immediatamente fanno partire una lettera di sottoscrizione con la quale i lavoratori dovranno rinunciare al loro diritto di avere la commissione interna. E, qui, siamo in una azienda dove, con attacchi di stampa e con materiale di propaganda, si insiste sui lavoratori perchè non firmino quell'appello di non accettazione dell'accordo.

L'azienda ritira questa proposta ed a scopo intimidatorio richiede le cartelle personali dei nostri candidati del comitato elettorale. Contemporaneamente, l'azienda ammette agli scatti previsti dal contratto, passaggi di qualifica, premi di produzione, unilaterali nella entità e nella sostanza e nel tempo ed invoglia i lavoratori a non credere alle esigenze ed ai diritti previsti dall'accordo interconfederale».

* *

Nella memoria presentata dalla U.I.L. di ROMA, si legge tra l'altro:

«Nel problema insoluto delle commissioni interne, va segnalato il primo punto in contrasto tra i lavoratori di Roma e provincia e i datori di lavoro, in quanto è evidente l'intenzione delle ditte a non volerne la costituzione, in quanto vedono in esse l'ostacolo principale alle loro arbitrarie irregolarità, sia per il trattamento alle persone che per il modo con cui viene pagato il salario, non rispettando le norme contrattuali».

* *

Dai documenti presentati dalla CAMERA DEL LAVORO (C.G. I.L.) di CHIETI si rileva:

«Nonostante l'esistenza dell'accordo interconfederale 8 mag-

gio 1953, le imprese oppongono molta resistenza ed usano ogni mezzo per impedire la elezione delle commissioni interne. Infatti, pur essendo state presentate da oltre un anno le richieste relative, ancora oggi in alcuni cantieri esse non sono state elette. Generalmente, anche dove sono state elette, l'attività preparatoria è stata contrassegnata da una serie di operazioni ricattatorie realizzate dai capi cantieri e dai capi squadra, tendenti a far ritirare o a non fare accettare la candidatura ai lavoratori».

* *

I rappresentanti della C.I.S.L. di POTENZA, hanno dichiarato:

«Non vi è alcuna commissione interna; le imprese non ne vogliono sapere. Il lavoratore le vorrebbe, anche perchè quando esse esistevano, funzionavano bene».

* *

I rappresentanti della CAMERA DEL LAVORO (C.G.I.L.) di CATANZARO, nel corso del colloquio hanno citato alcune aziende di vari settori: cementiero, edile, tessile, ecc., «ove le direzioni non permettono la costituzione delle commissioni interne e ne impediscono le elezioni».

* *

La stessa situazione è stata sottolineata in una memoria consegnata dai rappresentanti della CAMERA DEL LAVORO (C.G.I.L.) di CAGLIARI e riguardante alcune miniere della provincia.

*

Riportiamo ora alcune dichiarazioni di lavoratori delle aziende visitate, nelle quali è risultata mancante la commissione interna. Le dichiarazioni specificano come la commissione interna non si sia costituita per le difficoltà fraposte dal datore di lavoro.

Dai colloqui con i lavoratori di una AZIENDA TESSILE di FIRENZE si rileva:

«Da tempo, noi abbiamo chiesto di creare la commissione interna; e la realtà è che il datore di lavoro non l'ha mai desiderata. In passato ci ha frapposto diversi ostacoli. Circa due mesi fa, in previsione della visita della Commissione parlamentare di inchiesta, il datore di lavoro si era dichiarato disposto a concordare con la maestranza per la elezione della commissione interna. Quando, però, noi lavoratori ci accorgemmo che il datore di lavoro induceva a ciò per il fatto che sapeva che la Commissione parlamentare doveva venire anche in Toscana, abbiamo ritenuto di soprassedere alle elezioni, stabilendo di fare le elezioni, dopo che la Commissione stessa avesse assolto il suo compito».

* *

Dal colloquio con un lavoratore di una AZIENDA EDILE di ROMA:

«Quando un operaio ha bisogno di qualche cosa, si rivolge alla commissione interna. Quindi, essa è utile e ci dovrebbe essere ovunque. Però, in tanti cantieri, non la vogliono. I datori di lavoro sono contrari perchè essa fa gli interessi degli operai, mentre il datore di lavoro, invece, persegue solo il suo interesse».

* *

Nel corso di una visita ai dormitori, alla mensa degli operai, ed agli impianti di una MINIERA in SARDEGNA, gli operai hanno affermato: «la impossibilità di costituire la commissione interna, date le rappresaglie che sarebbero state usate dalla direzione aziendale nei confronti dei precedenti membri della stessa».

* *

Dai colloqui con i lavoratori di un'altra MINIERA in SARDEGNA:

- *operaio X* - «La direzione non gradisce la commissione interna, mentre è desiderata dagli operai. I dirigenti non hanno in merito espresso esplicitamente parere contrario, ma diffondono una atmosfera sfavorevole».

- *operaio Y* - «In miniera la commissione interna non esiste. La direzione non lo dice, ma fa capire che non la gradisce».

*

Riportiamo, infine, alcune interessanti dichiarazioni di datori di lavoro che ammettono il fenomeno e ne illustrano alcuni aspetti.

Dal colloquio con un rappresentante dell'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI di VARESE:

«Noi abbiamo moltissime piccole aziende, mentre le grandi si riducono a poche unità, per cui le rimanenti sono da considerarsi medie, per quanto, raffrontandole alle aziende medie di Milano, esse sono piuttosto piccole.

Da tale situazione ne consegue che moltissime aziende non hanno più l'obbligo della elezione della commissione interna, ma hanno, invece, il delegato di azienda.

Bisogna, poi, considerare che parecchie aziende sono rette da imprenditori che, fino a una decina di anni fa, erano operai. La loro mentalità è quindi contraria a queste istituzioni, in quanto preferiscono avere contatti diretti con i propri collaboratori e la propria maestranza».

* *

Dal colloquio con i rappresentanti dell'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI di CATANIA:

- *domanda* - «Come mai, qui, non ci sono commissioni interne?».

- *risposta* - «Non ce n'è bisogno; quando ci sono buoni rapporti fra lavoratori e datori di lavoro, la commissione interna guasta. Nella mia azienda si ventilò una volta l'intenzione di formare appunto la commissione interna. Io dissi ai miei operai che la ritenevo inutile; loro stessi singolarmente o insieme potevano farmi le richieste che volevano e discuterne con me. E siamo andati sempre d'accordo».

- *domanda* - «Questo può valere, quando si eseguono lavori privati; ma non nel caso di lavori pubblici».

- *risposta* - «Esatto. Ma non si deve dimenticare che ogni impresa ha un nucleo permanente di operai; è inutile creare una commissione interna in seno a quel nucleo che segue l'impresa, sia nei lavori pubblici, che nei lavori privati».

90. - Casi di intervento attivo in senso negativo.

Alcune dichiarazioni rilasciate dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori o da singoli lavoratori attribuiscono la mancanza di commissioni interne alla viva opposizione del datore di lavoro, il quale interviene attivamente per impedirne la costituzione.

Riportiamo le dichiarazioni più interessanti rilasciate in argomento, iniziando con quelle delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Dal colloquio con la C.I.S.L. di TORINO:

«Citiamo un esempio classico di una azienda non piccola: un cotonificio della provincia, nel quale si cominciò a licenziare, uno per uno, tutti quelli che divenivano membri di commissione interna. Così fu licenziato un nostro aderente, per un motivo o per un altro; e lo fu perchè mancavano delle garze in un magazzino. Può darsi anche che ciò sia vero, ma nessuno certamente può dirlo.

A quanto pare, tutti questi membri della commissione interna dovevano essere dei «pirati patentati»! Non ce ne era uno che si salvasse! E licenzia l'uno, licenzia l'altro sono ormai tre o quattro anni che non c'è più la commissione interna nell'azienda che, pure, non è piccola, avendo più di mille dipendenti.

Si capisce che il datore di lavoro non dice specificatamente ed apertamente: io non voglio la commissione interna. Con singole persone ha, però, detto: «Qui la commissione interna non ci deve essere, perchè da me sono tutti trattati bene e li tratto come voglio». Quindi la commissione interna non esiste; e non credo ci sia alcuna organizzazione sindacale che abbia un iscritto salvo qualche clandestino».

- domanda - «Voi, praticamente, denunciate nel caso di questa azienda che, non solo è stato violato l'accordo interconfederale, ma si è intaccato un diritto della Costituzione, cioè il diritto a svolgere una azione sindacale; cioè la violazione della libertà sindacale. Voi denunciate anche questo?».

- risposta - «Sì».

- *domanda* - «Cioè denunciate, oltre la violazione dell'accordo interconfederale, un attentato ai diritti costituzionali ai fini dell'esercizio dell'azione sindacale».

- *risposta* - «Così totale e radicale è stata l'azione verso i membri della commissione interna che non ci è più rimasto niente.

In una azienda di questo tipo è facile capire che una commissione interna anche se funziona male, se funziona intermittenemente, è veramente necessaria».

* *

Dal colloquio con la CAMERA DEL LAVORO di TORINO:

«Ci sono delle aziende dove essere membri della commissione interna, o soltanto dare l'impressione di voler formare la commissione interna, vuol dire essere licenziati prima ancora che la stessa sia formata. Non è difficile capire che il padrone, attraverso la sua organizzazione aziendale, ha la possibilità di sapere chi sono le persone che nella azienda muovono le acque per arrivare alla formazione di una commissione interna».

* *

Dalla relazione della CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO (C.G.I.L.) di AOSTA:

«In alcuni cantieri, non c'è la commissione interna. Più volte si è tentato di costituirla; ma la ditta appena conosce i nomi dei candidati o li licenzia o li trasferisce di cantiere.

In un altro cantiere della provincia che conta oltre 700 lavoratori, non vi è la commissione interna. Gli operai che cercano di organizzarsi vengono minacciati o licenziati.

Ad un nostro organizzatore che si è recato nelle vicinanze del cantiere, appunto per rendersi conto della situazione e per tentare di fare eleggere la commissione interna, gli è stato detto che, in quel cantiere, di commissione interna non ce ne è bisogno e si va avanti anche senza. Inoltre, in questa occasione, sono stati chiamati i carabinieri da parte dell'impresa, e sono stati posti a vigilanza del cantiere; ed il nostro organizzatore è stato diffidato ad avvicinarsi, pena la denuncia».

* *

Dalla memoria presentata dalla FEDERAZIONE IMPIEGATI OPERAI METALLURGICI (F.I.O.M.) (C.G.I.L.) si rileva:

«La prima forma di intervento dei padroni è volta a terrorizzare le maestranze con ogni forma di minaccia oppure di aperti soprusi, qualora esse osino costituire la commissione interna, oppure soltanto prendere la decisione formale per le elezioni.

Quando, soprattutto ad opera della nostra organizzazione, si vince tale clima di terrore e di intimidazione e si riesce a dar corso alla procedura elettorale mediante la presentazione di liste di candidati; allora i padroni scagliano la loro rappresaglia, licenziando o trasferendo dallo stabilimento i candidati stessi, oppure esercitando su di loro ogni genere di pressione e violenza morale per costringerli ad abbandonare la candidatura».

* *

Dal colloquio con il rappresentante della CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO (C.G.I.L.) di VARESE:

«A questo punto cito, come esempio, un episodio accaduto presso una ditta di *Busto Arsizio* - azienda che conta circa 700 dipendenti - dove non è più possibile eleggere la commissione interna e dove l'imprenditore, rimasto a corto di argomentazioni, in una determinata circostanza, ha preferito risolvere la questione minacciando di forza i suoi interlocutori, con conseguente nostra denuncia alla Procura della Repubblica».

E dalla relazione presentata dalla stessa è emerso:

«In una fonderia di *Busto Arsizio*, con 360 dipendenti non esiste la commissione interna. Nel 1950 tutti i componenti furono licenziati per rappresaglia.

In una tintoria e stamperia con 150 dipendenti, il segretario della commissione interna è stato licenziato in tronco, nel 1954, per aver partecipato ad uno sciopero sindacale proclamato dalla organizzazione per ottenere miglioramenti salariali. L'interessato ricorreva in magistratura ed otteneva una sentenza pienamente favorevole dal Tribunale di *Busto Arsizio*. Tale sentenza è stata impugnata dall'azienda che è ricorsa in Appello.

Da allora (cioè dal 1954) è stato impossibile rieleggere la commissione interna per l'aperto intervento della direzione che minaccia di licenziamento ogni eventuale candidato. I lavoratori

vengono multati senza precise giustificazioni nella misura persino di lire 500-700 per ogni pretesa mancanza».

La relazione cita, poi, altre ditte tessili di *Busto Arsizio* e un calzaturificio di *Varese*, ove le direzioni si oppongono alla costituzione di commissioni interne minacciando di licenziare gli eventuali candidati o i promotori.

* *

Dal colloquio con i rappresentanti della CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO (C.G.I.L.) di BERGAMO:

«Della carenza di commissioni interne l'elemento fondamentale è la fatica di eleggerle per il ricatto e la minaccia del padrone. La situazione al riguardo è chiara: nella fabbrica, non si riesce a fare la commissione interna perchè c'è la pressione e la minaccia. Vi sono lavoratori che rifiutano la candidatura proprio per la paura.

I metodi di queste aziende ed i loro rapporti con i lavoratori e le commissioni interne sono tutt'altro che quelli stabiliti dal contratto interconfederale. Vediamo, per esempio, in una grande azienda metallurgica, il licenziamento del segretario della commissione interna ed in altre aziende si pone in atto il licenziamento di candidati.

Si tenta e si vuole inserire un indirizzo ed un criterio di non funzionalità della commissione stessa.

In queste fabbriche non c'è una organizzazione sindacale; ed in alcune, in modo particolare, il datore di lavoro non vuole la commissione interna, perchè il datore di lavoro, con mentalità più che medioevale, tende, anzi vuole isolare i lavoratori per relegarli, lontani dalla legge umana e sociale, nella ignoranza della legge e nella soggezione al padrone.

Noi vogliamo fermarci sul settore tessile per approfondire alcuni elementi. Mi riferisco alla commissione interna ed alla sua libertà nell'interno delle aziende.

È già stato detto che noi ci troviamo di fronte ad una situazione dove il 60% delle fabbriche della nostra provincia, manca della commissione interna ed i motivi sono stati esposti, motivi che provengono da una ostilità diretta dei datori di lavoro verso la loro costituzione.

Sosteniamo che questa non è una azione individuale, ma è la posizione dei singoli datori di lavoro; posizione che si ripete con

costanza, che è la stessa che viene assunta dall'Unione industriali e che è contro gli accordi sindacali e interconfederali. Il nostro compito sarebbe quello di sabotare le aziende, al dire dei dirigenti; noi invece, ci manteniamo sul terreno della necessità».

E dalla memoria presentata dalla stessa, riguardante il settore metallurgico, si rileva:

«Nella nostra provincia, i datori di lavoro, in questi ultimi anni, hanno condotto una grande campagna tendente a riportare le condizioni di vita dei lavoratori su posizioni più arretrate possibili, tentando con ogni mezzo di togliere le condizioni di miglior favore esistenti nelle fabbriche, violando molte volte le norme contrattuali, gli accordi interconfederali, e le leggi sociali. Perchè non vi fosse continuamente nelle fabbriche una valida difesa dei lavoratori, il padronato doveva necessariamente portare un attacco a fondo contro le commissioni interne colpendole con vari sistemi, cercando di opporsi alla loro costituzione attraverso minacce e ricatti contro candidati, attuando una politica discriminatoria laddove la volontà dei lavoratori otteneva la nomina, privando i membri di commissione interna della libertà d'azione, della possibilità di contatto con i lavoratori, al fine di rendere inefficiente od alla minima efficienza la commissione interna nello svolgimento delle sue mansioni e dei suoi compiti.

Anche nella nostra provincia - come del resto in tutto il paese - tale fatto ha avuto un ampio svolgimento; e da questo attacco ne è risultato che, nel solo settore metallurgico della provincia di Bergamo, esistono molte fabbriche nelle quali i lavoratori non riescono ad eleggere la loro commissione interna».

La memoria cita, poi, numerose fabbriche metalmeccaniche e fonderie della provincia e prosegue:

«Il modo con il quale il padronato riesce ad ottenere tali risultati sarà esemplificato in maniera da chiarire con quali metodi di minaccia, si preme sugli attivisti possibili futuri candidati, si licenziano in alcuni casi i candidati od addirittura gli stessi membri della commissione interna.

Il primo passo per ottenere che la commissione interna non venga costituita è appunto quello di non permettere che vi siano candidati i quali si presentino nelle liste per l'elezione. E per-

chè non ci siano candidati, tutte le minacce, le pressioni, i licenziamenti, le lusinghe sono adoperati per avere un concreto risultato sul morale della maestranza.

Quando non si può allontanare definitivamente l'elezione della commissione interna, si tenta di togliere dai candidati quegli elementi che sono ritenuti, o per le loro capacità tecniche, o per la loro onestà, o per il loro entusiasmo in difesa dei lavoratori come elementi pericolosi.

Ultimamente in una fonderia della zona, si è proceduto al licenziamento di un lavoratore perchè era riuscito a convincere i lavoratori a partecipare compatti ad una riunione nella quale l'organizzazione sindacale aveva proposto e fatto accettare la necessità assoluta della costituzione della commissione interna.

In una fonderia di *Bergamo*, nel 1954 si è proceduto al licenziamento di un lavoratore, candidato per l'elezione della commissione interna. Durante la discussione, in sede di Unione industriali, il datore di lavoro ha dichiarato esplicitamente che il lavoratore gli serviva così come era, senza interessarsi dei problemi che non erano di sua pertinenza, e con tale criterio l'aveva mantenuto al lavoro sino a quel momento. Dopo la sua presentazione a candidato della commissione interna, tutto era capovolto; e, pertanto, egli lo licenziava.

In una altra fonderia, sempre di *Bergamo*, il regime di fabbrica dell'azienda non permette di trovare un lavoratore il quale sia disposto a presentarsi quale candidato per l'elezione della commissione interna. Per questo aspetto, in tale fabbrica, essendo scaduta la commissione interna, non è stato ancora possibile rieleggerla.

Presso una azienda metalmeccanica di *Bergamo* non è possibile eleggere la commissione interna per il solo fatto che essere o membro della commissione interna od anche candidato alle elezioni può significare essere continuamente sottoposto a pressioni all'interno ed all'esterno della fabbrica.

Un lavoratore, membro della commissione interna, è stato continuamente tartassato con multe, sospensioni, lettere di avvertimento scritte ai familiari, ricatti, sino a che si è attenuto ai doveri ed ai compiti che la sua elezione comportava; quando, stanco dei soprusi, delle minacce, si è disinteressato dei problemi dei lavoratori, ha potuto riprendere il proprio lavoro senza essere molestato.

Sempre in questa azienda, un lavoratore membro della com-

missione interna, è stato licenziato dalla fabbrica perchè non si è voluto piegare al dispotismo del datore di lavoro. Da notare che la moglie, recatasi a conferire con il datore di lavoro, si è sentita affermare che il marito non doveva interessarsi di affari non suoi, e non doveva essere membro della commissione interna.

Il primo risultato di queste punizioni, dei provvedimenti, delle discriminazioni contro i membri della commissione interna è che, oggi, presso questa fabbrica, è molto difficile, per comprensibili ragioni, trovare chi sia disposto a dare il suo nome per essere candidato. Un altro risultato è quello che da ben tre anni presso la ditta, non si rinnova la commissione interna.

Le ditte più grandi, quando altre possibilità, altri mezzi sono chiaramente falliti, ricorrono a quanto più sopra si è detto. Ma, prima, si mettono in uso le coercizioni (tipo spostamento dai reparti) con danno sulla retribuzione; si negano passaggi di categoria, si usano particolari trattamenti verso quel lavoratore o quei lavoratori che, potenzialmente, sono passibili di diventare membri di commissione interna o candidati per le elezioni della stessa.

Questi metodi sottili hanno il pregio di coprire l'azione della direzione, alla maggioranza delle maestranze, limitando l'eventuale loro giusta reazione».

La stessa CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO (C.G. I.L.) di BERGAMO ha presentato una memoria anche per il settore dell'abbigliamento, ove vengono citate numerose aziende, nelle quali è impossibile eleggere le commissioni interne, in quanto i datori di lavoro ricorrerebbero ai licenziamenti di candidati o procederebbero a discriminazioni.

* *

Un rappresentante della C.I.S.L. di SONDRIO, nel corso del colloquio ha citato «una impresa edile, presso la quale non esiste la commissione interna, poichè l'azienda non ha mai permesso ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di recarsi nel cantiere ed avvicinare i lavoratori» ed ha dichiarato che «alcuni operai sarebbero stati licenziati per averne chiesto la costituzione».

* *

Anche i rappresentanti della U.I.L. di SONDRIO hanno dichiarato che «presso diverse aziende, a causa della ostilità delle direzioni dei cantieri, non esistono le commissioni interne».

* *

Dai colloqui con il rappresentante della C.I.S.L. di VENEZIA:

«Per le commissioni interne ci si deve, soprattutto, riferire agli accordi interconfederali dell'8 maggio 1953.

Chi vuole essere eletto membro lo deve dichiarare; ma non tutti vogliono dichiararsi. E tanto vale non promuovere le commissioni interne.

