

CAMERA DEI DEPUTATI SENATO DELLA REPUBBLICA

DOCUMENTI

DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI
INCHIESTA SULLE CONDIZIONI
DEI LAVORATORI IN ITALIA

VOLUME VI

LE COMMISSIONI INTERNE

IL FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI INTERNE

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

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

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

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

IL PRESENTE VOLUME DI *DOCUMENTI* CORRISPONDE
AL III CAPITOLO DEL VOLUME VI DELLA COLLANA DELLE *RELAZIONI*.
«Il funzionamento 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 VI 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 12 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 12 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 predispone un particolare elenco alfabetico.

Il Volume VI dei Documenti - concernente *il funzionamento delle commissioni interne* - è presentato al Parlamento dall'onorevole LEOPOLDO RUBINACCI, Presidente della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia.

* * *

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*.

La revisione definitiva del Volume è stata curata dal dott. *Amelio Malatesta*.

* * *

Il coordinamento generale del Volume è stato curato dal dott. *Paolo Ferri*, Vice Direttore della Camera dei Deputati.

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

LE COMMISSIONI INTERNE

IL FUNZIONAMENTO
DELLE COMMISSIONI INTERNE

*DOCUMENTAZIONE DEL CAPITOLO III
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 stesse; conclusioni della Commissione.

La documentazione riguardante le commissioni interne, acquisita nel corso della inchiesta - e pubblicata nella Collana dei «**Documenti**» - riguarda specificatamente la prima parte della Relazione e, cioè, la esposizione dei risultati delle indagini effettuate.

Nei precedenti Volumi - IV e V - dei «**Documenti**», è stata pubblicata la documentazione relativa, rispettivamente, alla diffusione ed alla elezione delle commissioni interne. Nel presente Volume - VI - viene riportata, divisa per capitoli e per corrispondenti paragrafi, la documentazione concernente il funzionamento delle *Commissioni interne*, la quale, pertanto, risulta strettamente collegata con il Capitolo III della Parte prima della Relazione stessa.

Compito della inchiesta è stato quello di raccogliere un vasto materiale, tale da offrire una visione, per quanto possibile esauriente e completa, della situazione di fatto in materia di commissioni interne; e permettere, successivamente, una esatta comparazione fra tale situazione ed il quadro giuridico vigente.

In proposito, devesi far rilevare come elevata risulti la mole del materiale raccolto sulle commissioni interne, tema sul quale, infatti, la inchiesta parlamentare si è soffermata in modo particolare.

Il funzionamento - e più specificatamente la possibilità di funzionamento delle commissioni interne - è stato argomento trattato con particolare evidenza, in quanto, meglio di qualunque altro, poteva - e può - consentire una più adeguata conoscenza dell'istituto di che trattasi.

Il maggior pregio della indagine effettuata è stato quello di non essersi dedicata a predisporre una impostazione astratta, ma di aver invece accuratamente annotato, sistemato e riportato gli elementi di fatto emersi dalle dichiarazioni delle parti.

In tal modo, è stato possibile ottenere un quadro vivo e realistico, con le sue luci e le sue ombre, dell'istituto della commissione in-

terna, quale essa si presenta nella vita delle aziende.

Anche qui si potrebbe rilevare che non vi sono dati obiettivi; e non si nega che, limitandosi alle dichiarazioni delle parti interrogate, non si sfugge all'inconveniente di fonti unilaterali, spesso in posizione polemica tra loro, naturalmente portate a far prevalere sulla realtà le prevenzioni di categoria ed i giudizi subiettivi.

Un correttivo a tale unilateralità sussiste, però, nella diversa posizione delle fonti, cui si è fatto ricorso, nella contrapposizione delle tesi, e nelle rettifiche che, molto spesso, sono intervenute.

Non deve, poi, essere dimenticata la influenza della azione di guida delle Delegazioni parlamentari nel corso dei colloqui; che se, da una parte, si è ispirata a non porre limiti alle dichiarazioni delle parti e se molte volte le ha anche provocate, non ha mancato, peraltro, di tendere alla maggiore obiettività possibile.

La Commissione ha portato tutta la sua attenzione nell'accertare i vari punti di vista delle parti interrogate circa la reale situazione della commissione interna nella azienda.

E, cioè, come essa è considerata, non solo relativamente al diverso angolo visuale che possono avere rappresentanti di lavoratori e rappresentanti di imprenditori, ma anche in riferimento alle distinte correnti sindacali e, nell'ambito di queste, tra coloro che sono esponenti di sindacati e coloro che non sono membri di commissione interna.

È evidente che la Commissione non si è limitata ad acquisire le diverse valutazioni, in quanto il materiale raccolto, le dichiarazioni effettuate, la varietà delle opinioni, permettono in definitiva anche di ricavare, spogli dalle polemiche, dalle accentuazioni e dalle minimizzazioni, anche dei fatti o, quanto meno, dei contorni che valgono a dare, nelle diverse situazioni, una realtà viva alla commissione interna.