Ci sono dipendenti che lavorano in determinate aziende (come ad esempio in una azienda chimica ed in una metalmeccanica) nelle quali quando si viene a sapere che essi hanno intenzione di iscriversi al sindacato e che qualcuno ha desiderio di presentarsi candidato di una organizzazione sindacale per la commissione interna, si cerca di intimorirli minacciandoli di licenziamento».

* *

Dal colloquio con i rappresentanti della CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO (C.G.I.L.) di GENOVA:

- *domanda* - «Nelle altre aziende, la commissione non viene neanche nominata?»

- *risposta* - «Sì, perchè, ad un certo punto, nessuno ritiene di poter far parte della commissione per il timore di essere multato, sospeso o licenziato.

Qui, non ci sono motivi di carattere economico, ma sono le direzioni che non intendono che i lavoratori abbiano una rappresentanza nella azienda. Non possiamo prendere contatti, perchè gli stessi attivisti sindacali vengono licenziati continuamente. Si danno persino tre giorni di sospensione perchè nelle mense ci sono volantini della F.I.O.M.»

- *domanda* - «Quando prendono provvedimenti di questo genere, vengono applicati con questo motivo, o voi arguite che siano stati applicati per questo?»

- risposta - «In certi casi, è detto che vengono prese misure disciplinari per violazione al contratto di lavoro o al regolamento».

* *

Anche la C.I.S.L. di GENOVA ha rilevato il problema in una sua memoria, nella quale viene citata anche una media azienda della provincia, la cui direzione licenzierebbe tutti i membri chiamati a far parte della commissione interna.

* *

Dalla memoria presentata dalla FEDERAZIONE IMPIEGATI OPERAI METALLURGICI (F.I.O.M.) (C.G.I.L.) di FIRENZE si rileva:

«In altre aziende, è tale il terrorismo instaurato dal padrone attraverso la minaccia del licenziamento, che gli operai hanno timore persino di costituire la commissione interna, in quanto è certo che, in caso di licenziamento, i membri di questa sarebbero i primi ad essere buttati fuori dalla fabbrica».

* *

Dal colloquio con i rappresentanti della CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO (C.G.I.L.) di CHIETI:

«C'è resistenza a fare le commissioni interne da parte delle imprese; anzi si licenzia il candidato, senza fare distinzione di corrente.

L'anno scorso, abbiamo fatto la richiesta e siamo stati cacciati! Quest'anno hanno accettato».

* *

I rappresentanti della C.I.S.L. di ROMA, hanno nel corso del colloquio, citato una azienda di autotrasporti, affermando:

«Qui le invadenze e le intimidazioni della direzione non hanno permesso la presenza del libero esercizio delle adesioni alle associazioni sindacali. Inoltre quando si è parlato di commissioni interne, la direzione stessa si è così espressa: «Se volete la commissione interna, la faccio io e voi la votate».

Si è voluto citarla, perchè veramente valeva la pena che la Commissione parlamentare si occupasse anche di questa azienda, ove sussiste una situazione di grave violazione di ogni libertà.

A richiesta, potremo fornire dei nominativi di lavoratori che, solo perchè erano della C.I.S.L., sono stati licenziati».

* *

Dal colloquio con i rappresentanti della C.G.I.L. di ROMA:

«Vi è una pressione da parte dei datori di lavoro per non fare eleggere la commissione interna.

Vi sono casi in cui, resi noti i nomi dei componenti della commissione interna, questi sono stati subito licenziati. Quanto detto accade, sia nei cantieri edili, che nella metalmeccanica.

I delegati di impresa non vengono eletti, perchè altrimenti minacciati di licenziamento. Il problema dei licenziamenti è importante perchè i disoccupati sono troppi a Roma. Di qui, la resistenza ad assumersi responsabilità come dirigenti di base di questi organismi.

Il fenomeno è di carattere generale; e lo abbiamo in particolare nel settore chimico e in tutto il settore farmaceutico».

* *

Dalla memoria della U.I.L. di ROMA:

«Per non far costituire la commissione interna, i costruttori ricorrono a tutti i mezzi, leciti e illeciti, non escluso il licenziamento al primo apparire di una protesta o di tentativo di costituire le commissioni interne; e ricorrono al sistema della delazione dei vari «capocchetti» che, in numero eccessivo, esistono in cantiere.

Vi è, poi, il sistema dell'assunzione di operai residenti fuori la provincia, i quali, insensibili alle esortazioni dei lavoratori più evoluti in materia sindacale, favoriscono il datore di lavoro nella sua opera di coercizione nei confronti di chi vorrebbe far opera di resistenza al fine di far rispettare le norme contrattuali senza eccezioni.

Non si contano i lavoratori licenziati per la sola colpa di avere avuto il coraggio di adoperarsi affinché nel cantiere possa

esistere la rappresentanza diretta dei lavoratori in veste di commissione interna; e gli attivisti sindacali vengono tacciati di disfattismo per porli di fronte ai loro compagni in condizioni di sospettosa preoccupazione.

Questi sistemi, per lo più, impediscono ai lavoratori di eleggere le loro commissioni interne ponendoli in una condizione di inferiorità morale tanto da indurli a rinunciare alle lotte dirette nei confronti della ditta dove sono dipendenti per poter mantenersi il lavoro.

Pochissime, quindi, sono le commissioni interne costituite nei cantieri romani in confronto all'alto numero delle costruzioni».

* *

Dal colloquio con i rappresentanti della CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO (C.G.I.L.) di SALERNO:

«Una ditta, ad esempio, malgrado gli accordi preventivamente stabiliti in sede di Associazione industriali, presentata la lista della C.G.I.L. (unica presentata), non solo non permise la costituzione della stessa, ma dopo pochi giorni licenziò in tronco due candidati e un membro del comitato elettorale, con aperta dichiarazione che il provvedimento era stato preso per la sola ragione che i suddetti avevano accettato la candidatura e si erano resi promotori della costituzione della commissione interna.

Una altra ditta - per continuare con gli esempi - licenziò una operaia, solo perchè si era resa promotrice della richiesta di costituire la commissione interna».

* *

Dal colloquio con i rappresentanti della CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO (C.G.I.L.) di TARANTO:

«I nostri lavoratori non hanno forza nella fabbrica perchè sono preoccupati di conservarsi il posto di lavoro. Non c'è nessuno che si assume la responsabilità di prendere una iniziativa; per timore del licenziamento anche perchè, una volta licenziato, gli sarebbe impossibile trovare altra occupazione in una altra fabbrica.

Precedentemente, eravamo riusciti ad avere il delegato di impresa; ma, questi, ha fatto una brutta fine, perchè è stato licen-

ziato in quanto i lavoratori pretendevano che si rispettasse il contratto vigente mentre il datore di lavoro li ostacolava.

Per evitare il licenziamento, è stata fatta anche una azione sindacale; ma non è riuscita.

In un oleificio di Taranto è stata licenziata tutta la commissione interna a seguito di una azione fatta per rivendicare il diritto della paga e a determinati aumenti».

* *

I dirigenti della C.I.S.L. di POTENZA, alla domanda sulla causa della mancanza di commissioni interne hanno risposto:

«Perchè i membri sono stati presi di mira e licenziati».

* *

Dal colloquio con i rappresentanti della C.I.S.NA.L. di POTENZA:

«I dirigenti sindacali sono temuti dalle ditte, per cui, ad esempio, quando si reclama la commissione interna, allora l'impresa ha il tempo di «prendere per l'orecchio» l'operaio e di «sbatterlo vicino al muro». La ditta è contenta che si vada a finire in Prefettura, ai Carabinieri; oppure fa fare una settimana di lavoro e, poi, dà il preavviso di licenziamento».

* *

In una sua relazione la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO (C.G.I.L.) di PALERMO così si esprime:

«Il problema della commissione interna, a Palermo di pone in termini assai gravi.

La linea di condotta degli industriali si esprime in forme diverse, ma sempre tendente ad eliminare gli effetti benefici ed importanti di questi organismi.

L'azione degli industriali si attua anzitutto nello impedire in tutti i modi il sorgere di essi. Così possiamo dire che, nonostante le lotte dei lavoratori, solo in una decina di cantieri a Palermo e provincia esiste la commissione interna.

In molti Comuni, è bastato che si presentasse la richiesta dell'affissione all'albo della comunicazione delle elezioni, perchè

i promotori venissero chiamati uno per uno, minacciati di licenziamento. Così è avvenuto a *Termini*, a *Caccamo*, ad *Alia*, a *Castro-novo* e *Corleone*.

Una azienda di *Termini Imerese* ha sospeso tutti i lavoratori dopo le elezioni della commissione interna. Nei cantieri edili della provincia ed in moltissime altre aziende a *Palermo* città avviene lo stesso.

Nel settore metalmeccanico, in molti stabilimenti si è sempre impedita la costituzione della commissione interna.

Nella più antica fabbrica tessile della provincia - che ha 360 dipendenti - i lavoratori non hanno potuto eleggere la loro commissione interna.

In altri casi, l'azione degli industriali si è esercitata in maniera pesante contro i lavoratori.

Nel corso delle elezioni della commissione interna di una azienda tessile si è andato di sera tardi in casa dei lavoratori a minacciarli di licenziamento nel caso non si fossero dimessi dalla lista della C.G.I.L. La stessa tecnica si è usata in un cotonificio».

* *

Dal memoriale presentato dalla FEDERAZIONE IMPIEGATI OPERAI METALLURGICI (F.I.O.M.) (C.G.I.L.) di PALERMO si rileva:

«La situazione di questa fonderia è divenuta molto grave, in quanto non è permesso ai lavoratori di effettuare, nell'azienda, le elezioni per la costituzione della commissione interna.

Per il superamento della grave situazione esistente nella azienda, bisogna costituire la commissione interna. Malgrado che i lavoratori, sin dal 1954, ne abbiano avanzata regolare richiesta, la direzione nega con ogni mezzo il diritto dei lavoratori a costituirla e minaccia di licenziarli».

* *

Dal colloquio con un operaio sindacalista dipendente di una AZIENDA dell'ITALIA MERIDIONALE:

«Parlo anche a nome di altri operai. Diverse volte abbiamo tentato di costituire la commissione interna, senza peraltro, po-

tervi riuscire. Io, personalmente, ho cooperato per la costituzione del sindacato prima e poi della commissione interna, senza badare al colore politico; ed ero riuscito ad avere un certo numero di aderenti. Sono venuto qui per chiedere che la Commissione ci agevoli nella costituzione della commissione interna. Da soli non siamo capaci di costituirla perchè alcuni hanno paura dei padroni».

- *domanda* - «Questo esula dai nostri compiti, ma poichè lei non ha paura, faccia opera di persuasione presso gli altri operai, perchè avvenga la costituzione».

- *risposta* - «Quando si stava procedendo alla elezione, qualche operaio è stato licenziato, forse con una motivazione diversa. Io, se licenziato, posso trovare lavoro in qualche altra azienda, ma per un manovale è difficile trovare lavoro».

* *

Dal colloquio con i rappresentanti della CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO (C.G.I.L.) di CATANIA:

- *domanda* - «Poco fa dicevate che, qui, non avete commissione interna. Nel settore dell'edilizia, sappiamo che la mobilità della manodopera ne è una caratteristica, e tale mancanza di commissioni interne potrebbe esserne una conseguenza. Ma nelle imprese che hanno una certa continuità di lavoro, avviene lo stesso fenomeno?».

- *risposta* - «La sua domanda ci fa temere di essere stati poco precisi. Ma se la commissione interna non c'è neanche in seno alla squadra di manutenzione del Comune! In merito abbiamo fatto precise richieste anche alla Prefettura, ma non abbiamo ottenuto nessuna convocazione. Le imprese non vogliono assolutamente le commissioni interne. Il licenziamento è la conseguenza del desiderio manifestato dagli operai di darsi una commissione interna».

- *domanda* - «Questo significa che nemmeno possiamo parlare dei compiti che spettano alle commissioni interne. Perchè la commissione non esiste nella squadra del Comune?»

- *risposta* - «L'ambiente contagia. E le situazioni sono identiche».

* *

Il dirigente della C.I.S.L. di CALTANISSETTA ha dichiarato:

«In molte miniere le commissioni interne non esistono, in quanto i datori di lavoro non le vogliono. In quelle miniere nelle quali le commissioni interne esistono, i datori di lavoro le ostacolano nella loro attività.

Per quanto riguarda il settore edile, non appena i lavoratori pensano di formare la commissione interna, essi vengono minacciati dal datore di lavoro».

* *

Un rappresentante della CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO (C.G.I.L.) di CALTANISSETTA così si è espresso:

«Si pensi che abbiamo dei lavoratori che si rifiutano di presentarsi a candidati delle commissioni interne, perchè temono di essere licenziati. Specialmente in una miniera la situazione è insostenibile; ed io pregherei la Delegazione parlamentare di visitarla».

* *

Dal colloquio con un rappresentante della CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO (C.G.I.L.) di AGRIGENTO:

«Noi abbiamo un complesso di miniere dove esiste un quadro di miseria e di fame, e dove avvengono licenziamenti di attivisti e di membri di commissioni interne quando queste vengono costituite.

In nessuna miniera esistono locali per la commissione interna. In una di esse è stata fatta ripetutamente richiesta e, nonostante una lotta ingaggiata dai lavoratori per ottenerla, non si è riusciti. In tre o quattro aziende - che noi possiamo segnalare - non esiste l'albo murale dove affiggere le comunicazioni delle commissioni interne. Avviene, fra l'altro, che molte volte i membri delle commissioni interne vengono corrotti dai datori di lavoro.

Tali corruzioni consistono nelle promozioni. A volte, sono riusciti attraverso la minaccia del licenziamento a fare dimettere alcuni membri della commissione interna. Per le piccole miniere, possiamo dire che non esistono commissioni interne. In queste miniere, chi parla di commissione interna viene licenziato».

* *

Dal verbale dei colloqui con i rappresentanti della C.I.S.NA.L. di AGRIGENTO:

«Per quanto riguarda le commissioni interne, in poche aziende esse esistono; e ciò a parte il fatto che queste stesse vengono costituite di mala voglia e che durante la loro elezione si nota la continua ingerenza padronale».

* *

Il reggente sindacale della C.I.S.NA.L. di PORTO EMPEDOCLE (AGRIGENTO), riferisce:

«In una azienda locale, sebbene vi sia l'accordo interconfederale che prevede la elezione della commissione interna, tale esigenza non si vuole avvertire. Anzi chi ne fa proposta, viene minacciato o punito senza tener conto, fra l'altro, se si tratti di rappresentante sindacale o di lavoratore».

* *

La CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO (C.G.I.L.) di CAGLIARI, in una relazione così si esprime:

«L'istituto delle commissioni interne viene sistematicamente violato; e difficile è per i lavoratori eleggersi questo strumento di difesa e collaborazione, soprattutto per il fatto che, non appena le operazioni elettorali in proposito vengono disposte, le imprese procedono ai licenziamenti di tutti gli operai chiamati a comporre le commissioni elettorali, i seggi elettorali e ad essere candidati.

In una fornace della nostra zona, nel 1954, alla richiesta dei lavoratori di istituire la commissione interna, il padrone rispose con il licenziamento in massa dei lavoratori.

La nostra organizzazione ha diverse volte chiesto la istituzione della commissione interna, ma il padrone ne ha sempre impedito la costituzione, non affiggendo la nostra lettera di convocazione, licenziando i nostri candidati e ricorrendo ad ogni forma di pressione e ricatto sui lavoratori perchè desistessero dal proposito.

Analoga è la situazione esistente nelle altre fornaci della provincia.

Nel settore minerario, dopo l'anno 1949, solamente nel gen-

naio del 1956 ed in vista della prossima venuta di codesta onorevole Commissione, è stato possibile rieleggere la commissione interna in una grande azienda. E ciò in gran parte è anche dovuto al fatto che la direzione aziendale, volta per volta, che individuava gli attivisti sindacali della C.G.I.L., procedeva con futili pretesti al licenziamento di essi; per cui gravi difficoltà incontravano gli stessi organismi sindacali nel designare i propri candidati, tanta era la paura di questi di essere licenziati».

*

Riportiamo le dichiarazioni dei lavoratori delle aziende visitate.

Un lavoratore di una AZIENDA MECCANICA di TORINO ha dichiarato:

«La commissione interna non si fa perchè c'è il pericolo di essere mandati via».

* *

Un lavoratore di una azienda della provincia di MILANO si è così espresso:

«Io ho fatto parte della commissione interna e mi è stato anche chiesto se voglio lasciare la ditta».

* *

Un lavoratore di una DITTA di ROMA ha affermato:

«Qui, se fanno la commissione interna, si corre il rischio di essere licenziati».

* *

Dal colloquio con i lavoratori di una IMPRESA EDILIZIA operante nell'ITALIA CENTRALE:

- *domanda* - «Una volta nei cantieri di questa società c'erano delle commissioni interne. Come mai sono scomparse?»

- *risposta* - «Io lavoravo in una impresa. Quando mi invitarono a partecipare alla commissione interna, venni licenziato».

- *domanda* - «In questo cantiere, gradiscono la commissione interna?»

- *risposta* - «Di commissione interna non se n'è mai sentito parlare».

- *domanda* - «In questo cantiere, da quando l'hanno impiantato - cioè circa quattro anni - non ha mai sentito parlare se volevano riconoscere la commissione interna?»

- *risposta* - «No, mai».

- *domanda* - «Sa perchè le commissioni interne non sono state più costituite?»

- *risposta* - «Io ricordo che, nel 1950, lavoravo in un cantiere e c'era la commissione interna. A certi operai non andava bene o forse non era gradita dalla direzione; così la tolsero del tutto».

- *domanda* - «Quelli che non erano graditi dagli operai, li hanno promossi?»

- *risposta* - «Li hanno mandati via».

- *domanda* - «Però, voi non avete mai chiesto di avere la commissione interna?»

- *risposta* - «No, perchè se qualcuno lo facesse, verrebbe licenziato».

* *

Dal colloquio con i lavoratori di una AZIENDA CHIMICA dell'ITALIA CENTRALE:

- *domanda* - «C'è un gruppo di operai che ha chiesto la commissione interna?»

- *risposta* - «Sì e uno di questi sono io. Sono sette mesi che la chiediamo, e non ci riesce ad averla».

- *domanda* - «Da quanti mesi dura questa situazione?»

- *risposta* - «Otto o nove mesi, e non riusciamo a spuntarla. Bisogna lavorare nascostamente, altrimenti «ci sbattono fuori». C'è stato un periodo in cui tre operai volevano la commissione interna, poichè sembrava avessero tendenze comuniste, vennero licenziati».

- *domanda* - «Contro questo stato di cose, c'è stata mai una protesta?»

- *risposta* - «No. Si può andare dal direttore, ma purtroppo non ci si ragiona. Non vuole rendersi conto che tante cose non si possono fare».

- *domanda* - «Quale giustificazione danno?»

- *risposta* - «Loro dicono che non c'è bisogno. Quando si va a reclamare in direzione, rispondono: «se non vi va bene così, c'è il cancello».

- *domanda* - «Nonostante tutto, si costituisce la commissione interna?»

- *risposta* - «No, perchè bisogna fare come vuole il padrone. Tutti vogliono la commissione interna ma se ci viene chiesta di farla, per paura, rispondiamo di no».

* *

Un lavoratore di una AZIENDA dell'ITALIA MERIDIONALE ha dichiarato:

«Da che sono in questa azienda, non è stata mai richiesta la commissione interna; però so che, per il passato, qualcuno che prese questa iniziativa è stato licenziato».

* *

Un operaio di una AZIENDA della SICILIA ha affermato:

«Molti operai vedrebbero volentieri la costituzione della commissione interna. Non si può dire la stessa cosa nei riguardi di qualche dirigente. In seguito al licenziamento di alcuni operai che volevano la commissione interna, la commissione stessa non si è potuta costituire.

I licenziamenti non sono avvenuti per questa causa specifica. Alcuni sono andati via volontariamente».

* *

Dal colloquio con alcuni lavoratori di una MINIERA della SARDEGNA:

- *domanda* - «Prima c'era la commissione interna?»

- *risposta* - «Sì, ma li hanno licenziati. E' stato sempre così. Appena si forma la commissione interna, li mandano via o li mettono in condizioni di doversene andare».

- *altra risposta* - «Riguardo alla commissione interna è impossibile formarla, perchè appena lo viene a sapere la direzione, i componenti vengono licenziati».

- *domanda* - «Quando è stato assunto, c'era la commissione interna?»

- *risposta* - «Sì, ma poi è sparita. Quando ci sono dei lavoratori che si lamentano, che parlano, i primi che mandano via sono loro. Così i componenti della commissione, ad uno ad uno, li hanno licenziati».

- *domanda* - «Perchè non la ricostituite?»

- *risposta* - «Perchè chi parla, un giorno o l'altro, è sicuro che lo cacciano via. Magari non lo fanno al momento, ma poi questo si verifica».

- *domanda* - «Perchè non c'è più la commissione interna?»

- *risposta* - «Perchè chi vorrebbe comporla, ha paura poi di essere perseguitato».

91. - Casi di posizione «agnostica» delle aziende.

Vi sono dichiarazioni di lavoratori e di datori di lavoro nelle quali viene precisato che, da parte loro, non si sono fatte pressioni contro la costituzione della commissione interna; e vi sono dichiarazioni in tal senso, anche da parte dei lavoratori.

Le dichiarazioni raccolte riguardano soprattutto aziende in cui non vi è o non è stata più rinnovata la commissione interna; ma ciò si attribuisce ad altri fattori ed a motivi diversi.

Riportiamo, nell'ordine, le dichiarazioni rilasciate dai lavoratori e quelle dei datori di lavoro.

Iniziamo dalle dichiarazioni dei lavoratori.

Un operaio di una IMPRESA EDILE della LOMBARDIA ha dichiarato:

«L'impresa non si è mai opposta alla costituzione della commissione interna, che non è stata formata a causa del mancato interessamento dei lavoratori».

I rappresentanti della U.I.L. di FIRENZE hanno dichiarato:

«In provincia di Firenze, in genere, nelle grosse e medie aziende la commissione interna esiste e funziona regolarmente. Non esistono in quelle aziende piccole con numero di operai aggirantisi sui 40-50. Per verità, il datore di lavoro, non solo non frapone ostacoli alla loro costituzione, ma interviene, perchè la commissione sia fatta secondo le regole stabilite nel contratto e nel regolamento».

* *

Un lavoratore di una AZIENDA di FIRENZE ha dichiarato:

«Non so le ragioni per le quali non ci sia la commissione interna. Come mia opinione personale, posso dire questo: che noi si cominciò a lavorare con la ditta nel novembre 1953 con un solo reparto, quello della filatura e con 36 operai. Come è noto fino a 40 operai la commissione interna non è prescritta dall'accordo interconfederale. Successivamente, si sono riattivati altri reparti; e nessuno ha mai pensato di istituire la commissione interna perchè nessuno ne ha sentito il bisogno. Se un gruppo di operai si presentasse al datore di lavoro per chiedere di consentirne la elezione, io penso che egli non farebbe difficoltà».

* *

Un operaio di una MINIERA della SARDEGNA ha dichiarato:

«La commissione interna c'era un paio di anni fa. Io sono stato in una altra miniera. Sono ritornato nel 1952 e la commissione interna non c'era più. Ma se volessimo farla, nessuno ce lo proibirebbe. Non ce ne siamo curati, anche perchè siamo pochi».

*

Riportiamo, ora, le dichiarazioni dei datori di lavoro.

Il titolare di una AZIENDA MECCANICA di TORINO, alla richiesta di precisazioni e chiarimenti circa i motivi della mancanza di una commissione interna ha risposto:

«Io non ho nulla in contrario che la facciano. Non ho mai interferito in questa materia. Mi rimetto alle decisioni dei lavoratori».

* *

La direzione di una AZIENDA TESSILE di TORINO, nel corso del colloquio, ha dichiarato tra l'altro:

«Il nostro principio è questo: l'impiegato che fa le paghe riceve da noi una sola raccomandazione: quella di applicare sempre il contratto di lavoro, perchè non vogliamo avere assolutamente grane di qualunque genere. Come loro possono constatare, alla Camera del lavoro di Ivrea, la nostra azienda non ha avuto alcuna «grana». Per quanto riguarda la commissione interna, non abbiamo mai frapposto difficoltà alla sua formazione».

* *

La direzione di una AZIENDA TESSILE della provincia di VERCELLI ha dichiarato:

«La commissione interna c'è stata fino a circa tre anni fa, poi non c'è più stata, mi sono ignote le ragioni per cui essa non esiste più dal 1952-1953. Quando essa c'era ancora, la azienda metteva a disposizione un locale per le riunioni e un posto per l'albo.

La direzione aziendale non ha mai fatto niente perchè non ci fosse la commissione interna».

* *

Anche il proprietario di una altra AZIENDA TESSILE della stessa provincia di VERCELLI si è espresso analogamente:

«Nella nostra azienda, non esiste attualmente la commissione interna. E' esistita fino al 1950; poi non so le ragioni per le quali non si è più rinnovata. Ritengo che gli stessi lavoratori non ne abbiano più sentita la necessità, perchè essi hanno tutto. Per quello che riguarda la direzione dell'azienda, essa non ha mai frapposto ostacoli alla costituzione della commissione interna».

* *

Ecco uno stralcio del colloquio intercorso con la direzione di una AZIENDA TESSILE di BERGAMO:

- domanda - «È mai stata avanzata dai lavoratori, l'esigenza di avere una rappresentanza?»

- *risposta* - «Tempo fa, si sono sentite vaghe voci; poi tutto è finito nel nulla».

- *domanda* - «In molte aziende, la commissione interna non è diventata una cosa concreta, perchè negli ambienti di lavoro si è creata una certa preoccupazione per gli operai in quanto correrebbero dei rischi».

- *risposta* - «Qui questo non avviene! »

* *

La direzione di una IMPRESA EDILE della LOMBARDIA ha dichiarato:

«Non è mai stata chiesta, da parte dei lavoratori dipendenti, la costituzione della commissione interna. Da parte della direzione del cantiere non viene posto alcun ostacolo alla sua costituzione».

* *

I rappresentanti della ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI di BUSTO ARSIZIO (VARESE) hanno dichiarato:

«Gli industriali sollecitano la costituzione delle commissioni interne, e non hanno mai espresso alcuna ostilità contro di esse, delle quali, anzi, riconoscono l'utilità».

* *

Il proprietario di una MANIFATTURA della provincia di VARESE ha dichiarato:

«Abbiamo sollecitato la costituzione della commissione interna; ma, non si sa per quale ragione, le maestranze non la vogliono. D'altra parte, siamo come in famiglia; e se anche ci fosse la commissione interna, essa sarebbe inutile, poichè gli operai si rivolgono direttamente a me».

* *

I rappresentanti dell'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI di VENEZIA, dopo aver affermato che le commissioni interne sono generalmente presenti, hanno dichiarato:

«Molte volte ci facciamo parte diligente quando sono scadute.

Le commissioni interne, se non ci fossero, bisognerebbe inventarle. Il datore di lavoro, specie se grande, ha bisogno di avere di fronte un organo di costituzione ben chiara, con le sue credenziali precise e che sia eletto da tutto il personale con certi criteri. E, quindi, ogni volta che c'è da costituire una commissione interna, o da rinnovarla, noi ci rendiamo parte diligente per farlo.

Qualche volta, ci sono situazioni di inerzia. Qualcuno può pensare che possa andare a simpatie o meno, queste sono situazioni umane. E ho presente un numero limitato di delegati di azienda.

Opposizioni sistematiche degli imprenditori assolutamente non ce ne sono. Le commissioni interne ci sono dappertutto. Abbiamo un carteggio con tutte le organizzazioni sindacali dove esortiamo a nominare le commissioni interne».

* *

Dalla memoria dell'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI di PIACENZA si rileva:

«In proposito, è appena il caso di rilevare che la mancata costituzione della commissione interna presso talune aziende va senza altro attribuita all'inerzia dei lavoratori, in quanto da parte delle aziende aderenti all'Associazione industriali non è stata mai prospettata alcuna difficoltà e che nell'ambito dei propri dipendenti si procedesse alla costituzione della commissione interna in parola».

* *

Dal colloquio con il rappresentante dell'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DEGLI INDUSTRIALI di MASSA CARRARA:

«Non è che gli industriali frappongano delle difficoltà. Qui praticamente sono proprio i lavoratori che preferiscono, per la mentalità e le tradizioni, prendere rapporti diretti con i datori di lavoro anzichè, farsi rappresentare da altri lavoratori, per cui effettivamente nel settore del marmo le commissioni interne sono in pochi complessi. Per quanto riguarda gli altri settori non abbiamo niente in particolare da eccepire».

* *

Il rappresentante dell'UNIONE INDUSTRIALI di NAPOLI ha dichiarato:

«Preciso che non spetta all'industriale promuovere la costituzione di commissioni interne. Però, ogni volta che una qualsiasi organizzazione sindacale abbia manifestato l'intendimento, posso assicurare che la commissione interna è stata sempre costituita».

* *

A SALERNO, il proprietario di una AZIENDA ha fatto porre a verbale la seguente dichiarazione:

«L'azienda afferma di non aver alcuna ragione contraria alla formazione della commissione interna. I lavoratori non ne hanno chiesta la istituzione».

* *

Dal colloquio con i rappresentanti dell'UNIONE INDUSTRIALI di PALERMO:

«Ogni qualvolta è stato richiesto di fare le elezioni delle commissioni interne, da parte nostra si è immediatamente aderito. Si ritiene, quindi, che sulle commissioni interne non ci sia nulla di particolare da rilevare nella nostra provincia».

* *

A PALERMO sono state, quindi, interpellate le direzioni di alcune AZIENDE mancanti di commissioni interne. Due di queste hanno dichiarato che «non hanno mai impedito agli operai di costituire la commissione interna, ma che sono gli operai stessi a non sentirne la necessità».

92. - Casi di intervento stimolatore.

Vi sono dichiarazioni esplicite su interventi stimolatori di direzioni aziendali per la costituzione delle commissioni interne. Sono fatti sporadici che, però, mettono in rilievo i vari aspetti della situazione oggi esistente. E' opportuno riferirne alcuni.

Il titolare di una AZIENDA di TORINO ha dichiarato:

«Io la vorrei la commissione interna. Sto cercando di fare opera di persuasione perchè si decidano a dare la fiducia a qualcuno, perchè trattare con 200-300 persone, è faticoso».

* *

Il proprietario di una AZIENDA di MILANO ha affermato:

«Quando c'è dell'armonia in uno stabilimento, penso che la commissione interna abbia ben poco da lavorare. Quando ci sono disaccordi, penso che debba servire di più in quanto fa da portavoce. Nel nostro caso, potrebbe anche non esserci; difatti per parecchi anni non c'è stata commissione interna e sono stato io a spingerli a istituirla».

* *

Un rappresentante del SINDACATO DIRIGENTI DI AZIENDE INDUSTRIALI di VARESE ha dichiarato:

«È mia personale impressione che, attualmente, gli operai non si interessino più eccessivamente delle commissioni interne».

Infatti, nell'azienda che dirigo, la commissione interna non esiste perchè nessuno si preoccupa di istituirla; e non perchè sia il datore di lavoro ad opporvisi od altri. Vorrei aggiungere, al riguardo, che io stesso ho sollecitato il rinnovo della commissione interna nella mia azienda, in quanto era scaduta da alcuni anni.

Preciso che sarebbe auspicabile l'istituzione delle commissioni interne presso tutte le aziende, in quanto esse potrebbero, in determinati casi, validamente affiancare l'operato della direzione, come ho positivamente avuto modo di riscontrare quando dirigevo una precedente azienda, dove era la commissione interna che interveniva verso le maestranze per mantenere la disciplina od altro, per cui non è mai stato necessario adottare gravi provvedimenti o anche semplicemente ricorrere a multe».

*

Riportiamo, ora, uno stralcio del colloquio intercorso con i rappresentanti della commissione interna di una MINIERA della SARDEGNA:

- domanda - «Quando avete fatto le elezioni?»

- *risposta* - «Il 24 gennaio».

- *domanda* - «Se la commissione interna è in carica da tale data, l'esperienza che può avere è quindi scarsa. Prima di tale data ce ne era una altra?»

- *risposta* - «No, siamo rimasti parecchi anni senza commissione interna».

- *domanda* - «Allora questa è sorta perchè doveva venire la Commissione di inchiesta? O perchè, ad un certo momento, voi di vostra iniziativa l'avete voluta creare? L'avete, cioè promossa voi o sono stati gli altri a volerla?»

- *risposta* - «È stata promossa dai sindacati. Veramente il nostro direttore ha chiesto: «Perchè non fate una commissione interna? Ed allora, dopo sei anni, l'abbiamo fatta».

* *

Dal colloquio con gli ex membri di commissione interna di una AZIENDA di TORINO:

- *domanda* - «Dal luglio 1954 non esiste più commissione interna. Perchè non l'avete rinnovata?»

- *risposta* - «Abbiamo indetto una riunione per parlare appunto di questo, ma nessuno ha accettato la candidatura».

- *domanda* - «Visto che il vostro sforzo non era stato riconosciuto vi siete detti che non valeva la pena?»

- *risposta* - «No, abbiamo detto: «Speriamo che ci sia qualcuno più in gamba di noi».

.....

- *domanda* - «Qui si è verificato un fatto di demoralizzazione? Siete stati scoraggiati dal contegno dei vostri compagni di lavoro?»

- *risposta* - «Persino il principale ci aveva spinti affinché la rinnovassimo».

- *domanda* - «L'ostacolo non è, quindi, venuto dalla direzione. Quando avete saputo che veniva la Commissione parlamentare, non vi siete preoccupati di fare qualcosa?»

- *risposta* - «Io mi sono provato; e se qualcuno avesse accettato, avrei accettato anche io, ma mi sono trovato solo».

.....

- *domanda* - «Qui, più che altro, il fenomeno è dunque dovuto alla ristrettezza dell'ambiente. Non si sente la necessità della commissione interna?»

- *risposta* - «Se si propone qualche assemblea per discutere, non viene nessuno».

.....

- *domanda* - «Non avete coscienza sindacale? Non c'è nessuno iscritto?»

- *risposta* - «Sì, qualcuno alla F.I.O.M.».

- *domanda* - «La F.I.O.M. non è intervenuta?»

- *risposta* - «Sì, ma non è riuscita».

- *domanda* - «La Commissione parlamentare può quindi accertare che, essendo un ambiente piccolo e non essendoci unità fra di voi, non è stata costituita la commissione interna, ma che non c'è un impedimento della direzione».

- *risposta* - «Anzi, il proprietario diceva: «vorrei avere degli operai alla altezza dei tempi! Devono avere dei diritti!»

SEZIONE II.

I LAVORATORI E LA COSTITUZIONE DELLE COMMISSIONI INTERNE

93. - Le varie posizioni dei lavoratori nei confronti della costituzione delle commissioni interne,

Si è sinora riportata una serie di dichiarazioni e di segnalazioni che attribuiscono la mancata costituzione di commissioni interne alla posizione assunta dall'azienda. Numerose, però, sono state anche le dichiarazioni e le segnalazioni che tendono a imputare la mancata costituzione delle commissioni interne ad una serie di fattori riferibili agli stessi lavoratori. Si ritiene, pertanto, opportuno riportarne una ampia scelta.

Anche qui, conviene avvertire che le dichiarazioni riportate

non possono consentire generalizzazioni e che esse hanno il valore di identificare una serie di situazioni tipiche nelle quali, indipendentemente dalla maggiore o minore incidenza, lo impedimento o l'ostacolo alla costituzione delle commissioni interne si può riportare ai lavoratori. Comunque, dalle dichiarazioni, apparirà peraltro che alcune posizioni di lavoratori hanno un certo collegamento con posizioni imprenditoriali, mentre altre volte sono influenzate da elementi ambientali.

Per facilità di ricerca abbiamo raggruppato le varie situazioni tipiche di cui si è detto nelle seguenti: - *disinteresse dei lavoratori*; - *sfiducia ed individualismo dei lavoratori*; - *manca di elementi idonei*; - *preoccupazioni soggettive*; - *contrastati politici e scarso interessamento dei sindacati*; - *esautoramento della commissione interna*; - *cause e considerazioni varie*.

94. - Disinteresse dei lavoratori.

La prima ipotesi è quella ove la commissione interna possa non costituirsi per l'apatia ed il disinteresse dei lavoratori.

In questi casi, come risulta dalle dichiarazioni, sia dei lavoratori che dei datori di lavoro, il fenomeno non deriva tanto dalla sfiducia degli operai verso l'istituto o dalla decisa volontà negativa del datore di lavoro, ma da uno «stato depressivo» (come è stato dichiarato dalla C.I.S.L. di Torino) per cui nessuno si interessa della costituzione della commissione interna e nessuno ne vuole prendere l'iniziativa.

Si riportano, nell'ordine, le dichiarazioni dei lavoratori o dei loro rappresentanti sindacali e, quindi, le dichiarazioni dei datori di lavoro.

Iniziamo dalle dichiarazioni dei lavoratori.

I rappresentanti della C.I.S.L. di TORINO, nel corso del colloquio, hanno dichiarato:

«In queste medie aziende manca talvolta la commissione interna, ma questo non deriva quasi mai da una impossibilità di ambiente. Per esempio, oggi manca la commissione interna in una azien-

da, ormai dal tempo dell'agitazione del 1954. Qui, si tratta di stati depressivi che subentrano certe volte fra i lavoratori; stati depressivi certamente agevolati molto dall'azienda che dice: meglio non parlarne più di cose di questo genere».

* *

A TORINO sono stati interrogati alcuni lavoratori di varie AZIENDE in cui è risultata mancante la commissione interna. Ecco alcune risposte raccolte:

- «Non abbiamo più fatto la commissione interna, perchè nessuno se ne è più interessato».

- «Hanno lasciato perdere. Prima c'era, poi hanno dato le dimissioni. Quando abbiamo qualche questione, trattiamo con il direttore. D'altronde, ci dà quello che ci spetta».

- «Non sanno che cosa farsene della commissione interna, perchè tutti gli anni diminuisce il personale».

- «Nessuno si prende la briga di parlare di queste cose».

* *

Un operaio di una AZIENDA di MILANO ha dichiarato:

«La commissione interna non c'è per mancanza di volontà dei lavoratori».

* *

Un lavoratore di una AZIENDA della provincia di BERGAMO così si è espresso:

«La commissione interna non c'è perchè nessuno l'ha mai desiderata».

* *

Un operaio di una AZIENDA EDILE di SONDRIO ha dichiarato:

«Presso un cantiere dell'azienda non esiste la commissione interna. Non è stata costituita, non per opposizione da parte della direzione dell'impresa, ma per disinteresse degli stessi lavoratori».

* *

Dal colloquio con un lavoratore di una AZIENDA della TOSCANA:

«Non so perchè non ci sia la commissione interna. Io sono qui da un anno, e nessuno si è mai fatto promotore di una iniziativa di questo genere. Soltanto quando si lesse che vi era una Commissione d'inchiesta, qualcuno andò dal datore di lavoro per riesumare una vecchia commissione interna che non era stata però regolarmente eletta; ma non se ne fece niente».

Un'altra operaia della stessa DITTA ha dichiarato:

«La commissione interna non si è potuta rinnovare perchè gli uomini non se ne interessano».

* *

Dal colloquio con i lavoratori di una IMPRESA EDILE di ROMA:

- *domanda* - «Qui non c'è la commissione interna. C'era nei precedenti cantieri e, poi, si è sciolta; come è successo? Non la avete più eletta?»

- *risposta* - «Sono quattro anni che sono qui, e non c'è mai stata».

- *domanda* - «Quando è cominciato il lavoro di questo cantiere?»

- *risposta* - «L'anno scorso».

- *domanda* - «E qui non c'è mai stata la commissione interna?»

- *risposta* - «No».

- *domanda* - «E non hanno mai chiesto di farla?»

- *risposta* - «Nessuno se ne è occupato».

* *

Un lavoratore di una AZIENDA dell'ITALIA MERIDIONALE ha dichiarato:

«Qui ci potrebbe essere la commissione interna, ma nessuno si è mai interessato. La commissione interna si può avere qui, anche perchè il numero che si richiede è di oltre 40 operai».

* *

Dal colloquio con un impiegato di una AZIENDA MINERARIA della SARDEGNA:

- *domanda* - «Quando c'era la commissione interna, questa riceveva una buona accoglienza da parte della direzione per quanto riguarda gli incontri con gli operai, l'esposizione dei problemi, ecc.?»

- *risposta* - «Sì, c'era un affiatamento tra direzione e commissione interna».

- *domanda* - «Lei giudica che la scomparsa della commissione interna sia dipesa dal disinteressamento dei lavoratori o anche da un certo timore di avere grane dalla direzione?»

- *risposta* - «No, i lavoratori se ne infischiano».

*

Passiamo alle dichiarazioni dei datori di lavoro.

Dalla memoria dell' ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI di PIACENZA si rileva:

«In proposito, è appena il caso di rilevare che la mancata costituzione della commissione interna presso talune aziende va senza altro attribuita all'inerzia dei lavoratori; in quanto da parte delle aziende aderenti all'Associazione degli industriali non è stata mai prospettata alcuna difficoltà a che nell'ambito dei propri dipendenti si procedesse alla costituzione della commissione interna in parola».

* *

Dalla relazione dell'UNIONE DEGLI INDUSTRIALI di ROMA:

«Nei pochi casi dove la commissione interna o il delegato di impresa non ci sono, il fatto è dovuto alla volontà dei lavoratori, che non hanno ritenuto opportuno procedere alla elezione di una propria rappresentanza ai sensi e con le modalità di cui al vigente accordo interconfederale dell'8 maggio 1953».

* *

I dirigenti di una AZIENDA MECCANICA della SICILIA hanno dichiarato:

«Non siamo noi a non rispettare i patti; sono gli operai che non sentono il bisogno della commissione interna».

95. - Sfiducia ed individualismo dei lavoratori.

Una altra delle cause rilevate è quella secondo la quale le commissioni interne non si costituiscono per la sfiducia dei lavoratori nei loro rappresentanti, a causa di azioni rivendicative non riuscite.

Una causa connessa è quella soprattutto rilevata a *Massa Carrara*, ma anche in altre zone, ove i lavoratori preferiscono trattare direttamente con il datore di lavoro e non desiderano avere intermediari o rappresentanti. Qui, vi è un individualismo spinto al massimo e che comporta, quindi, un senso di sfiducia o diffidenza verso ogni forma di rappresentanza.