* *

Ai fini sistematici, il materiale può suddividersi come segue.

È stato, anzitutto, premesso un Capitolo nel quale sono riportate le risposte delle organizzazioni sindacali di categoria al questionario predisposto dalla Commissione parlamentare in materia di funzionamento delle commissioni interne.

Nel II Capitolo sono contenute le dichiarazioni concernenti i compiti e la posizione della commissione interna nella vita aziendale; mentre nel III Capitolo l'argomento trattato riguarda la possibilità ed i limiti del funzionamento delle commissioni interne nelle norme contrattuali e nella realtà.

In questi ultimi due Capitoli si esamina cioè se le commissioni interne corrispondano o meno a quello che dovrebbero essere in relazione ai loro fini e compiti istituzionali.

Nei Capitoli IV e V sono state, poi, raccolte le documentazioni inerenti ai seguenti argomenti:

a) accordi aziendali per il funzionamento delle commissioni interne;

b) pluralità sindacale e sue conseguenze nel funzionamento delle commissioni interne.

Le documentazioni inerenti ai permessi, ai distacchi, alla libertà di movimento ed alle riunioni dei membri delle commissioni interne sono state esposte nei Capitoli VI, VII, VIII e IX.

Infine, gli ultimi due Capitoli riguardano le sedi delle commissioni interne e gli albi per i comunicati.

* * *

Nel presente Volume è stata, pertanto, sistematicamente raccolta tutta la documentazione riguardante le possibilità di funzionamento delle commissioni interne; mentre nel seguente Volume - il VII della Collana dei «Documenti» - verrà pubblicato il materiale concernente la attività concreta delle commissioni interne ed i loro interventi a favore dei lavoratori, in stretta connessione con quanto riferito nel Capitolo IV della Relazione, corrispondente e relativo alla «*commissione interna nella vita aziendale*».

DOCUMENTI

VOLUME VI - LE COMMISSIONI INTERNE

IL FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI INTERNE

Documentazione del Capitolo III del Volume VI delle Relazioni

INDICE

IL FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI INTERNE

PREMESSA	Pag 23
CAPITOLO I. - Le dichiarazioni delle organizzazioni nazionali di categoria	« 35
1. - <i>Il questionario predisposto dalla Commissione Parlamentare di Inchiesta in materia di funzionamento delle commissioni interne</i>	<i>« 35</i>
2. - <i>Le risposte pervenute dai singoli settori: 1) Settore industria</i>	<i>« 36</i>
3. - <i>Abbigliamento</i>	<i>« 39</i>
4. - <i>Acquedotti</i>	<i>« 42</i>
5. - <i>Alimentazione</i>	<i>« 43</i>
6. - <i>Chimiche ed affini, gomma, cavi elettrici e affini</i>	<i>« 47</i>
7. - <i>Cinematografiche</i>	<i>« 53</i>
8. - <i>Edilizia e materiali da costruzione</i>	<i>« 53</i>
9. - <i>Elettricità</i>	<i>« 56</i>
10. - <i>Estrattive</i>	<i>« 59</i>
11. - <i>Grafiche, cartotecniche, carta e cartoni</i>	<i>« 59</i>
12. - <i>Legno e sughero</i>	<i>« 61</i>

13. - Metallurgiche e meccaniche	Pag.	62
14. - Tessili	«	68
15. - Vetro, ceramiche ed abrasivi	«	71
16. - Zucchero, alcool e lievito	«	73
17. - II) Settore Comunicazioni e Trasporti	«	75
18. - Ausiliari del traffico, trasporti complementari e portuali	«	76
19. - Poste e telegrafi	«	76
20. - Telefoni	«	77
21. - Trasporti aerei	«	77
22. - Trasporti marittimi	«	78
23. - Trasporti terrestri	«	78
24. - III) Settore Commercio	«	84
25. - Commercio all'ingrosso ed al dettaglio	«	84
26. - IV) Settore Credito ed Assicurazioni	«	86
27. - Assicurazioni	«	86
28. - Credito	«	88
CAPITOLO II. - I compiti e la posizione della commissione interna nella realtà aziendale	«	95
29. - Premessa	«	95
30. - Dichiarazioni delle organizzazioni sindacali dei lavoratori	«	96
31. - Dichiarazioni delle organizzazioni sindacali dei dirigenti di azienda	«	107
32. - Dichiarazioni delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro	«	111
33. - Dichiarazioni delle commissioni interne e dei lavoratori delle imprese visitate	«	117
34. - Dichiarazioni delle direzioni delle aziende visitate	«	119
CAPITOLO III. - Possibilità e limiti del funzionamento delle commissioni interne nelle norme contrattuali e nella realtà	«	125
35. - Premessa	«	125