Dal colloquio con i membri della ex commissione interna di una AZIENDA del PIEMONTE:

- *domanda* - «Dal luglio 1954 non esiste più la commissione interna. Perché non l'avete rinnovata?»

- *risposta* - «Abbiamo indetto una riunione per parlare appunto di questo, ma nessuno ha accettato la candidatura, perchè noi, pur avendo ottenuto la tabella dei cottimi, abbiamo avuto delle grane interne perchè le cose erano andate per le lunghe».

- *domanda* - «I cottimi sono personali?»

- *risposta* - «Sì».

- *domanda* - «Visto che il vostro sforzo non era stato riconosciuto vi siete detti: non valeva la pena».

- *risposta* - «No, abbiamo detto: speriamo che ci sia qualcuno che riesca più di noi».

In una altra AZIENDA di TORINO un operaio, ex membro di commissione interna, ha dichiarato:

«Chi vuole che faccia la commissione interna? Manca l'autorità della commissione interna. È lo stesso operaio che la denigra che non la valorizza; dice che è gente più matta degli altri. In un certo modo, chi è della commissione interna si sente quasi diminuito».

* *

Ecco come si sono espressi alcuni lavoratori di una AZIENDA CHIMICA del PIEMONTE:

«La commissione interna non c'è più, perchè hanno sbagliato una agitazione; ma nell'ambiente della nostra azienda serve a poco la commissione perchè c'è il sistema che chi sta nelle commissioni interne pensa a sè stesso e non agli altri. E sono pochi quelli che accettano di farne parte.

Hanno tutti paura di essere membri di commissione interna. La vecchia commissione è stata molto offesa, si è sentita dire che si era venduta al padrone e si capisce che si è tirata indietro. Non c'è più nessuno che vuole accettare di esserne membro dato che l'ultimo sciopero è finito male. La commissione interna c'era fino ad alcuni anni fa, poi, dopo, per lo stesso disinteresse dei lavoratori, non c'è più stata».

* *

Un operaio di una AZIENDA di VERCELLI ha dichiarato:

«La commissione interna presso lo stabilimento c'era stata fino al 1953 ed era composta da due membri. Successivamente ad uno sciopero che aveva carattere politico, non essendo riuscito perchè le maestranze ne avevano rilevato l'aspetto non economico, la persona che rappresentava la commissione interna ha dato le dimissioni».

* *

Un lavoratore di una DITTA di MILANO ha dichiarato:

«La commissione interna è esistita fino al 1951. Però, non valeva nulla, perchè quando veniva la direzione dava ragione al

padrone e con noi faceva due facce. Non abbiamo fatto nuove elezioni per avere altri membri, perchè nessuno voleva accettare la nomina».

* *

A MILANO e nella provincia, sono state raccolte anche altre dichiarazioni di operai di due MEDIE AZIENDE dalle quali risulta che «la commissione interna non è stata più rinnovata per mancanza di iniziativa da parte degli stessi dipendenti».

* *

Un operaio di una IMPRESA EDILE di SONDRIO ha dichiarato:

«Non ho fiducia nelle organizzazioni sindacali, nè nell'operato delle commissioni interne. L'impresa non si è mai opposta alla costituzione della commissione interna che non è stata formata a causa del mancato interessamento dei lavoratori».

* *

Si riportano, ora, le dichiarazioni dei rappresentanti sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori della provincia di MASSA CARRARA veramente singolari anche per la caratteristica politica della zona ove tradizionalmente esiste un forte nucleo di anarchici.

Dai documenti presentati dall'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DEGLI INDUSTRIALI di MASSA CARRARA:

«Un ultimo accenno merita la situazione delle commissioni interne che, attualmente, risultano regolarmente costituite presso le aziende esercenti l'industria del marmo, soltanto in numero di quattro.

Questo limitato numero di commissioni interne, soprattutto alle cave, trova spiegazione nell'eccessivo individualismo dei lavoratori del marmo, i quali avendone la quotidiana possibilità preferiscono effettuare personalmente ogni intervento presso le direzioni aziendali, piuttosto che delegare altri a farlo per essi».

Nel corso del colloquio un rappresentante della stessa ASSOCIAZIONE ha dichiarato:

«Non è che gli industriali frapongano delle difficoltà. Qui, praticamente, sono proprio i lavoratori che preferiscono, per la mentalità e le tradizioni, prendere rapporti diretti con i datori di lavoro, anzichè, farsi rappresentare da altri lavoratori, per cui effettivamente nel settore del marmo le commissioni interne sono in pochi complessi. Per quanto riguarda gli altri settori non abbiamo niente in particolare da eccepire».

* *

Dai documenti presentati dalla C.I.S.L. di MASSA CARRARA:

«Nella zona di *Massa*, invece, si può dire che l'istituto della commissione interna, sia un istituto completamente sconosciuto dai lavoratori, salvo rarissime eccezioni.

E ciò oltrechè ai motivi sopra indicati, e validi per la zona di *Carrara*, che si ripetono anche per quella di *Massa*, si deve anche alla diversa mentalità del lavoratore massese, che nei confronti di quello carrarese ha una minore sensibilità sindacale ed un minor attaccamento verso il sindacato.

Non è da tralasciare, inoltre, sempre a proposito della zona di *Massa*, che la mentalità dei datori di lavoro, anzichè a discutere e trattare con i propri dipendenti e con il sindacato, è portata ad imporre, con le minacce e con l'adozione di provvedimenti di licenziamento, le proprie decisioni».

* *

Il rappresentante del SINDACATO DIRIGENTI DI AZIENDE di ROMA, nel corso del colloquio, ha dichiarato tra l'altro:

«Quando l'azienda ha un numero di collaboratori basso, può subentrare da parte del personale il senso della inutilità della commissione, in quanto ciascuno, per sentimento individualistico, preferisce trattare da sè i propri problemi col padrone, o col direttore. Il timore è che se la risposta è negativa è più facile darla ad una commissione interna.

La maggior attività romana è l'edilizia, che ha un avvicendamento rapidissimo. Infatti, in un ambiente in cui ciascuna attività, ciascun cantiere funziona col rapido avvicendamento del per-

sonale, probabilmente tra il personale stesso non si fa a tempo a formare quella comprensione reciproca, quel coordinamento tra i singoli per poter esprimere in modo utile e conveniente la commissione interna nel settore edile».

96. - Mancanza di elementi idonei.

Vi sono dichiarazioni dalle quali è emerso come possa accadere che non si trovino gli elementi idonei ad assumersi l'incarico di rappresentare gli altri lavoratori.

Del pari vi sono anche altre cause del fenomeno.

Ad esempio, la C.G.I.L. di TORINO illustra i vari svantaggi da cui sono colpiti i membri di commissione interna mentre la C.I.S.L. di BERGAMO fa presente come la tutela contrattuale possa essere non sempre adeguata, per cui si incontrano molte difficoltà a trovare lavoratori che accettino l'incarico.

Molto interessanti sono, poi, le dichiarazioni dei lavoratori, tra cui quelle di chi non ha voluto accettare l'incarico.

Pure notevole quella di una AZIENDA di TORINO la quale ha messo in rilievo come, messi da parte gli elementi idonei, non si sia più riuscito a trovare i sostituti.

Iniziamo con le dichiarazioni dei lavoratori.

Il rappresentante della CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO (C.G.I.L.) di TORINO ha dichiarato:

«I membri di commissione interna si trovano, una volta eletti, in difficoltà per quelle ragioni di cui si parlava, anche come lavoratori.

Essere membri di commissione interna vuol dire non avere premi, vuol dire non avere gratifiche, vuol dire non avere passaggi di categoria, vuol dire non avere la giusta assegnazione di una indennità per lavori nocivi e così via; cioè è il lavoratore che viene ad essere direttamente colpito.

Io ho voluto precisare questo fatto perchè la situazione - così come è - rappresenta un pericolo enorme per la conservazione di questo istituto di difesa degli interessi dei lavoratori».

Il rappresentante della C.I.S.L. di BERGAMO così si è espresso nel corso del colloquio:

«La tutela dei membri della commissione interna è così debole che si incontrano difficoltà notevolissime a trovare dei lavoratori che assumano il compito di esserne membri .

In provincia di Bergamo, abbiamo pertanto numerosissime aziende in cui è impossibile costituire la commissione interna».

* *

Dal colloquio con una operaia di una AZIENDA TESSILE del PIEMONTE:

- *domanda* - «Abbiamo rilevato che, qui, non c'è più una commissione interna. Come mai ? ».

- *risposta* - «Io non ho più voluto accettare l'incarico da quando è morto improvvisamente mio marito. Sono rimasta sconvolta ed ho detto che avevo già abbastanza fastidi e preoccupazioni per prenderne altri. Accettasse chi voleva, magari qualcuna più giovane di me».

Altre operaie della stessa AZIENDA hanno così risposto alle domande poste sull'argomento:

- *domanda* - «Perchè non fate la commissione interna ? ».

- *risposta* - «Nessuno vuol mettersene alla testa».

- *domanda* - «Si metta lei ! ».

- *risposta* - «Per carità, non sono all'altezza ! ».

- *domanda* - «Dovete trovare la buona voglia, con tanti sindacati pronti ad aiutarvi».

- *risposta* - «È quello che dico sempre io: si lamentano, ma non prendono mai iniziative».

.....

- *domanda* - «Come mai non c'è la commissione interna ? ».

- *risposta* - «Non hanno voluta metterla. Non c'è nessuno che vuole accettare l'incarico».

- *domanda* - «Quando c'era, era meglio o peggio ? ».

- *risposta* - «Per conto mio, sarebbe meglio che ci fosse, perchè non c'è più nessuno che dica le nostre ragioni».

- *domanda* - «Perciò, sarebbe una necessità».

- *risposta* - «Qui ormai, qualunque cosa dicano, non la discutono più».

.....

- *domanda* - «Perchè non formate la commissione interna?».

- *risposta* - «Se non se ne interessano quelli che sono più vecchi! Io non sono proprio tagliata per un simile incarico, ci sono sempre quelli più esperti di me».

* *

Una operaia di una AZIENDA TESSILE della provincia di VERCELLI ha dichiarato:

«La commissione interna, composta di 5 membri c'era fino al 1954. In quell'epoca due membri si sono dimessi, un altro si è trasferito in altra azienda; e non si sa la ragione per cui i due membri che hanno dato le dimissioni lo abbiano fatto.

Certo è che nessuno vuole pigliarsi la briga di entrare nella commissione interna. Le due operaie che hanno dato le dimissioni sono ancora in questa azienda, non mi consta di loro lamentele per avere dato le dimissioni.

Io feci parte della commissione interna - se ben ricordo - nel 1948-49. C'era molto da lottare allora; e mio marito non voleva perchè eravamo in epoca di forti agitazioni.

Io non ho più voluto farne parte perchè, oltre all'opposizione dei miei familiari, la carica mi comportava una serie di disturbi per cui ho ritenuto di dover dare le dimissioni».

* *

Una operaia di una AZIENDA TESSILE di MILANO ha affermato:

«Per quanto riguarda la commissione interna, loro sanno come avviene in questi piccoli stabilimenti. Io ho sempre fatto parte della commissione interna. Abbiamo tentato molte volte di fare le nuove elezioni, ma nessuna si vuol mettere in lista ed assumere la responsabilità. Adesso mi sono lasciata andare un pò anch'io.

Per essere sincera, il padrone non ha nulla contro la commissione interna. Fa un pò come vuole. La commissione interna si

potrebbe rifare, se ci fossero degli elementi in gamba. Nessuna delle operaie è più iscritta ai sindacati».

* *

Una operaia di una AZIENDA MECCANICA di FIRENZE ha dichiarato:

«La commissione interna effettivamente non c'è, perchè non ci riesce di trovare fra noi un uomo che possa fare parte della commissione interna. È una difficoltà che deriva dalla nostra posizione di donne e, per la verità, il nostro datore di lavoro sul problema è semplicemente indifferente».

* *

Dal colloquio con i lavoratori di una AZIENDA di ROMA:

- *domanda* - «Se ci fosse una commissione interna nel personale, sarebbe bene?».

- *risposta* - «L'abbiamo avuta, ora non più».

- *domanda* - «Se ci fosse sarebbe utile o no?».

- *risposta* - «Sì, con persone all'altezza dei loro compiti».

*

Passiamo alle dichiarazioni dei datori di lavoro.

Dal colloquio con la direzione aziendale di una SOCIETÀ di TORINO:

- *domanda* - «La commissione interna, quando c'era, aveva un locale per riunirsi?».

- *risposta* - «Sì, l'aveva».

- *domanda* - «Praticamente, ormai, riunioni non ce ne sono più».

- *risposta* - «Quando ci sarà di nuovo, daremo il locale a disposizione. Bisogna evitare che possano dire: «Se avessimo avuto la commissione interna». Gli elementi idonei a fare i membri di commissione interna sono pochi, in tutto lo stabilimento saranno 10-12. L'abbiamo visto, dal 1945 al 1954 si sono ripetuti sempre gli stessi elementi. Una volta che sono stati messi da parte, non sono riusciti a trovare i sostituti».

* *

Un dirigente dell'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI di BUSTO ARSIZIO (VARESE) ha dichiarato:

«In proposito ho l'impressione, basata sulla mia esperienza personale, che non vi sia più eccessivo entusiasmo, da parte dei lavoratori, per l'istituzione delle commissioni interne e che con molta difficoltà si riesca a trovare chi sia disposto ad assumersi tale incarico».

97. - Preoccupazioni soggettive.

In collegamento con quanto già esposto, si riporta una serie di dichiarazioni dalle quali appare che la costituzione o il rinnovo della commissione interna non è avvenuto perchè gli elementi che avrebbero dovuto prendere l'iniziativa ed eventualmente parteciparvi, sono stati dominati da preoccupazioni soggettive.

Si tratta più che altro di stati d'animo; non vi sono elementi concreti.

Spesso è un senso diffuso di quieto vivere, a volte il desiderio di evitare impegni, o assumere obblighi e responsabilità, a volte l'incertezza su quelle che potrebbero essere le reazioni delle aziende, che, larvamente, hanno manifestato una non eccessiva simpatia per l'istituzione delle commissioni interne o alle quali si attribuisce un tale atteggiamento.

Il materiale raccolto, si riferisce prevalentemente alle piccole e medie aziende, nelle quali la posizione individuale del lavoratore nei confronti dell'imprenditore non sfugge all'anonimato ed ha una serie di riflessi, sia di soggezione che di riguardo verso l'imprenditore o il dirigente.

In situazioni di tale genere, i fattori umani acquistano maggiore rilievo.

Interessante il colloquio, di cui riportiamo stralcio, intercorso con i membri della commissione interna di una AZIENDA di MILANO, e dal quale emergono le cause per le quali da anni non vengono più rinnovate le elezioni, per cui essa esiste come commissione interna di fatto e non di diritto:

- domanda - «Tanto per chiarire la vostra situazione: voi siete stati eletti regolarmente nel 1953, ma eravate già in carica anche prima?».

- *risposta* - «Io sì. Gli altri no».

- *domanda* - «Allo scadere del vostro mandato avete cercato di formare una nuova commissione?».

- *risposta* - «La ditta non ci oppone alcuna difficoltà; anzi ci invita a fare nuove elezioni. Gli operai hanno però paura di assumersi delle responsabilità. Non vogliono trovarsi in contrasto con la ditta, come invece talvolta bisogna fare. Però, in coscienza, non si può dire che la ditta abbia qualche volta cercato di sfruttare la situazione della mancanza di una commissione interna. Certo, noi non possiamo sentirci abbastanza forti, dato che non siamo legalmente eletti. Cerchiamo allora di spingere gli operai».

- *domanda* - «In sostanza, non è stato possibile rinnovare la commissione interna perchè nessuno ha avuto il coraggio di porre la propria candidatura. Potreste rifare le elezioni, anche nella previsione di essere confermati voi stessi».

- *risposta* - «Poi, direbbero che siamo riusciti ancora noi, perchè vogliamo restare in commissione interna a tutti i costi».

- *domanda* - «Voi dovrete essere in cinque».

- *risposta* - «Gli altri due hanno dato le dimissioni subito dopo le elezioni. Avevano detto subito che non avrebbero accettato. Hanno partecipato a due riunioni della commissione interna e poi non si sono più visti. Dicono che facciamo gli interessi del padrone, ma non hanno neanche tentato una esperienza in commissione interna».

*

A MILANO e provincia sono stati interpellati in proposito numerosi operai di varie aziende. Ecco alcune risposte:

«Nessuno vuole fare parte della commissione interna perchè si diventa sicuramente il «pulcino nero». Prima di rischiare questo bisogna pensarci, in modo particolare quando si è padri di famiglia».

.....

«Prima c'era la commissione interna, ma si è sciolta anche perchè è stata messa in condizioni di farlo. Adesso nessuno vuole riparlame per paura, perchè è facile che costringano ad andarsene dalla fabbrica. Sono undici anni che lavoro qui».

.....

«Ho fatto parte della commissione interna che era composta di un assistente e due operaie. Sono avvenuti dei licenziamenti e, malgrado i nostri sforzi, non abbiamo ottenuto alcun risultato presso la direzione. La commissione interna non è stata più rinnovata. Per farla tacere, la ditta ha assunto la figlia di un membro, eppure questa era già a posto in una altra ditta; perchè non hanno assunto una altra al suo posto?».

.....

«Una volta avevamo la commissione interna; ma ora nessuno se ne vuole più interessare, perchè gli aspiranti temono di essere licenziati. Ed essere licenziati oggi è un guaio: non si può più vivere».

.....

«La commissione interna è vecchia di parecchi anni e non è più stata rinnovata; non perchè il padrone ce lo proibisca, ma perchè tutti hanno paura».

.....

«Non abbiamo più costituito la commissione interna, perchè nessuno più voleva essere nominato».

* *

Una operaia di una AZIENDA TESSILE di BERGAMO ha dichiarato:

«Devo dire che qui non c'è neanche una commissione interna che si impegni a difendere i nostri diritti. Una volta ci siamo interessate per eleggerla; ma, poi, per voci che correvano poco simpatiche, abbiamo avuto paura di perdere il posto, ed abbiamo lasciato andare tutto».

* *

I rappresentanti delle A.C.L.I. di SONDRIO hanno dichiarato:

«Vi sono, però, delle eccezioni, per cui cantieri di notevoli proporzioni aziendali non consentono la costituzione della commissione interna. È il caso di due grandi cantieri della provincia.

Nei cantieri minori, invece, la mancanza della commissione interna è - si può dire - la regola, data la scarsa coesione degli operai che non permette di superare l'attrito generalmente implicito in ogni organizzazione aziendale con la direzione e col datore di lavoro. Inoltre, nel cantiere di minore entità, il peso specifico e l'influenza degli assistenti e dei capisquadra è maggiore; tale da determinare uno sbandamento continuo fra gli operai, non essendovi fra questi e quelli alcuna solidarietà.

* *

Dal colloquio con i lavoratori di una AZIENDA METALLURGICA di VENEZIA:

- *domanda* - «Perchè non avete la commissione interna?».

- *risposta* - «Nel 1951 la avevamo. Poi, in considerazione che lo stabilimento è piccolo, non abbiamo più sentito la necessità di nominarla».

- *domanda* - «Perchè non è stata più rieletta?».

- *risposta* - «Forse perchè avevamo paura di essere licenziati. Ad un dato momento si sono trovati, quali membri di commissione interna, soltanto tre elementi, precisamente tre capi. Fra lo altro, noi non possiamo reclamare perchè non conosciamo le leggi, e siamo sempre all'oscuro di ogni cosa che ci riguarda.

La commissione interna c'è stata, sarebbe necessaria, ma nessuno vuole assumersi l'incarico. Si guadagna poco; comunque, piuttosto di niente! E quindi - dicono - non vogliamo esporci».

* *

Dal colloquio con il rappresentante della U.I.L. di SIENA:

«Sono di più le aziende dove la commissione interna c'è e funziona bene. In alcune aziende dove non siamo rappresentati, si è provato a mettere insieme, a formare delle liste, ma gli organizzati non hanno coraggio.

- *domanda* - «Io vorrei sapere se questa preoccupazione che esiste nei lavoratori è giustificata o meno. Se ci fosse più coraggio fra i lavoratori, le commissioni interne potrebbero essere istituite o no?».

- *risposta* - «Tale fatto è un pò giustificato. In una azienda non

siamo riusciti a trovare il comitato elettorale, in una altra azienda nessuno ha avuto il coraggio di esporsi».

- *domanda* - «Questa iniziativa è stata presa singolarmente o in solidarietà con altre organizzazioni?».

- *risposta* - «In una azienda si è preso contatto con altre organizzazioni, ma malgrado questo non siamo riusciti a concludere nulla».

* *

Un lavoratore di una AZIENDA di ROMA ha così risposto alle domande poste in argomento:

- *domanda* - «Lei è un membro della commissione interna? Ci dica perchè la commissione non c'è più».

- *risposta* - «Noi abbiamo avuto la commissione interna che cercava di rappresentare il pensiero degli operai. A un certo momento, questa commissione è venuta a mancare di alcuni elementi, in quanto uno è stato licenziato. E questo è stato licenziato perchè qui non c'era più lavoro. Ora sono rimasto solo io».

- *domanda* - «La direzione come si è comportata?».

- *risposta* - «Secondo me, la commissione doveva rimanere. Il peggio è che ogni volta che un operaio deve rivendicare qualche cosa, deve rivolgersi alla direzione».

- *domanda* - «La F.I.O.M. non ha detto nulla?».

- *risposta* - «La F.I.O.M. è venuta qui, però, non ha trovato nessun collaboratore. Gli operai non si espongono».

- *domanda* - «Gli operai possono, qui dentro, esprimere liberamente le proprie idee?».

- *risposta* - «Qui dentro, sì».

- *domanda* - «Non mi sa dire perchè si è sciolta la commissione interna? Soltanto perchè uno è stato licenziato? Qui non c'è gente iscritta ai sindacati?».

- *risposta* - «Qui c'è gente che non si vuole esporre».

* *

Un rappresentante della C.I.S.L. di SALERNO ha dichiarato:

«Le commissioni interne sono in parte ostacolate nella loro

attività dal timore degli eventuali provvedimenti che le aziende potrebbero prendere ai danni dei relativi componenti o di atteggiamenti rivendicativi».

* *

Un lavoratore di una AZIENDA MERIDIONALE ha affermato:

«La commissione interna non esiste perchè nessuno dei dipendenti vuole assumere la responsabilità, ritenendo di correre rischi personali. Esiste un regolamento di fabbrica che, a suo tempo, è stato portato a conoscenza dei lavoratori».

* *

Il rappresentante della C.I.S.L. di TARANTO ha dichiarato:

«In genere le commissioni interne dove sono state istituite funzionano. Nelle piccole industrie non è stato possibile istituire, nonostante la buona volontà, nemmeno il delegato di fabbrica data la soggezione in cui si trovano i lavoratori.

Questo stato di soggezione deriva dal fatto che i lavoratori, hanno paura della disoccupazione. Anche nelle grandi industrie si sono verificate difficoltà».

98. - Contrasti politici e scarso interessamento dei sindacati.

La costituzione delle commissioni interne non sfugge a certi riflessi dell'ambiente del mondo del lavoro, in cui si agitano, come si vedrà in altra sede, forti contrasti politici. A fianco ad una situazione di tale genere, si manifesta anche la netta demarcazione tra le correnti sindacali che si riannodano alle varie centrali esistenti.

Nelle grandi aziende, ove vi sono grandi masse di lavoratori, gli schieramenti politici e sindacali si manifestano in maniera marcata; ma, proprio per il numero, non implicano attriti individuali troppo accentuati.

Nelle piccole e medie la situazione è diversa; vi è, da una parte, una certa tendenza a non volersi qualificare, dall'altra, in certi casi, un inasprimento del contrasto per cui meno volentieri si tollera che altri possa prevalere.

Questi stati d'animo, a volte, esplodono in vivi contrasti che finiscono con l'impedire la costituzione della commissione interna. Dalle dichiarazioni che riportiamo risulta anche che il fenomeno della mancata costituzione di commissioni interne, soprattutto in piccole aziende, è attribuito al fatto che i sindacati, proprio per lo scarso numero dei lavoratori occupati nei piccoli complessi, non sono indotti ad occuparsene e a svolgere quell'azione di orientamento, di guida e di fiancheggiamento utile ai fini della costituzione e del consolidamento delle commissioni interne.

Si riportano, nell'ordine, le dichiarazioni dei lavoratori e quelle dei datori di lavoro.

Iniziamo dalle dichiarazioni dei lavoratori.

Dal colloquio con un lavoratore di una DITTA di TORINO:

- *domanda* - «Qui non abbiamo trovato la commissione interna. Perché non la costituite?».

- *risposta* - «Non è che non attacchi; è l'ambiente. Uno dice in una maniera e l'altro fa in un'altra».

* *

Dal colloquio con i lavoratori di una AZIENDA MECCANICA di MILANO:

«La commissione interna non c'è per mancanza di volontà dei lavoratori. La ditta non si è mai opposta alla sua costituzione, e nemmeno ha interferito o sabotato la commissione quando c'era. Lo scarso interessamento dei sindacati ha portato un forte assenteismo sindacale nella fabbrica. Una volta erano tutti iscritti, ora sono pochissimi».

.....

«Non abbiamo la commissione interna. Precedentemente tutti erano iscritti ai sindacati, metà alla C.I.S.L. e metà alla C.G.I.L. Non si sono messi d'accordo per le elezioni, e nessuno voleva essere eletto. La direzione ha sempre trattato bene la commissione interna».

* *

Dal colloquio con una operaia di una AZIENDA TESSILE di MILANO:

«Non abbiamo più nominato la commissione interna perchè dipende dai partiti; ed i partiti non vanno d'accordo. Ho provato anch'io a far parte della commissione, ma mi sono stancata perchè non si andava d'accordo con gli operai. Così non ne voglio più sapere».

* *

Un operaio di una AZIENDA MECCANICA di FIRENZE ha dichiarato:

«La commissione interna non si fa perchè, fra noi lavoratori, non ci si trova d'accordo. So che alcuni lavoratori hanno chiesto al datore di lavoro di concorrere a fare una commissione, ma non so che risposta abbiano avuta».

* *

Una operaia di un'altra AZIENDA di FIRENZE ha dichiarato:

«Non abbiamo commissione interna perchè non ci siamo trovati d'accordo tra noi stessi. In realtà, qualche volta, abbiamo il desiderio di protestare per chiedere delle migliorie sia ambientali, sia salariali, ma non si ha il coraggio di farlo perchè non siamo compatti e la divisione ci impedisce di fare delle richieste unitarie e con fermezza al datore di lavoro».

* *

Un rappresentante della C.I.S.L. di NAPOLI ha dichiarato:

«In un solo stabilimento importante non si sono potute ancora fare le elezioni; ma ciò non per disaccordo sul numero dei seggi, ma per diversità di opinioni tra la C.I.S.L. e la C.G.I.L. in merito all'applicazione degli accordi interconfederali».

* *

Dal colloquio con i rappresentanti della CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO (C.G.I.L.) di TARANTO:

- domanda - «Ci sono casi in cui non ci sono commissioni in-

terne a causa del mancato accordo fra le organizzazioni sindacali?».

- *risposta* - «Laddove i lavoratori hanno fatto richiesta non ci risultano disaccordi fra le organizzazioni, anzi siamo sempre intervenuti per l'applicazione.

Abbiamo solo avuto un caso nei comuni della provincia di Taranto nel quale non c'è stato accordo con le organizzazioni per la elezione della commissione interna. E questo perchè non c'è un sindacato unico dei dipendenti comunali».

* *

Dai colloqui con i lavoratori di una AZIENDA della SICILIA:

«Io sono un esponente della C.I.S.L. e stavo organizzando la commissione, ma poi non siamo riusciti a metterci d'accordo. Quando gli operai hanno bisogno di qualche cosa si rivolgono a me o ad un altro operaio e noi facciamo nota la questione ai titolari che provvedono subito. Così non abbiamo sentito la necessità di avere la commissione interna».

.....

«La commissione interna l'abbiamo avuta fino al principio del 1955; poi si è sciolta perchè alcuni membri si sono licenziati da sè per impiegarsi presso altre ditte e se ne sono andati per mancanza di lavoro. Quando avvenne la divisione della società avevamo una commissione interna di tre membri; due di questi ora si trovano al cantiere ed uno è imbarcato. Si sono licenziati da sè. A volte, si sente la necessità di avere la commissione interna per essere più vicini alla Camera del lavoro. Non abbiamo avuta mai alcuna opposizione da parte dei padroni. Manca solo a causa nostra; al momento della elezione, i sindacati non si sono presentati».

* *

Un operaio di una altra AZIENDA della SICILIA ha dichiarato:

«Io sono favorevole alla costituzione della commissione interna; ma perchè nell'azienda ci sono diverse tendenze («bianchi» e «rossi») non è stato possibile costituirla. Il padrone vorrebbe dare la preferenza alla organizzazione «bianca».

* *

Dalla memoria presentata dalla C.I.S.NA.L. di CALTANISSETTA si rileva:

«Le restrizioni sulla libertà sindacale nelle aziende, dove in forma più accentuata e dove in forme più attenuate, si verificano ovunque; e, in talune aziende, regna addirittura il terrore.

Questo increscioso e non accettabile fenomeno è però tra l'altro, dovuto al fatto che i rapporti interni fra lavoratori ed aziende - anzichè essere ispirati a veri ed effettivi criteri di collaborazione - sono quasi sempre orientati verso forme di vera e propria ingerenza politica che ha trasformato tali rapporti da umani e legali in sovrapposizioni partitiche ed ideologiche contrarie alla convivenza dei vari fattori della produzione dell'impresa.

Le aziende traggono lo spunto da necessità di presunta o effettiva difesa del loro ordine interno per ridurre, ostacolare e impedire la libertà sindacale, talune limitando la funzionalità di organismi come la commissione interna, tal'altre ostacolandone le elezioni con ogni mezzo, altre infine pretendendo che i lavoratori si mantenessero lontano dai sindacati, quanto meno, aderissero a sindacati di loro comodo che hanno una pseudo caratteristica di sindacati «indipendenti».

È indispensabile che si desista dalle discriminazioni e dalle eccessive restrizioni che sono in pieno contrasto con le stesse norme contenute nell'accordo generale per le commissioni interne di fabbrica, che, istituzionalmente sono gli organi di collaborazione tra le direzioni delle imprese ed i lavoratori; occorre riportare il rispetto delle norme da parte di tutti ed è necessario eliminare ogni diretta ingerenza politico-partitica ed ogni monopolio di parte nell'impresa produttiva, il cui ordine e sviluppo interessano tutta la collettività nazionale.

Solo così, sarà possibile riportare la normalità in tutti quei rapporti che rendono difficile il ritorno del sindacato alle sue normali e tradizionali funzioni di tutela e di rappresentanza dei lavoratori, in una atmosfera in cui regni la forza del diritto e non il diritto della forza».

*

Passiamo alle dichiarazioni dei datori di lavoro.

Dal colloquio con la direzione di una AZIENDA TESSILE di MILANO:

- *domanda* - «Qui dato il numero dei dipendenti, dovrebbe esserci una commissione interna composta di tre membri. Non l'hanno mai avuta, neanche quando c'erano più operai?».

- *risposta* - «Hanno tentato di farla, ma non sono andati d'accordo fra di loro, perchè erano di partiti diversi».

* *

Dal colloquio con la direzione di un'altra AZIENDA TESSILE di MILANO:

- *domanda* - «Qui non c'è commissione interna?».

- *risposta* - «No, una volta c'era, circa tre mesi fa; poi, non hanno voluto rinnovarla».

- *domanda* - «Ci sono stati contrasti?».

- *risposta* - «No, non l'hanno fatta loro. Non ci sono mai state discussioni; si sono esauriti da soli. Si vede che non hanno sentito il bisogno di avere la commissione interna».

* *

Il titolare di una AZIENDA MECCANICA di MILANO ha dichiarato:

«Non siamo in grado di dirvi perchè non c'è la commissione interna. L'ultima volta è stata fatta nel 1953. Ha funzionato per un mese o due; poi hanno litigato i membri stessi. E da allora non è stata più fatta. C'era stata ancora prima del 1953, soltanto per poco tempo; poi venne sciolta.

Noi non ci siamo mai opposti. Anzi le cito un particolare: un giorno sono sceso in officina ed i membri della commissione interna litigavano fra di loro. Io so che non mi posso opporre alla elezione della commissione interna, ma io non ho bisogno di tale commissione».

* *

Dal memoriale dell' UNIONE INDUSTRIALE PISANA:

«I sindacati C.G.I.L. hanno fatto, nel passato, delle commissioni interne, organi non di rappresentanza unitaria delle maestranze delle aziende, bensí espressioni di una politica non sempre sindacale che prescindeva dagli interessi dei lavoratori della

fabbrica. Tale sovvertimento delle finalità dell'istituto ha fatto sí che, in alcune piccole e medie aziende, le maestranze non riscontrassero la opportunità di eleggere la commissione interna».

* *

Dalla memoria della direzione di una AZIENDA CHIMICA di ROMA:

«Non esiste commissione interna, nè l'istituzione della stessa risulta desiderata dalla quasi totalità dei collaboratori della azienda che, in tal senso, hanno avuto più volte occasione di manifestare il loro pensiero, preferendo il contatto diretto con la amministrazione, come è sempre avvenuto dall'inizio dell'attività aziendale.

In questi ultimi tempi, la sola C.I.S.L. ha sollecitato la costituzione della commissione interna. L'azienda, per le considerazioni di cui sopra, non ha ravvisato l'opportunità di prendere particolari iniziative. L'amministrazione si occupa e preoccupa costantemente del benessere di tutti i suoi collaboratori, ascoltando, quasi ogni giorno, le richieste dei singoli e provvedendo di conseguenza».

* *

Dal colloquio con l'amministrazione di una AZIENDA della SICILIA:

«Sei o sette mesi fa, si pensò di istituire la commissione interna; ma, essendo accaduti dei fatti spiacevoli, si dovette soprassedere. Gli operai si erano divisi in partiti, e questa divisione non prometteva niente di buono. L'azienda ha interesse a mantenere compatto il nucleo degli operai; se vanno via, per loro sarà la fame e per l'azienda la morte.

Come dicevo, si erano formati quattro partiti; e, durante le discussioni, è «volato» anche qualche pezzo di ferro. Io ho detto agli operai che potevano essere iscritti a qualche partito, ma dentro la fabbrica non si doveva fare politica».

- *domanda* - «L'elezione di una commissione poteva portare gravi conseguenze?».

- *risposta* - «Un pezzo di ferro che «vola» è la morte! Io ho lasciato che facessero la loro propaganda, ma non so per quali mo-

tivi sono avvenute scene che non erano mai successe. Per ragioni di sicurezza ho dovuto dire di sospendere le elezioni. Non avevo alcun motivo di non farla fare».

* *

Dal colloquio con il presidente di una DITTA APPALTATRICE della SICILIA:

- *domanda* - «Perchè non c'è una commissione interna?».

- *risposta* - «Visto che loro non sono capaci di farla, l'ho richiesta io. Una volta esisteva, ma poi si è sciolta. Io gradirei la commissione interna; perchè, invece, di discutere con centinaia di operai, parlerei solamente con tre o quattro. Sono stato io a chiedere all'U.I.L. ed alla C.I.S.L. di costituire una commissione interna».

- *domanda* - «La commissione interna devono farla i lavoratori, non i sindacati».

- *risposta* - «Devono farla le organizzazioni sindacali. E la facciano!».

- *domanda* - «Risulterebbe che lei ha paura della commissione interna».

- *risposta* - «Nessuna minaccia è stata mai esercitata perchè non si costituisse la commissione interna. Sono stati gli operai a non costituirla».

99. - Esautoramento della commissione interna.

Alcune dichiarazioni - specie di ex membri di commissioni interne - attribuiscono la scomparsa delle stesse in alcune aziende, al loro esautoramento.

Le dichiarazioni tendono a spiegare come questo fenomeno si manifesti. Esse lo attribuiscono al fatto che la commissione interna è sentita e sostenuta dai lavoratori soltanto quando essa dà loro concreta utilità immediata nei confronti del datore di lavoro, per i vantaggi che essa riesce ad ottenere al di là di quanto stabilito nel contratto di lavoro.

Quando questi vantaggi sono stati conseguiti, e non vi è la prospettiva di ottenerne altri o anche quando si determina una delusione per rivendicazioni che non sono state coronate da succes-

so, allora può accadere che i lavoratori si disinteressino della commissione e manifestino sfiducia nei confronti dei componenti.

Ne deriva uno stato depressivo in coloro che fanno parte della commissione interna e in coloro che potrebbero essere chiamati a farne parte, nessuno dei quali prende l'iniziativa per rinnovarla o per darle una certa vitalità, onde l'istituzione man mano finisce nell'esaurire ogni interesse nella coscienza del lavoratore.

Queste dichiarazioni sono anche interessanti perchè manifestano una certa tendenza a valutare le commissioni interne non già in riferimento ai compiti loro assegnati dall'accordo interconfederale, ma come un organismo al quale si richiedono attività e risultati di altro genere essenzialmente di carattere rivendicativo. Ciò potrà essere considerato quando si esaminerà il funzionamento delle commissioni interne.

Riportiamo le dichiarazioni più significative.

Il rappresentante della U.I.L. di PISA ha dichiarato:

«Per quanto riguarda le commissioni interne, si nota che, nelle grandi aziende, esse esistono e funzionano, mentre nelle piccole aziende sono andate pian piano scomparendo.

È nostra opinione che ciò sia da imputare all'esautoramento delle commissioni interne nei problemi più importanti, quali il sistema della retribuzione e gli orari di lavoro. Tale esautoramento è dovuto anche al timore di ogni singolo membro di porsi in contrasto nei confronti del datore di lavoro. Conseguentemente, il funzionamento delle commissioni interne si limita, soprattutto, a trattare con la direzione alcuni casi particolari di singoli lavoratori».

* *

Dal colloquio con gli ex membri di commissione interna di una AZIENDA TESSILE di TORINO:

- *domanda* - «Lei fa parte della commissione interna?».

- *risposta* - «Io non ho più accettato di fare parte della commissione interna, perchè mi sono ammalato e non me la sento. Per dire la verità, non avevano fiducia in noi; sembrava sempre che la commissione non facesse abbastanza».

- *domanda* - «Secondo le precedenti dichiarazioni, a quanto sembra, qui la direzione ha l'abitudine di trattare direttamente con l'operaio, il che ha esautorato un pò la commissione interna, la quale, fra l'altro, non è più unitaria come una volta ed è soggetta a critiche; ciò anche perchè qui vi sono due tariffe salariali, quella laniera per la filatura e quella dei tessili per i lavori di maglieria. Avendo fatto una commissione interna unica, questa non è stata più in grado di soddisfare le esigenze delle due parti, per cui non se ne è più sentita la necessità. È così?».

- *risposta* - «Sembrava che la commissione interna dovesse fare l'impossibile».

- *domanda* - «C'erano uomini nella commissione?».

- *risposta* - «Sì, ce n'erano due».

- *domanda* - «Non si è mai parlato, qui, della nostra Commissione parlamentare?».

- *risposta* - «Qualcuno lo sapeva; a me lo avevano accennato».

- *domanda* - «C'è ancora qualcuno iscritto ai sindacati?».

- *risposta* - «Qualcuno iscritto alla C.I.S.L. lo so di sicuro, agli altri sindacati non so».

- *domanda* - «Certo che sarebbe stato meglio che, qui, ci fosse stata una commissione interna perchè avremmo potuto convocarla quale organo di rappresentanza. Per visitare una fabbrica con risultati apprezzabili occorre che siano i rappresentanti degli operai a fornirci delle indicazioni. C'erano difficoltà da parte della direzione?».

- *risposta* - «No, per quello no. Nessuno sa fare valere le proprie ragioni e vorrebbero che le facessero gli altri in una maniera possibile».

- *domanda* - «Perciò quello che emerge soprattutto è lo scoraggiamento sopravvenuto nei membri di commissione interna».

- *risposta* - «Veramente in quel periodo non c'erano neanche state delle grandi questioni».

- *domanda* - «Comunque, la vera ragione della mancanza di una commissione è che nessuno ha voluto accettare di farne parte; non è che sia colpa della direzione».

- *risposta* - «No, questo no, assolutamente».

- *domanda* - «Questo punto è importante per il giudizio che se

ne deve trarre. La direzione aveva forse il torto di non farvi fare una bella figura, in quanto non vi accordava nulla; però, in effetti, la formazione della commissione interna non è mai stata impedita. Non si può dire che la direzione, ad esempio, non vi ricevesse».

- *risposta* - «No. Anzi talvolta ci ha dato compensi straordinari».

- *domanda* - «La direzione le accettava o no le loro richieste? In sostanza come vi trattava?».

- *risposta* - «Abbastanza bene, non si può dire che ci siano state delle controversie; soltanto in occasione di qualche sciopero, molte delle maestranze, che non aderivano ad esso, hanno proseguito il lavoro».

* *

Un lavoratore di una altra AZIENDA di TORINO ha dichiarato:

«La commissione interna si è esaurita perchè non si poteva discutere col padrone, in quanto al riguardo egli era spesso di umore variabile».

* *

Un operaio di una AZIENDA MECCANICA di MILANO ha dichiarato:

«Nessuno vuole più accettare di far parte della commissione interna; e, perciò, i membri sono sempre gli stessi. Non si è mai verificato che siano stati licenziati membri della commissione interna; tuttavia essi sono malvisti. Quando, poi, la commissione avanza qualche richiesta, i proprietari non l'accolgono e continuano ad agire come vogliono. Io sono stato spesso chiamato dai proprietari per trattare le nostre richieste. Poi le cose restavano al punto di prima».

100. - Cause e considerazioni varie.

Riportiamo, infine, alcune dichiarazioni che rispecchiano particolari situazioni e che completano il quadro sulle cause della non costituzione delle commissioni interne.

Dal colloquio con una operaia, ex membro di commissione interna, di una AZIENDA TESSILE del PIEMONTE:

«Io sono stata l'ultimo membro della commissione interna di quattro anni fa; poi essa non è stata più rinnovata. Qui siamo quasi in famiglia, e quando uno ha bisogno di qualcosa va direttamente dal principale. E ormai diventata una tradizione trattare direttamente con la direzione».

- *domanda* - «Non era preferibile fare questi reclami a mezzo della commissione interna?».

- *risposta* - «Può darsi; ma ora non c'è più nessuno che voglia sobbarcarsi quell'impegno. È andata giù, proprio perchè nessuno voleva occuparsene».

- *domanda* - «C'è qualcuno iscritto ad un sindacato?».

- *risposta* - «Qualcuno forse, ma tre o quattro al massimo. Bisogna ricordare che prima c'era un tale incaricato di raccogliere i bollini. Poi ci siamo accorti che li adoperava per suo conto: gli servivano per bere. Malgrado ciò lavora ancora nell'azienda; è stato perdonato. Per il resto, noi ci contentiamo di essere a posto con il contratto nazionale».

.....

- *domanda* - «Sentite la necessità di fare la commissione interna?».

- *risposta* - «Io, francamente, non vorrei prendere quell'incarico. Poi, nessuno sente la necessità di rivolgersi ad una commissione interna per risolvere i propri problemi. Vanno direttamente dal principale. Io credo che la commissione interna nei quattro anni che ha funzionato abbia risolto un solo caso. Il principale parla tranquillamente con gli operai, e noi abbiamo molta confidenza con lui».

- *domanda* - «Sono sempre tutti soddisfatti?».

- *risposta* - «Sempre tutti contenti non sono mai, ma sono gli stessi che non erano ugualmente soddisfatti anche con la commissione interna».

- *domanda* - «Perchè non la eleggete di nuovo?».

- *risposta* - «È colpa della maestranza. Come ho detto, qui ci sono dei pessimi operai e dei pessimi contadini. Non sentono quella necessità. Sono tutti piccolissimi proprietari; quindi se la

donna quadagna quelle 30.000 lire sono contenti. Se la maggioranza fosse composta di uomini sarebbe più facile».

.....

- *domanda* - «Comunque, a quel che risulta, qui non è la ditta che si oppone alla formazione della commissione interna».

- *risposta* - «Anzi, loro ci hanno sempre detto: fatela tranquillamente».

- *domanda* - «Quale maggioranza c'era nella commissione interna?».

- *risposta* - «C'era sempre stata una maggioranza della Camera del lavoro; ed io ero in minoranza. Nei primi tempi si era tutti uniti. Poi si è fatta la scissione ed io sono rimasta in minoranza due volte. E la commissione interna non si è più fatta. Ciò che ha dato il colpo di grazia è stato quello della Camera del lavoro che rilevava i bollini. Raccoglieva i soldi e, poi, andava a spenderli per proprio conto. Sarebbe più comodo se tutti versassero direttamente la quota, poichè andare a raccogliere il denaro è un problema».

- *domanda* - «Elementi nuovi non ne vengono fuori?».

- *risposta* - «Qui sono tutti quasi apolitici; non si interessano di sindacalismo».

* *

Un lavoratore di una altra AZIENDA di TORINO ha dichiarato:

- *domanda* - «Perchè non avete più eletto la commissione interna?».

- *risposta* - «Perchè bisogna pagare sempre qualche cosa; e noi non abbiamo denaro».

* *

Un lavoratore di una AZIENDA TESSILE di VARESE ha dichiarato:

«In un primo tempo, presso l'azienda, è stata in funzione la commissione interna. Da qualche anno non è più stata rinnovata, forse perchè non siamo troppo uniti e nessuno di noi prende una iniziativa in tal senso. Quando abbiamo qualche problema da ri-

solvere, ci rivolgiamo ai sindacati, oppure personalmente al direttore».

* *

Un lavoratore di una altra AZIENDA della stessa provincia di VARESE ha dichiarato:

«Nei primi tempi esisteva la commissione interna che poi non è stata più rieletta. Comunque, in quel periodo, io prestavo servizio militare. La maestranza è composta quasi esclusivamente da donne, con le quali è difficile mettersi d'accordo. I nostri problemi li risolviamo attraverso i sindacati».

* *

Il rappresentante della U.I.L. di ROMA nel corso del colloquio ha dichiarato:

«Le commissioni interne generalmer e non esistono. Quando ci sono cercano di confermare questo principio. Il lavoratore ha paura di farsi avanti perchè teme di essere licenziato. Questo perchè esiste il fenomeno della grande disoccupazione che spaventa tutti».

* *

Dal colloquio con un lavoratore di una AZIENDA di ROMA:

- *domanda* - «A suo avviso, la direzione vuole che esista la commissione interna?».

- *risposta* - «Secondo me, credo che non vogliano».

- *domanda* - «Qui, una volta c'era la commissione interna, come mai ora non c'è più?».

- *risposta* - «Perchè ognuno fa come vuole. Anche se c'è la commissione interna, non collaborano lo stesso».

- *domanda* - «Lei che cosa proporrebbe di fare?».

- *risposta* - «Che ne facessero una, che però fosse ben vista dalla ditta».

* *

I rappresentanti della C.I.S.L. di AGRIGENTO hanno dichiarato:

«Nella zona si è indietro di circa trecento anni. In una miniera, ad esempio, si fa lavoro di spigolamento. Non esiste niente, nè commissioni interne, nè contratto di lavoro, nè sindacati di categoria ben organizzati che possano esercitare la loro funzione. Invece, in altra miniera - per citare due esempi - le cose vanno molto meglio. La commissione interna viene eletta regolarmente ed è tenuta in considerazione dalla direzione».

SEZIONE III. - UTILITÀ DELLE COMMISSIONI INTERNE

101. - Le contrastanti dichiarazioni sull'utilità o meno delle commissioni interne.

Vi sono, infine, dichiarazioni sia dei lavoratori che dei datori di lavoro delle aziende visitate, ove non esiste la commissione interna, in cui si afferma la utilità o l'inutilità della esistenza della stessa. Sono dichiarazioni interessanti perchè rivelano determinati stati d'animo, sia dei lavoratori che dei datori di lavoro.

Si è suddiviso il materiale raccolto in due parti: nella prima sono riportate le dichiarazioni nelle quali si afferma la utilità della esistenza della commissione interna; nella seconda, sono citate le dichiarazioni negative sull'argomento».

102. - La commissione interna è utile.

Iniziamo dalle dichiarazioni dei lavoratori.

Un lavoratore di una AZIENDA CHIMICA di SAVONA ha dichiarato:

«Noi operai ignoriamo molte cose, proprio perchè non esiste la commissione interna».

* *

A FIRENZE una lavoratrice di una AZIENDA MECCANICA ha dichiarato:

«La commissione interna non c'è. È un danno per i lavoratori e, in particolare, per noi donne che non godiamo di alcun premio».

* *

Dal colloquio con un lavoratore di una AZIENDA CHIMICA di ROMA:

- *domanda* - «Che ne pensa della commissione interna?».

- *risposta* - «Penso che se ci fosse la commissione interna si potrebbero avere con facilità quei diritti che la ditta non vuole riconoscerci. Io, per esempio, non conosco il contratto di lavoro e non so se la ditta mi dà il salario previsto o meno; se ci fosse la commissione interna si saprebbe quale è la paga».

- *domanda* - «Lei sa che in quasi tutte le aziende c'è la commissione interna?».

- *risposta* - «No.»

- *domanda* - «Se ci fosse, tante cose potrebbero essere fatte direttamente dai lavoratori stessi, come il lavoro di produzione e il funzionamento della mutua».

- *risposta* - «Anche se ci fosse la commissione interna non potrebbe fare nulla! L'I.N.A.M. è da diversi anni che funziona così; e penso che non ci sarebbe niente che potrebbe modificarla».

- *domanda* - «Se ci fosse la commissione saprebbe indirizzarla meglio?».

- *risposta* - «Penso di sì».

* *

Dal colloquio con quattro lavoratori di una IMPRESA EDILE di ROMA:

- *domanda* - «La commissione interna, qui, non c'è mai stata. Come mai?».

- *risposta* - «Nessuno se ne interessa. Certo, se ci fosse, sarebbe meglio».

- *domanda* - «Lei ha mai lavorato in qualche azienda, dove c'era la commissione interna?».

- *risposta* - «Sì, in una azienda chimica. Quando serviva un certificato o un documento lo facevano».

.....

- *domanda* - «Ha mai lavorato in un cantiere, dove c'era la commissione interna?».

- *risposta* - «Sì».

- *domanda* - «A suo parere, la commissione interna è uno strumento utile per i lavoratori?».

- *risposta* - «Sì, perchè avrebbe parecchie cose da dire».

.....

- *domanda* - «Ha mai lavorato in un cantiere, dove c'era la commissione interna?».

- *risposta* - «No».

- *domanda* - «Secondo lei sarebbe bene che esistesse una commissione interna che rappresentasse i lavoratori presso gli imprenditori?».

- *risposta* - «Sì, senz'altro!».

.....

- *domanda* - «Qui, voi avete la commissione interna?».

- *risposta* - «No, non c'è».

- *domanda* - «Se ci fosse sarebbe utile?».

- *risposta* - «Sarebbe utile, ma sono tutti contenti così. Ognuno vede le cose a modo proprio. Dove sono stato prima, c'era; ed era di tutte le correnti».

* *

Dal colloquio con un lavoratore di una altra AZIENDA di ROMA:

- *domanda* - «Qui non c'è la commissione interna?».

- *risposta* - «No».

- *domanda* - «Negli altri stabilimenti c'era?».

- *risposta* - «Sì».

- *domanda* - «Il fatto che la commissione non ci sia, cosa significa?».

- *risposta* - «Non posso farla io; ma a me piacerebbe se ci fosse!».

- *domanda* - «Quanti hanno firmato come lei?».

- *risposta* - «Non lo so».

- *domanda* - «Per quanto riguarda la questione della sua qualifica, se ci fosse la commissione interna crede che sarebbe già risolta?».

- *risposta* - «Già, se ci fosse sarebbe meglio, per quanto dicono che parlare con l'ingegnere sia facile. Però io, finora, da quando, cioè, sono stato assunto, non ho ancora potuto parlarci».

* *

Dalla memoria presentata dalla FEDERAZIONE DEI CHIMICI (C.I.S.L.) di NAPOLI si rileva:

«Dobbiamo rilevare che, in general , ove non esiste la commissione interna, il trattamento riservato ai lavoratori è di molto inferiore a quello stabilito dai contratti di categoria.

Nell'ambito della provincia di Napoli esiste, inoltre, un contratto di lavoro stipulato fra una fittizia organizzazione sindacale dei lavoratori e l'Associazione della piccola e media industria».

* *

Dalla relazione della FEDERAZIONE IMPIEGATI OPERAI METALLURGICI (F.I.O.M.) (C.G.I.L.) di PALERMO:

«Oggi, in alcune aziende di Palermo non esiste la commissione interna e contro i lavoratori viene esercitata ogni sorta di dispotismo e di ricatto e le condizioni di sicurezza ed igieniche mancano totalmente».

* *

Dal colloquio con alcuni operai di una AZIENDA di PALERMO:

«Nell'azienda non esiste una commissione interna; io sarei contento se ci fosse».

.....

«È un male che non vi sia la commissione interna».

*

Riportiamo ora le dichiarazioni dei datori di lavoro e dei dirigenti di azienda.

Un rappresentante del SINDACATO DIRIGENTI DI AZIENDE INDUSTRIALI di VARESE ha dichiarato:

«In alcuni stabilimenti le commissioni interne non sono in funzione, in quanto, anche da parte dei lavoratori, non ne viene sollecitata la costituzione.

I dirigenti rilevano che le commissioni interne possono essere un utile istituto per smussare gli attriti tra datori di lavoro e lavoratori».

* *

Dal colloquio con il capocantiere, in sostituzione della direzione aziendale, di una IMPRESA di CHIETI:

- domanda - «Perchè non esiste la commissione interna?».

- risposta - «Perchè nessuno ne ha fatto richiesta fino a pochi giorni fa. Ora, però, è in via di formazione e la direzione non ha difficoltà».

- domanda - «Lei personalmente che ne pensa della commissione interna?».

- risposta - «Per me, è una cosa utile; e spero che venga formata da elementi idonei».

* *

Dal colloquio con la direzione aziendale di una AZIENDA di POTENZA:

- domanda - «Qui non esiste la commissione interna?».

- risposta - «No».

- domanda - «Non è stata richiesta dai lavoratori?».

- risposta - «No, non è stata mai richiesta».

- domanda - «Se l'avessero richiesta, lei l'avrebbe accettata, oppure no?».

- risposta - «Se la commissione è fatta per collaborare, è anche una cosa utile, ma a volte ha scopo antagonistico».

103. - La commissione interna è inutile.

Riportiamo in merito le dichiarazioni dei lavoratori.

Dal colloquio con alcuni operai ed operaie di una AZIENDA di VERCELLI:

«La commissione interna c'era subito dopo la liberazione fino verso il 1950; poi gli stessi lavoratori non ne hanno più sentita la necessità. Coloro i quali erano membri di commissioni interne si sono licenziati per conto loro e sono andati a lavorare altrove. Prima che questo avvenisse, alcuni reparti dell'azienda erano rimasti inattivi per alcuni mesi per vera e propria crisi di lavoro.

Della mancata esistenza della commissione interna non vi è alcuna ragione di carattere politico-sindacale. In questa azienda, nessuno ne sente il bisogno, perchè in effetti i datori di lavoro rispettano i contratti e rispettano anche la personalità del lavoratore; e in complesso c'è reciproca comprensione».

.....

«Non mi consta che ci siano stati licenziamenti. Non so perchè non ci sia la commissione interna. Quando io sono entrato c'era, poi si è sciolta subito. Nessuno se ne occupa. Io non sento la necessità di una commissione interna perchè se il lavoro prosegue così, io sto bene».

.....

«La commissione interna effettivamente c'era presso questo stabilimento, ed io stesso ne fui membro. Poi, non ricordo più in quale anno, ma molto tempo fa, si esaurì.

Rammento che, tra i membri della commissione interna non si andava d'accordo, e non si trovavano elementi che volessero farla. Così è andata perduta. Nelle condizioni nelle quali io mi trovo, non ne sento alcuna necessità».

.....

«Io non ho mai visto all'opera la commissione interna perchè quando qui c'era, io ero a casa per curare una mia bambina. E quando sono rientrata nello stabilimento, non l'ho più trovata. Per conto mio, non sento nessuna necessità della commissione interna».

Dal colloquio con i lavoratori di una AZIENDA di FIRENZE:

«Non c'è la commissione interna, perchè attualmente nessuno ne sente la necessità. C'era prima, nell'anno 1951. Non so cosa direbbe il mio datore di lavoro, se la maestranza la chiedesse».

.....

«Quando c'era la ditta di prima, la commissione interna esisteva. Oggi non ne sentiamo la necessità; se ci fosse la situazione sarebbe identica».

* *

Dal colloquio con un operaio di una altra AZIENDA di FIRENZE:

«Io sono qui da due anni. Non ho trovato la commissione interna. So che hanno lottato per farla, ma non so le ragioni per cui non sia stata fatta. Personalmente, penso che la commissione non sia utile.

La mia opinione sulla non utilità della commissione interna è maggiormente rafforzata dal fatto che, proprio in questa azienda, tutto procede, a mio avviso, abbastanza bene».

* *

Dal colloquio con alcune lavoratrici di una AZIENDA di ROMA:

- *domanda* - «Che ne pensate della commissione interna?».

- *risposta* - «Io, della commissione interna, non mi interesso. In questi sei anni mi sono trovata bene».

.....

«Io non vedo la necessità di una commissione interna, perchè siamo trattate bene e se ci rivolgiamo alla direzione ci ascoltano».

- *domanda* - «Ha firmato la nota per avere la commissione interna?».

- *risposta* - «No, ho sentito degli operai che ne parlavano».

- *domanda* - «Allora, lei ritiene che vada bene anche così: e cioè senza commissione?».

- *risposta* - «Credo di sì. Sono sette anni che lavoro qui, e mi sono trovata bene. Sono contenta, quello che spetta ce lo danno; la mensa è poi buonissima».

* *

Un lavoratore di una altra AZIENDA di ROMA ha dichiarato:

- *domanda* - «Qui non c'è la commissione interna. Ne sentite il bisogno?».

- *risposta* - «No, così va bene».

- *domanda* - «Lo potete avvicinare con facilità il vostro direttore?».

- *risposta* - «Bisogna avvisare il capo reparto».

- *domanda* - «Ci riuscite o no?».

- *risposta* - «Io in tre anni non gli ho mai parlato».

- *domanda* - «Per le vostre necessità, poichè non avete la commissione interna, come fate? Avete tentato di farla?».

- *risposta* - «No».

Un altro operaio della stessa AZIENDA ha dichiarato:

- *domanda* - «Qui non c'è la commissione interna. Non ne sentite il bisogno?».

- *risposta* - «No, siamo trattati bene».

* *

Un rappresentante della U.I.L. di POTENZA ha dichiarato:

«Qui non si sente la necessità di queste commissioni, poichè si ha una mentalità piuttosto retrograda».

* *

A POTENZA, il lavoratore di una AZIENDA ha dichiarato:

«La commissione interna non c'è mai stata. Qui, non si sente la necessità di formarla».

* *

Un lavoratore di una AZIENDA di SALERNO ha dichiarato:

«La commissione interna non esiste, perchè i lavoratori non si sono mai curati di chiederne la costituzione. Non mi risulta che vi siano dipendenti iscritti a sindacati, perchè non si ha fiducia in

queste istituzioni. Nessuno ha portato a conoscenza dei lavoratori il contratto di lavoro».

* *

Dal colloquio con i lavoratori di una MINIERA della SARDEGNA:

«Certo la commissione interna è utile, ma qui non ce n'è bisogno. Se volessimo la potremmo fare».

.....

«La commissione interna è necessaria, ma qui siamo in pochi e, quindi, non ci sarebbero elementi idonei».

.....

«La commissione interna è utile, ma qui il capo è comprensivo, e' se volessimo farla non ce lo impedirebbe».

*

Riportiamo ora le dichiarazioni dei datori di lavoro.

Il rappresentante di una IMPRESA EDILE di ROMA ha dichiarato:

«Gli operai preferiscono andare a casa la sera piuttosto che discutere argomenti sindacali ed interessarsi di questioni inerenti la commissione interna. Il contratto viene rispettato; se hanno bisogno di aiuti in denaro, li corrisponde la società».

* *

Il titolare di una IMPRESA di ROMA ha dichiarato:

«In passato, ho avuta la commissione interna in un cantiere in cui avevo un forte numero di operai, circa 70 persone. Qui, in questo cantiere, non ci sono molti operai; e, quindi, non c'è ragione di avere una commissione interna».

* *

Il concessionario di una MINIERA del MERIDIONE ha dichiarato:

«Non esiste nessuna commissione interna; ma esiste qualche operaio che, godendo la fiducia dei compagni di lavoro, si tiene a contatto con l'esercente per avanzare le loro richieste».

* *

Dal colloquio con il proprietario di una AZIENDA di POTENZA:

- *domanda* - «Avete la commissione interna?».

- *risposta* - «No, poichè gli operai vengono trattati bene: e, quindi, non è stata mai richiesta dagli stessi».

* * *

CAPITOLO VIII.

RAPPRESENTANZA DEGLI IMPIEGATI NELLE COMMISSIONI INTERNE

(Documentazione del paragrafo 8 del capitolo I della Relazione)

Sommario: 104. - *Posizione degli impiegati nelle commissioni interne.*
105. - *Le dichiarazioni dei lavoratori sulla rappresentanza degli impiegati.* 106. - *Le dichiarazioni dei datori di lavoro sulla rappresentanza degli impiegati.*

104. - Posizione degli impiegati nelle commissioni interne.

Una particolare posizione hanno gli impiegati nelle commissioni interne ed è stato rilevato che, a volte, nelle piccole e medie aziende, manca la loro rappresentanza, così come è prescritta dall'accordo interconfederale.

I motivi sono vari e si possono ricondurre alle stesse cause per le quali la commissione interna spesso non viene costituita, tenendo presente inoltre - come bene appare dalle dichiarazioni raccolte - la posizione speciale dell'impiegato, più a contatto dell'operaio con la direzione.

105. - Le dichiarazioni dei lavoratori sulla rappresentanza degli impiegati.

Un rappresentante della C.I.S.L. di TORINO ha in merito dichiarato:

«So che, in parecchie occasioni, la Unione industriali non ha considerato valida la mancanza del pieno della commissione interna, cioè proprio la mancanza degli impiegati.

La mancanza del pieno è stata motivo di invalida ripetutamente in un certo periodo. L'assenza dei rappresentanti degli impiegati, talvolta, avviene perchè la categoria è limitata a cinque o sei persone».

* *

Un membro della commissione interna di una AZIENDA MECCANICA di TORINO ha dichiarato:

«Su di una cinquantina di impiegati, nessuno ha voluto assumersi la responsabilità di metter su una lista. Forse perchè hanno già troppe preoccupazioni; perchè essere il membro di commissione interna comporta maggior lavoro e, qualche volta, bisogna essere in attrito con la direzione».

* *

Il membro della commissione interna di una AZIENDA MECCANICA di MILANO ha dichiarato:

«La commissione interna è rappresentata da me. Un tempo, dal 1946 al 1948, erano due i membri; poi sono sorte delle controversie. Uno è andato via; ci sono state le elezioni e hanno voluto me. Ci dovrebbe essere anche un rappresentante degli impiegati, ma la maggior parte di essi sono parenti del titolare. Gli operai dovrebbero essere due; io, alle ultime elezioni, ho messo dei manifesti per i candidati, ma non c'è stata nessuna lista».

* *

Un membro della commissione interna di una altra AZIENDA MECCANICA di MILANO ha dichiarato:

«Dovrebbe esserci la rappresentanza degli impiegati; ma questi, di solito, non propongono il candidato».

* *

Un membro della commissione interna di una AZIENDA TESSILE di MILANO ha dichiarato:

«Gli impiegati non partecipano. Prima eravamo noi quattro e un impiegato; poi loro non hanno più partecipato alle elezioni. Io

penso che non vi partecipano perchè sono molto vicini ai dirigenti».

* *

Un membro della commissione interna di una MANIFATTURA di MILANO ha affermato:

«Manca il rappresentante degli impiegati, perchè questi non si sono presentati candidati alle elezioni».

* *

Un impiegato di una altra AZIENDA TESSILE di MILANO ha dichiarato:

«Della vecchia commissione interna faceva parte un rappresentante degli impiegati. Poichè abbiamo visto che non c'era bisogno di altri interpreti per quanto riguardava noi, ci è sembrato che non fosse il caso di nominare nostri rappresentanti nella nuova commissione interna».

* *

A BERGAMO un impiegato di una AZIENDA TESSILE ha affermato:

«Non abbiamo rappresentanti nelle commissioni interne perchè nessuno vuole esporsi a noie. Io, poi, sono già fiduciario dei mutilati».

Un altro impiegato della stessa DITTA ha dichiarato:

«Il guaio è che noi impiegati non abbiamo un rappresentante in commissione interna».

* *

Un rappresentante della U.I.L. di VENEZIA ha dichiarato:

«Naturalmente non troviamo nelle fabbriche molta predisposizione da parte degli iscritti ad accettare la candidatura a membri di commissione interna, perchè ciò comporta un impiego di tempo supplementare oltre l'orario di lavoro, necessario per attendere alle funzioni della commissione. E questa è una costante preoc-

cupazione per conto dei lavoratori.

Inoltre c'è la preoccupazione personale di esporsi nell'azienda ed essere presi, poi, di mira dal datore di lavoro. Al riguardo, gli impiegati risultano esposti in modo particolare, in quanto sono i più controllati.

E questo si è verificato nella presentazione delle liste per le elezioni degli impiegati. Dopo presentata una lista, il membro proposto si dimetteva perchè, alla prima controversia con l'azienda, questi veniva messo di fronte a preoccupazioni non indifferenti. Era costretto, in definitiva, a declinare l'incarico.

Abbiamo avuto dei membri della nostra corrente sindacale che sono stati costretti a presentare le dimissioni per non comprometersi con la direzione, oppure a rimanere inattivi.

Gli impiegati sono più a contatto con la direzione, e perciò si trovano in una posizione del tutto particolare. Gli operai per ora si difendono, ma anche per loro la questione è difficile».

* *

Il rappresentante della C.I.S.L. di VENEZIA, dal canto suo ha dichiarato:

«In qualche stabilimento, dove è stato possibile istituire la commissione interna, le difficoltà sono sorte per far presentare la candidatura a qualche impiegato. L'impiegato che è più vicino al datore di lavoro, più facilmente viene assoggettato al volere di questi.

Per la candidatura degli impiegati alla commissione interna cosa avviene? Gli impiegati fanno le riunioni, ma sentono girare la voce della direzione, sentono la pressione. Sarebbe bene che fosse scelto un tale perchè magari è più gradito alla direzione, perchè è più attivo per le mansioni necessarie. In effetti, invece, è perchè dà meno fastidio alla direzione.

Quando nelle piccole aziende si vota, è molto facile sapere per chi si è votato».

* *

Dal colloquio con i membri della commissione interna di una AZIENDA MECCANICA di VENEZIA:

«Mancano gli impiegati in commissione interna in quanto esiste una situazione particolare, difficile anche da chiarirsi; situazione

che si può riassumere nel fatto che la direzione si adopera affinché gli impiegati non facciano parte della commissione interna.

Le due commissioni interne sono costituite ciascuna da sei membri in quanto il rappresentante degli impiegati non ha concorso all'elezione, perchè nel passato ogni qualvolta si è presentato è sempre stato segnalato dalla direzione. Un impiegato che era stato segnalato, è stato trasferito dalla direzione; e, poi, è stato licenziato per riduzione di personale.

Successivamente, siamo riusciti a far sí che gli impiegati fossero rappresentati da un impiegato. Questo ha lavorato con noi, senonchè la direzione lo ha licenziato, da quanto ho sentito dire, perchè avrebbe manomesso le marchette assicurative. Poi, lui ha ricorso alle associazioni sindacali ed è stato riassunto».

* *

Un impiegato di una altra AZIENDA di VENEZIA ha dichiarato:

«Qui, bisogna essere chiari perchè il punto toccato è determinante per gli impiegati della nostra azienda. La commissione interna, nel passato, aveva anche un rappresentante degli impiegati e, in principio, andava anche bene. Successivamente, poi, non ha soddisfatto gli interessi degli impiegati, preoccupandosi soltanto di soddisfare i propri personali.

Le commissioni sono sorte come sono sorte, regnava in proposito una grande ignoranza; per cui il più forte si è fatto commissario, ed ha ottenuto, per sè, quello che voleva. E, quando qualcuno ha detto quello che pensava del delegato perchè le cose non andavano bene, allora questi si è dimesso indignato.

Quelli che sono venuti dopo, non hanno soddisfatto la massa degli impiegati. Poi, c'è stato il cozzo delle mentalità. La massa degli operai pressava continuamente con richieste e chiedeva azioni piuttosto violente da parte degli impiegati.

Tale sistema adottato dalla commissione, composta in maggioranza da operai, non incontrava l'approvazione della categoria degli impiegati; e, pertanto, gli stessi sono venuti nella determinazione di non eleggere più il loro rappresentante.

Se abbiamo una richiesta da fare o chiedere un miglioramento, lo facciamo noi direttamente alla direzione, senza l'intervento della commissione; e devo ammettere che gli impiegati sono contenti di tale sistema.

Questo sta a provare che non ci riteniamo soddisfatti della opera di chi vorrebbe rappresentarci».

Un altro impiegato della stessa AZIENDA ha dichiarato:

«Noi impiegati non abbiamo rappresentanti nella commissione interna. Data la particolare atmosfera che regna nello stabilimento, non ne sentiamo la necessità.

Una volta sono stato anch'io nella commissione interna; e, nel mio caso, devo dire che c'è stato qualche cosa che, oltre a rattristarmi, ha avuto conseguenze poco piacevoli: ho portato a termine una vertenza con una specie di compromesso e non hanno creduto alla mia buona fede. Poi ne hanno fatto una altra, dicendo che non avevano più bisogno di me. Si capisce che, dopo questa esperienza non troppo brillante, mi sono dimesso».

* *

A GENOVA, i membri della commissione interna di uno STABILIMENTO MECCANICO hanno dichiarato che:

«Gli impiegati non si sono mai interessati di avere un rappresentante nella commissione interna».

* *

Un impiegato di una AZIENDA TESSILE di FIRENZE ha dichiarato:

«Non so per quale ragione manchi il rappresentante della categoria impiegati presso la commissione interna».

* *

I rappresentanti della CAMERA DEL LAVORO (C.G.I.L.) di CALTANISSETTA nel corso del colloquio hanno dichiarato:

«In nessuna miniera - escluso un caso - la classe impiegatizia riesce a presentarsi nelle commissioni interne».

E nella memoria precisano:

«Le commissioni interne non esistono in tutto il settore del commercio e in quello impiegatizio».

106. - Le dichiarazioni dei datori di lavoro sulla rappresentanza degli impiegati.

Il rappresentante dell'UNIONE INDUSTRIALI di BERGAMO ha dichiarato:

«In via specifica, per quanto riguarda le contestazioni sulle commissioni interne, le più frequenti hanno riguardato la mancata assegnazione dei posti agli impiegati. Nelle aziende con almeno quattro membri operai, era necessario lasciare un posto agli impiegati.

Anche le organizzazioni sindacali hanno riconosciuto la importanza di rispettare una norma contrattuale».

* *

Dalla memoria della direzione di una AZIENDA CHIMICA di MILANO si rileva:

«La commissione interna è costituita da tre elementi per gli operai dello stabilimento e da un elemento per gli impiegati dello stesso. Per il personale impiegatizio della sede, il delegato non è stato eletto per desiderio degli interessati».

* *

Il rappresentante della direzione di una AZIENDA MECCANICA di MILANO ha affermato:

«Il nostro principio è quello di non interferire nelle elezioni. Questi due membri della commissione interna sono, fra l'altro, ottimi operai. Gli impiegati non partecipano, perchè c'è sempre stata una tradizione, da parte degli impiegati, di non far parte della commissione interna».

* *

Il proprietario di una AZIENDA TESSILE di MILANO ha dichiarato:

«Tempo fa, c'era un impiegato nella commissione interna; poi, credo che si sia stancato».

* *

Dalla memoria presentata dalla direzione di una AZIENDA TESSILE di VARESE si rileva:

«Dato l'esiguo numero di impiegati, non si è provveduto alla elezione del rappresentante riservato per gli stessi».

* *

Dal colloquio con i rappresentanti della direzione di una AZIENDA METALLURGICA di VENEZIA:

- *domanda* - «Nella commissione interna non c'è la rappresentanza degli impiegati. A suo tempo, c'è stata una candidatura di un impiegato, candidatura che poi è stata ritirata».

- *risposta* - «Abbiamo circa 180 impiegati. E gli impiegati iscritti alle varie organizzazioni sindacali sono in numero proporzionalmente inferiore a quello degli operai. Tra gli impiegati c'è questa mentalità: «I fatti miei me li curo da solo».

- *domanda* - «Noi abbiamo visto presso molte aziende che, nella commissione, c'è la rappresentanza degli impiegati. Non crede che l'impiegato possa diventare l'elemento moderatore in seno alla commissione e possa servire da equilibrio con i lavoratori?».

- *risposta* - «Se l'organo delle commissioni interne non fosse stato inventato dai lavoratori, lo avremmo certamente inventato noi. La commissione interna è utile; come potremmo fare noi della direzione a parlare a 2000 persone? È necessario che queste persone abbiano i loro rappresentanti. Uno dei motivi per i quali gli impiegati non fanno parte della commissione interna ritengo che si debba attribuire alla loro posizione personale».

* *

Il proprietario di una AZIENDA TESSILE di FIRENZE ha dichiarato:

«Presso il mio stabilimento, esiste la commissione interna sino dal dopoguerra, composta da cinque membri, ma effettivamente da quattro, perchè manca il rappresentante della categoria impiegati».

* *

*Si conclude, così, la documentazione relativa alla **diffusione delle commissioni interne.***

Nei volumi seguenti - V, VI, VII, VIII dei «Documenti» - verranno riportate le documentazioni attinenti ai seguenti argomenti:

Vol. V - La elezione delle commissioni interne.

Vol. VI - Il funzionamento delle commissioni interne.

Vol. VII - La commissione interna nella vita aziendale.

Vol. VIII - La tutela dei membri delle commissioni interne.

*Si rinvia ai suddetti Volumi per un quadro generale complessivo del materiale raccolto, in relazione alle indagini effettuate sull'istituto delle **commissioni interne.***

INDICE DEI NOMI

- ABRUZZI 194
 A.C.E.A. 285
 A.C.L.I.
 - Massa Carrara 184
 - Parma 266
 - Sondrio 163, 344
 - Varese 165
 AGENZIE GENERALI I.N.A.: v. *I.N.A.*
 AGRIGENTO 211
 A.I.C.A. 92, 100
 A.I.E.L.T.E.
 - Milano 224, 225
 A.I.I.P. 92, 101
 ALESSANDRIA 269
 ALIA (Palermo) 314
 AMIGONI PIETRO 3
 A.N.C.E. 93, 109
 ANGELINI CESARE 3
 A.N.I.A.
 - Milano 262
 A.N.I.C.A. 93, 108
 AOSTA 154
 A.P.I.
 - Milano 157, 275
 - Venezia 168, 276, 277
 ARTIACO ALFONSO 3
 ASARO FILIPPO 3
 A.S.CO.T. 126
 ASSICREDITO 74, 79, 267
 ASSOCIAZIONE AGENTI DI ASSI-
 CURAZIONE
 - Firenze 262
 ASSOCIAZIONE ARMATORI
 - Genova (liberi) 238
 - Napoli (meridionali) 240
 ASSOCIAZIONE CANAPIERI 94, 119
 ASSOCIAZIONE COTONIERA ITA-
 LIANA 94, 120
 ASSOCIAZIONE CRISTIANA LAVO-
 RATORI ITALIANI: v. *A.C.L.I.*
 ASSOCIAZIONE DEGLI ALBERGA-
 TORI NAPOLETANI 251
 ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIA-
 LI 165
 - Busto Arsizio 166, 324, 342
 - Catania 301
 - Chieti 195
 - Firenze 177
 - Grosseto 180
 - Livorno 181
 - Massa Carrara 184, 325, 336, 337
 - Palermo 209
 - Piacenza 175, 325, 333
 - Reggio Calabria 206
 - Salerno 312
 - Siena 187
 - Terni 189
 - Trapani 231
 - Varese 301
 - Venezia 168, 324
 ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIA-
 LI DELLE CONSERVE ANIMALI:
 v. *A.I.C.A.*
 ASSOCIAZIONE DEI FABBRICANTI
 DI CARTA E AFFINI 113
 ASSOCIAZIONE DELL'ARMAMENTO
 DI LINEA DELL'ALTO TIRRENO
 - Genova
 ASSOCIAZIONE DELLE PICCOLE
 INDUSTRIE: v. *A.P.I.*
 ASSOCIAZIONE DELL'INDUSTRIA
 ITALIANA DEL CEMENTO, DEL-
 L'AMIANTO-CEMENTO, DELLA
 CALCE E DEL GESSO 93
 ASSOCIAZIONE DIRIGENTI AZIEN-
 DE INDUSTRIALI

- Napoli 197
- Roma 285
- ASSOCIAZIONE INDUSTRIA ITALIANA DEL CEMENTO, DELLO AMIANTO-CEMENTO, DELLA CALCE E DEL GESSO 108
- ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA
 - Milano 222
- ASSOCIAZIONE INDUSTRIE LOMBARDE, TRENTINE ED EMILIANE: v. *A.I.E.L.T.E.*
- ASSOCIAZIONE ITALIANA DELLA INDUSTRIA DELLE MATERIE PLASTICHE E DELLE RESINE SINTETICHE: v. *ASSOPLAST*
- ASSOCIAZIONE ITALIANA FRA GLI INDUSTRIALI MOLITORI 92, 100
- ASSOCIAZIONE ITALIANA FRA GLI INDUSTRIALI PASTIFICATORI: v. *A.I.I.P.*
- ASSOCIAZIONE ITALIANA FRA GLI INDUSTRIALI RISIERI 92, 102
- ASSOCIAZIONE ITALIANA INDUSTRIALI PRODOTTI ALIMENTARI 92, 99
- ASSOCIAZIONE ITALIANA LATTIERO-CASEARIA 92, 100
- ASSOCIAZIONE ITALIANA PRODUTTORI MAGLIERIE E CALZETTERIE 92, 96
- ASSOCIAZIONE ITALIANA TRA I FABBRICANTI DI CARTA E CARTONI - ASSOCIAZIONE DEI FABBRICANTI DI CARTA ED AFFINI 93, 113
- ASSOCIAZIONE LOMBARDA DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI
 - Milano 157
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE COSTRUTTORI EDILI: v. *A.N.C.E.*
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEGLI INDUSTRIALI DELLA CERAMICA E DEGLI ABRASIVI 94, 123
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEGLI INDUSTRIALI DEL VETRO 94, 123
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEGLI INDUSTRIALI TINTORI, STAMPATORI E FINITORI 94, 121
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE DELLE CONCESSIONARIE TELEFONICHE: v. *A.S.CO.T.*
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA GLI INDUSTRIALI DELL'ALIMENTAZIONE DOLCIARIA 92, 98
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA GLI INDUSTRIALI DELLE CONSERVE ALIMENTARI VEGETALI 92, 99
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA GLI INDUSTRIALI DELLO ZUCCHERO, DELL'ALCOOL E DEL LIEVITO 95, 125
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA LE INDUSTRIE DELLA GOMMA, CAVI ELETTRICI ED AFFINI: v. *ASSOGOMMA*
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIALI MUGNAI E PASTAI 92, 101
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIE CINEMATOGRAFICHE ED AFFINI: v. *A.N.I.C.A.*
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE ITALIANA INDUSTRIE GRAFICHE, CARTOTECNICHE E TRASFORMATRICI 94, 114
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE PRODUTTORI FIBRE TESSILI E SINTETICHE 106
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE PRODUTTORI TESSILI VARI 94, 121
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE TRA GLI INDUSTRIALI TINTORI, STAM-

- PATORI, APPARECCHIATORI E COESIONATORI DI SETA E RAION 94, 122
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE TRALE IMPRESE ASSICURATRICI: v. *A.N.I.A.*
- ASSOCIAZIONE TERRITORIALE DEGLI INDUSTRIALI 40, 51, 53, 54
- ASSOCIAZIONE TESSITURE ITALIANE FIBRE ARTIFICIALI: v. *A.T.I.F.A.*
- ASSOGOMMA 93, 106, 107
- ASSOPLAST 93, 107
- A.T.I.F.A. 94, 120
- AUSI.TRA 126, 127
- AZAIS ETTORE 20
- BARDELLINI GIUSEPPE 3
- BASILICATA 204
- BERGAMO 159, 283, 306, 307, 323, 331, 339, 344, 373
- BETTIOL MARIO 3
- BONFANTINI CORRADO 3
- BRAITENBERG CARLO 3
- BRESCIA 269
- BUSSI ANTONIO 3
- BUSTO ARSIZIO (Varese) 282, 304, 305
- BUTTÈ ALESSANDRO 3
- CACCAMO (Palermo) 314
- CAGLIARI 215
- CAMERA DEI DEPUTATI 3, 5, 13, 15, 20
- CAMERA DEL LAVORO 40, 54
- Agrigento 316
 - Aosta 303
 - Bergamo 160, 280, 305, 308
 - Cagliari 299, 317
 - Caltanissetta 212, 213, 316, 376
 - Catania 315
 - Catanzaro 299
- Chieti 298, 310
 - Foggia 226
 - Genova 171, 283, 309
 - Ivrea 323
 - Massa Carrara 184
 - Milano 296
 - Palermo 208, 313
 - Pisa 297
 - Prato 177
 - Roma 287, 291
 - Salerno 278, 279, 290, 312
 - Savona 297
 - Sicilia 350
 - Taranto 279, 312, 349
 - Torino 149, 303, 338, 359
 - Trapani 228, 229
 - Varese 165, 304
 - Vercelli 295
- CAMERA SINDACALE PROVINCIALE DI TRAPANI (U.I.L.) 94, 118
- CAMERE DI COMMERCIO 5, 10
- CAMPANIA 195
- CALABRIA 206
- CALTANISSETTA 212
- CALVI ETTORE 3
- CAPRARA MASSIMO 3
- CAROLEO NUNZIO 3
- CASSA PER IL MEZZOGIORNO, 202 279
- CASSE DI RISPARMIO 74, 80, 267
- CASTELLAMMARE (Napoli) 198, 269
- CASTRONOVO 314
- CATANIA 214
- CATANZARO 207
- CESARE SERGIO 20
- C.G.I.L.
- Agrigento 211
 - Cagliari 215
 - Caltanissetta 212
 - Catania 214
 - Catanzaro 207
 - Chieti 194

- Foggia 226
- Genova 171
- Grosseto 179
- Livorno 181
- Margherita di Savoia 227
- Milano 221, 246, 251, 348
- Molfetta 227
- Napoli 196, 197, 220, 272, 349
- Piacenza 175
- Pisa 186, 352
- Potenza 205
- Roma 190, 277, 288, 311
- Salerno 201, 202
- Taranto 203
- Terni 188
- Torino 149, 338
- Varese 276
- CHIETI 194, 269, 365
- C.I.S.L.
- Agrigento 211, 361
- Bergamo 159, 338, 339
- Cagliari 216
- Caltanissetta 213, 316, 351
- Catania 214
- Catanzaro 207
- Chieti 194
- Firenze 176
- Foggia 226
- Genova 171, 310
- Grosseto 180
- Lecce 232
- Livorno 181, 284
- Margherita di Savoia 227
- Massa Carrara 184, 337
- Milano 156, 251, 348
- Napoli 272
- Palermo 208
- Piacenza 175
- Pisa 185, 186
- Potenza 205, 299, 313
- Prato 176, 297
- Roma 190, 191, 288, 297, 310, 311, 353
- Salerno 201, 346
- Sicilia 350, 354
- Siena 187
- Sondrio 163, 308
- Taranto 203, 280, 347, 349
- Terni 188
- Torino 149, 294, 302, 330, 356, 371
- Trapani 229, 231, 232
- Varese 164
- Venezia 309, 374
- C.I.S.N.A.L.
- Agrigento 212, 317
- Bergamo 160
- Caltanissetta 213
- Firenze 177
- Grosseto 180
- Livorno 181
- Napoli 197, 245, 249
- Porto Empedocle 317
- Potenza 205, 313
- Roma 191, 277
- Taranto 204
- Venezia 296
- COLITTO FRANCESCO 3
- COLOMBI ARTURO 3
- COMMISSIONE PARLAMENTARE IN-
CHIESTA 3, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 15,
18, 20, 23, 31, 177, 277, 293, 300,
315, 318, 328, 329, 332, 356
- COMPAGNIE DI NAVIGAZIONE 54
- CONFAPI 168
- CONFEDERAZIONE DEGLI INDU-
STRIALI 36
- CONFEDERAZIONE DEI LAVORA-
TORI DELL'INDUSTRIA 36
- CONFEDERAZIONE GENERALE
DELL'AGRICOLTURA ITALIANA
126, 127
- CONFEDERAZIONE GENERALE
DELL'INDUSTRIA ITALIANA: v.
CONFINDUSTRIA
- CONFEDERAZIONE GENERALE DEL

- TRAFFICO E DEI TRASPORTI: v. *CONFETRA*
- CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO: v. *C.G.I.L.*
- CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI: v. *C.I.S.L.*
- CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI: v. *C.I.S.N.A.L.*
- CONFETRA 54, 55
- CONFINDUSTRIA 167, 190, 196, 197, 201, 202, 203, 274, 275, 277, 278, 281
- CORLEONE (Palermo) 314
- COSTITUZIONE 274
- DE BOSIO FRANCESCO 3
- DELEGAZIONE INDUSTRIALI METALMECCANICI 94, 118
- DEL VESCOVO MICHELE 3
- DIRIGENTI AZIENDE COMMERCIALI - Roma 258
- EMILIA 174
- ENTE DI RIFORMA 202, 279
- E.P.A.M.
- Milano 249
- ESERCIZI PUBBLICI ASSOCIATI MILANESI: v. *E.P.A.M.*
- F.A.B.I. 74, 79
- Firenze 267
- Milano 265
- Parma 265
- FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI: v. *F.A.B.I.*
- FEDERAZIONE AUTONOMA DIPENDENTI COMUNALI (C.I.S.L.)
- Napoli 272
- FEDERAZIONE CHIMICI (C.I.S.L.)
- Napoli 196, 364
- FEDERAZIONE CHIMICI E PETROLIERI (C.I.S.L.) 92, 103
- FEDERAZIONE EDILI (C.G.I.L.) 216
- FEDERAZIONE IMPIEGATI OPERAI METALLURGICI: v. *F.I.O.M.*
- FEDERAZIONE IMPIEGATI OPERAI TESSILI: v. *F.I.O.T.*
- FEDERAZIONE ITALIANA AUTOFERROTRAMVIERI E INTERNAVIGATORI: v. *F.I.A.I.*
- FEDERAZIONE ITALIANA BANCARI: v. *F.I.B.*
- FEDERAZIONE ITALIANA DEGLI ADDETTI ALLE INDUSTRIE DELLO ZUCCHERO E DELL'ALCOOL: v. *F.I.A.I.Z.A.*
- FEDERAZIONE ITALIANA DEGLI INDUSTRIALI DEL CAPPELLO 92, 95
- FEDERAZIONE ITALIANA DELLE INDUSTRIE DEL LEGNO E DEL SUGHERO 94, 114
- FEDERAZIONE ITALIANA DIPENDENTI AZIENDE ELETTRICHE: v. *F.I.D.A.E.*
- FEDERAZIONE ITALIANA DIPENDENTI DA AZIENDE DI CREDITO: v. *F.I.D.A.C.*
- FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO: v. *F.I.L.A.*
- FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ARTE GRAFICA E CARTARIA: v. *F.I.L.A.G.C.*
- FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO ED AGGREGATI: v. *F.I.L.C.E.A.*
- FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI ED AFFINI: v. *F.I.L.C.A.*
- FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICI: v. *F.I.L.C.*
- FEDERAZIONE ITALIANA LAVO-

- RATORI DEGLI ACQUEDOTTI:
v. *F.I.L.D.A.*
- FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEL MARE: v. *F.I.L.M.*
- FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIA ALIMENTARE: v. *F.I.L.I.A.*
- FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI POLIGRAFICI CARTAI:
v. *F.I.L.P.C.*
- FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI SERVIZI TRIBUTARI E ASSICURATORI: v. *F.I.L.S.T.A.*
- FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI SPETTACOLO: v. *F.I.L.S.*
- FEDERAZIONE ITALIANA METALMECCANICI: v. *F.I.M.*
- FEDERAZIONE ITALIANA POSTELEGRAFONICI: v. *F.I.P.*
- FEDERAZIONE ITALIANA SALARIATI, BRACCIANTI AGRICOLI E MAESTRANZE SPECIALIZZATE AGRICOLE E FORESTALI: v. *F.I.S.B.A.*
- FEDERAZIONE LAVORATORI ASSICURAZIONI PRIVATE: v. *F.L.A.P.*
- FEDERAZIONE LAVORATORI AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE (C.I.S.L.): v. *F.L.A.E.I.*
- FEDERAZIONE METALMECCANICI (C.I.S.L.)
- Napoli 196
- FEDERAZIONE NAZIONALE AUSILIARI DEL TRAFFICO E TRASPORTI COMPLEMENTARI: v. *AUSI.TRA*
- FEDERAZIONE NAZIONALE AUTONOMA AUTOFERRO-INTERNAVIATORI (U.I.L.) 127
- FEDERAZIONE NAZIONALE DEI LAVORATORI PORTUALI: v. *FENALPORTI*
- FEDERAZIONE NAZIONALE DEI LIBERI SINDACATI DEI LAVORATORI DELLA PESCA: v. *LIBER-PESCA*
- FEDERAZIONE NAZIONALE GENTE DEL MARE (C.I.S.NA.L.)
- Genova 236
- FEDERAZIONE NAZIONALE IMPRESE ELETTRICHE: v. *F.E.N.I.E.L.*
- FEDERAZIONE NAZIONALE IMPRESE TRASPORTI: v. *F.E.N.I.T.*
- FEDERAZIONE NAZIONALE VETRAI, CERAMISTI E AFFINI: v. *F.N.V.C.A.*
- FEDERAZIONE PICCOLE E MEDIE INDUSTRIE 214
- FEDERAZIONE UNITARIA ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO: v. *F.U.I.L.A.*
- FEDERDIRIGENTI 79
- FE.GE.MARE (C.I.S.L.)
- Genova 235, 237, 239
- Molfetta 228
- FENALPORTI (C.I.S.L.) 126, 128
- FE.N.I.E.L. 93, 111
- F.E.N.I.T. 127
- FERRI PAOLO 20
- F.I.A.I. (C.G.I.L.) 127
- F.I.A.I.Z.A. (C.G.I.L.) 95, 124
- F.I.B. (C.I.S.L.)
- Milano 263, 264
- Parma 265
- F.I.D.A.E. (C.G.I.L.) 93, 110
- F.I.D.A.C. (C.G.I.L.)
- Firenze 266
- Milano 263, 264, 265
- Napoli 267
- Parma 266
- F.I.L.A. (C.G.I.L.) 92, 95
- F.I.L.A.G.C. (U.I.L.) 93, 113
- F.I.L.C. (C.G.I.L.) 92, 102
- Palermo 208

- F.I.L.C.A. (C.I.S.L.) 93, 108
 F.I.L.C.E.A. (C.G.I.L.)
 - Milano 252
 F.I.L.D.A. (C.G.I.L.) 92, 97
 F.I.L.I.A. (C.G.I.L.) 92, 97
 F.I.L.M.
 - Genova 233, 234, 235
 - Molfetta 228
 - Trapani 229
 F.I.L.P.C. (C.G.I.L.) 93
 - Milano 112
 - Novara 112
 - Roma 112
 - Torino 112
 - Verona 112
 F.I.L.S. (C.G.I.L.)
 - Roma 222
 F.I.L.S.T.A. (C.I.S.L.)
 - Milano 259
 F.I.M. (C.I.S.L.) 94, 116
 - Napoli 281
 FINMARE 237
 F.I.O.M. (C.G.I.L.) 94, 115, 309
 - Aosta 304
 - Firenze 177, 310
 - Milano 156
 - Modena 116
 - Palermo 208, 314, 364
 - Roma 346
 - Torino 329
 F.I.O.T. (C.G.I.L.)
 - Milano 156
 F.I.P. (C.G.I.L.) 126, 128
 FIRENZE 176, 277, 284, 291, 299,
 322, 341, 349, 362, 367, 376, 378
 F.I.S.B.A. (C.I.S.L.) 125, 126, 127
 F.L.A.E.I. (C.I.S.L.)
 - Milano 223
 F.L.A.P.
 - Firenze 261
 F.N.V.C.A. (C.G.I.L.) 94, 122
 F.U.I.L.A. (C.I.S.L.) 92, 95
 GALLARATE (Varese) 282
 GENNAI TONIETTI ERISIA 3
 GENOVA 171, 238, 239, 269, 376
 GIAMBARBA EUGENIO 20
 GROSSETO 179
 GRUPPO SINDACALE FUNZIONARI
 SOCIETÀ NAVIGAZIONE
 - Genova 237
 I.N.A.
 - Firenze 74, 84, 85
 - Genova 74, 84, 85
 - Milano 74, 84, 85
 - Napoli 84, 85
 - Roma 74, 84, 85
 - Torino 74, 84, 85
 I.N.A.M. 362
 I.R.I. 281
 ISPETTORATI DEL LAVORO 5, 10
 ISTITUTO NAZIONALE ASSICURA-
 ZIONI: v. *I.N.A.*
 ISTITUTO NAZIONALE ASSISTEN-
 ZA MALATTIA: v. *I.N.A.M.*
 ITALIA 3, 280
 ITALIA CENTRALE 176, 220, 224,
 225, 254, 258, 259, 269, 318, 319
 ITALIA INSULARE 208
 ITALIA MERIDIONALE 195, 243, 249,
 268, 269, 270, 288, 314, 320, 332,
 347, 369
 ITALIA SETTENTRIONALE 148, 221,
 223, 225, 236, 237, 239, 240, 248,
 249, 250, 253, 254, 256, 257, 258,
 259, 266, 268, 287
 LEONE GIOVANNI 5
 LEVI EMANUELE 20
 L.F.I.L.I.E. (C.I.S.L.) 93, 112
 LIBERA FEDERAZIONE ITALIANA
 LAVORATORI INDUSTRIE ESTRAT-
 TIVE: v. *L.F.I.L.I.E.*
 LIBER-PESCA (C.I.S.L.) 94, 118

- LIGURIA 171
 LIVORNO 181
 LIZZADRI ORESTE 3
 LOMBARDIA 155, 321, 324
 LOMBARDI RICCARDO 3
- MANCINO MICHELE 3
 MARIANI FRANCESCO 3
 MASSA CARRARA 183, 285, 334
 MERIDIONE: v. *ITALIA MERIDIONALE*
 MERZAGORA CESARE 5
 MILANO 155, 245, 252, 282, 318, 327,
 331, 335, 336, 340, 342, 343, 348,
 349, 351, 352, 375, 372, 373, 377
 MINISTERO DELLA GIUSTIZIA 5
 MINISTERO DELLA PUBBLICA
 ISTRUZIONE 5
 MINISTERO DEL LAVORO 5, 73
 MONOPOLI DI STATO 201, 279
- NACUCCHI NICOLA 3
 NAPOLI 195, 239, 242, 263, 273, 286
 NEGARVILLE CELESTE 3
 NOCERA INFERIORE 201, 269, 290
 NOVELLA AGOSTINO 3
- PAESE (Italia) 6, 12, 219
 PALERMO 208, 287, 313, 314, 326
 364
 PARLAMENTO 6, 7
 PERRIER STEFANO 3
 PEZZINI CRISTOFORO 3
 PIACENZA 174
 PICELLA NICOLA 13
 PIEMONTE 148, 334, 335, 339, 358
 PIERMANI CORALDO 13
 PISA 185
 POTENZA 204, 269, 365, 370
 PRATO (Firenze) 297
 PROCURA DELLA REPUBBLICA 304
 PUGLIA 203
- RAPELLI GIUSEPPE 3
 REGGIO CALABRIA 206
 ROBERTI GIOVANNI 3
 ROMA 189, 192, 253, 270, 271, 288,
 289, 300, 311, 318, 332, 341, 346,
 353, 360, 362, 363, 367, 368, 369
 RUBINACCI LEOPOLDO 3, 12, 15, 20
 RUSSO LUIGI 3
- S.A.A.
 - Firenze 261, 262
 SALARI GIUSEPPE 3
 SALERNO 201, 326, 368
 SANGALLI VINCENZO 3
 SANGRO-AVENTINO 285
 SARDEGNA 215, 300, 320, 322, 327,
 333, 369
 S.A.U.F.I.
 - Roma 242
 SAVONA 174, 283, 361
 SCALIA VITO 3
 SCHIAVI ALESSANDRO 3
 S. CUSUMANO (Trapani) 231
 SENATO DELLA REPUBBLICA 3,
 5, 13, 15
 SERENI EMILIO 3
 S.F.I. (C.G.I.L.) 127, 241
 SICILIA 208, 320, 334, 350, 353, 354
 SI.GEN.AR. 127
 SIENA 187
 S.I.L.I.P.A.
 - Milano 259, 260
 SIMONINI ALBERTO 3
 SINDACATO AUTONOMO ASSICURA-
 TORI: v. S.A.A.
 SINDACATO AUTONOMO PESCATO-
 RI
 - S. Benedetto del Tronto (Ancona) 227
 SINDACATO COMPARTIMENTALE
 FERROVIERI: v. S.A.U.F.I.
 SINDACATO DIRIGENTI DI AZIEN-

- DE INDUSTRIALI 166
 - Roma 289, 337
 - Varese 327, 365
 SINDACATO FERROVIERI ITALIANI: v. *S.F.I.*
 SINDACATO GENERALE ARMATORI: v. *SI.GEN.AR.*
 SINDACATO ITALIANO LAVORATORI IMPRESE PRIVATE ASSICURAZIONI: v. *S.I.L.I.P.A.*
 SINDACATO ITALIANO UNITARIO FERROVIERI: v. *S.I.U.F.*
 SINDACATO LAVORATORI ALBERGO E MENSA (C.G.I.L.)
 - Milano 248
 SINDACATO LAVORATORI DEL COMMERCIO (C.G.I.L.)
 - Roma 253
 SINDACATO LAVORATORI DELLO SPETTACOLO (C.I.S.L.)
 - Roma 222
 SINDACATO MONOPOLI DI STATO (C.G.I.L.)
 - Firenze 232
 SINDACATO NAZIONALE ASSICURAZIONI DELLE 6 AGENZIE DELL'INA (C.G.I.L.)
 - Firenze 262
 SINDACATO NAZIONALE AUTONOMO CAPITANI DI MACCHINA DELLA MARINA MERCANTILE
 - Genova 237
 SINDACATO NAZIONALE DELL'INDUSTRIA LANIERA ITALIANA 94, 121
 SINDACATO NAZIONALE DIPENDENTI AZIENDE DI NAVIGAZIONE: v. *S.I.N.D.A.N.*
 SINDACATO NAZIONALE FIBRE TESSILI ARTIFICIALI (C.I.S.N.A.L.)
 93, 104
 SINDACATO NAZIONALE NAVIGANTI DELLA GENTE DELL'ARIA (C.G.I.L.) 126
 SINDACATO NAZIONALE TABACCHINE: v. *S.N.T.*
 SINDACATO PROVINCIALE AUTOFERROTRAMVIERI ED INTERNAVIGATORI (C.G.I.L.)
 - Milano 244
 SINDACATO PROVINCIALE FERROVIERI (C.G.I.L.)
 - Napoli 242
 S.I.N.D.A.N.
 - Genova 233, 234, 237, 239
 S.I.U.F. (U.I.L.) 127
 SONDRIO 162, 331, 336
 SPALLINO LORENZO 3
 S.N.T. (C.G.I.L.) 94, 119
 STATO 202, 215, 279
 TARANTO 203
 TERNI 188
 TORINO 148, 269, 281, 318, 322, 323, 327, 328, 331, 335, 338, 341, 348, 355, 357, 359, 372
 TORRE DEL GRECO (Napoli) 269
 TOSCANA 176, 332
 TRAPANI 232
 TREMELLONI ROBERTO 90
 TRIESTE 239
 UFFICI DEL LAVORO 5, 10
 - Terni 189
 - Venezia 279
 - Vercelli 153
 UFFICIO DI COLLOCAMENTO 290
 UFFICIO SANITARIO PROVINCIALE 62
 U.I.L.
 - Bergamo 160
 - Catania 214
 - Chieti 194, 285
 - Firenze 176, 322

- Genova 172
- Grosseto 180
- Massa Carrara 184, 185
- Milano 156, 251
- Napoli 197
- Pisa 186, 355
- Potenza 205, 368
- Roma 191, 278, 298, 311, 360
- Salerno 202
- Sicilia 354
- Siena 187, 345
- Sondrio 163, 309
- Taranto 203
- Terni 188
- Torino 150
- Trapani 228, 229, 232
- Venezia 373
- U.I.L.A.M.
- Milano 247
- U.I.L.C. (U.I.L.) 92, 104
- U.I.L.E. (U.I.L.) 93, 111
- U.I.L.M. (U.I.L.) 94, 117
- UNIONE DEI COMMERCianti
- Milano 255, 256
- UNIONE INDUSTRIALI
- Bergamo 306, 377
- Biella 153
- Lazio 277, 289
- Napoli 197, 198, 278, 326
- Palermo 287, 326
- Pisa 186, 352
- Prato 177
- Roma 192, 333
- Taranto 204
- Torino 149
- Vercelli 153

- UNIONE ITALIANA DEL LAVORO
DIPENDENTI AZIENDE COMMERCIALI ED AFFINI
- Milano 252
- UNIONE ITALIANA LAVORATORI
ALBERGO E MENSA: v. *U.I.L.A.M.*
- UNIONE ITALIANA LAVORATORI
CHIMICI: v. *U.I.L.C.*
- UNIONE ITALIANA LAVORATORI
ELETTRICI: v. *U.I.L.E.*
- UNIONE ITALIANA LAVORATORI
METALLURGICI: v. *U.I.L.M.*
- UNIONE NAZIONALE INDUSTRIA
CONCIARIA 93, 105
- UNIONE NAZIONALE TRASPORTI
IN CONCESSIONE: v. *U.N.T.I.C.*
- UNIONE SINDACALE FERROVIERI
ITALIANI: v. *U.S.F.I.*
- U.N.T.I.C.
- Milano 244
- U.S.F.I. (C.I.S.NA.L.) 127

- VALLE DI AOSTA 154
- VARESE 164, 305, 324, 359, 360, 378
- VENEGONI CARLO EUGENIO 3
- VENETO 167
- VENEZIA 167, 345, 374, 375, 376, 378
- VERCELLI 152, 323, 335, 340, 366
- VICENZA 170

- ZAGAMI LEOPOLDO 3
- ZANE FRANCESCO 3
- ZUCCA VINCENZO 3

INDICE GENERALE

DELIBERAZIONE ISTITUTIVA (<i>finalità della inchiesta</i>). . .	Pag.	3
COMPOSIZIONE della Commissione Parlamentare	»	3
LETTERA DI PRESENTAZIONE del Presidente, Onorevole Leopoldo Rubinacci	»	5
PUBBLICAZIONE dei risultati della inchiesta, a cura dei Segretari generali della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica	»	13
COLLANA DELLE RELAZIONI E COLLANA DEI DOCUMENTI (<i>elenco dei volumi</i>).	»	13
CRITERI PER LA CONSULTAZIONE DEI DOCUMENTI . . .	»	15
1. - <i>impostazione della pubblicazione</i>	»	15
2. - <i>distribuzione della materia</i>	»	18
3. - <i>note</i>	»	19
4. - <i>tabelle</i>	»	19
5. - <i>abbreviazioni</i>	»	19
AUTORI del volume (relatore, consulente tecnico, esperti, coordinatore)	»	20
PREMESSA	»	23
INDICE SOMMARIO	»	25
<i>Capitolo I.</i> - Le fonti di informazione della Commissione parlamentare di inchiesta	»	31
<i>Capitolo II.</i> - Gli accordi sulle commissioni interne nei vari settori	»	35
<i>Capitolo III.</i> - Esistenza delle commissioni interne: dati forniti dalle Associazioni nazionali di categoria	»	91
<i>Capitolo IV.</i> - Esistenza delle commissioni interne: dati rilevati nelle indagini presso le aziende visitate nel settore industriale . .	»	148

<i>Capitolo V.</i> - Esistenza delle commissioni interne: dati rilevati nell'indagine presso le aziende visitate nel settore delle atti- vità terziarie e varie	<i>Pag.</i> 219
<i>Capitolo VI.</i> - Limiti alla diffusione delle commissioni interne	» 274
<i>Capitolo VII.</i> - Esame analitico delle cause della man- cata costituzione di commissioni inter- ne nelle aziende visitate	» 292
<i>Capitolo VIII.</i> - Rappresentanza degli impiegati nelle commissioni interne	» 371
INDICE DEI NOMI	» 381