36. - <i>Il funzionamento delle commissioni interne in rapporto all'accordo interconfederale: a) Dichiarazioni delle organizzazioni sindacali dei lavoratori</i>	<i>Pag.</i> 127
37. - <i>b) Dichiarazioni delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro</i>	• 134
38. - <i>c) Dichiarazioni delle commissioni interne delle imprese visitate</i>	• 137
39. - <i>d) Dichiarazioni delle direzioni delle aziende visitate</i>	• 142
40. - <i>Possibilità di accertamento, da parte della commissione interna, delle situazioni aziendali</i>	• 148
41. - <i>Ostacoli al funzionamento delle commissioni interne</i>	• 150
42. - <i>La preparazione dei membri di commissione interna: a) Dichiarazioni dei lavoratori</i>	• 172
43. - <i>b) Dichiarazioni dei dirigenti di azienda e dei datori di lavoro</i>	• 174
44. - <i>Il problema della autosufficienza economica delle commissioni interne</i>	• 177
CAPITOLO IV. - Gli accordi aziendali per il funzionamento delle commissioni interne	• 180
45. - <i>Premessa</i>	• 180
46. - <i>Accordi vigenti</i>	• 181
47. - <i>Accordi precedenti</i>	• 187
CAPITOLO V. - La pluralità sindacale e le sue conseguenze nel funzionamento delle commissioni interne	• 193
48. - <i>Premessa</i>	• 193
49. - <i>La politicizzazione delle commissioni interne</i>	• 194
50. - <i>La unità delle commissioni interne e le correnti sindacali</i>	• 204
51. - <i>Situazioni di frattura nelle commissioni interne</i>	• 216
52. - <i>Trattative separate di correnti di commissione interna</i>	• 226
53. - <i>Comunicazioni collegiali e di corrente della commissione interna</i>	• 239

54. - *Conseguenze per i lavoratori dei contrasti tra le correnti sindacali delle commissioni interne* Pag. 245
55. - *Rapporti tra le singole correnti sindacali e le aziende* « 250

CAPITOLO VI. - La concessione dei permessi e dei distacchi nelle norme contrattuali e nella realtà aziendale « 256

56. - *I distacchi dei membri di commissione interna* « 256
57. - *a) Dichiarazioni delle associazioni sindacali* « 257
58. - *b) Dichiarazioni di commissioni interne e di direzioni aziendali* « 262
59. - *La concessione dei permessi ai membri di commissione interna* « 276
60. - *Direzioni aziendali che non concedono permessi alle commissioni interne durante le ore di lavoro o li concedono in casi eccezionali* « 286
61. - *a) Dichiarazioni delle organizzazioni sindacali* « 287
62. - *b) Dichiarazioni di commissioni interne e di direzioni delle aziende visitate* « 288

CAPITOLO VII. - La retribuzione delle ore non lavorate per i permessi e per i distacchi « 294

63. - *Premessa* « 294
64. - *a) Concessione alla commissione interna di ore di permesso* « 295
65. - *b) Mancata retribuzione delle ore di assenza dal lavoro* « 305

CAPITOLO VIII. - La libertà di movimento dei membri di commissione interna « 309

66. - *Considerazioni raccolte sulle attuali possibilità di movimento* « 309

67. - <i>Considerazioni sulle condizioni di miglior favore esistenti in passato</i>	Pag. 317
---	----------

CAPITOLO IX. - Le riunioni dei membri della commissione interna e dei lavoratori	• 324
68. - <i>Le riunioni dei membri delle commissioni interne</i> ...	• 324
69. - <i>a) Riunioni durante l'orario di lavoro</i>	• 325
70. - <i>b) Riunioni dopo l'orario di lavoro</i>	• 328
71. - <i>Riunioni dei lavoratori con le commissioni interne</i> .	• 332
72. - <i>Riunioni consentite anche durante l'orario di lavoro</i>	• 333
73. - <i>Riunioni fuori dell'orario di lavoro</i>	• 336
74. - <i>Riunioni fuori dello stabilimento</i>	• 352
75. - <i>Difficoltà derivanti dai cicli di lavorazione</i>	• 356
76. - <i>Controllo delle riunioni</i>	• 362
77. - <i>a) Dichiarazioni delle organizzazioni sindacali</i>	• 363
78. - <i>b) Dichiarazioni delle commissioni interne e delle direzioni aziendali delle imprese visitate</i>	• 368
79. - <i>Ostacoli alle riunioni</i>	• 381
80. - <i>a) Dichiarazioni delle organizzazioni sindacali</i>	• 381
81. - <i>b) Dichiarazioni delle commissioni interne delle aziende visitate</i>	• 385
82. - <i>Casi di commissioni interne che non indicano riunioni</i>	• 391
83. - <i>Dichiarazioni varie sulle riunioni dei lavoratori</i>	• 393
CAPITOLO X. - Le sedi delle commissioni interne	• 399
84. - <i>Premessa</i>	• 399
85. - <i>Esistenza di sedi attrezzate</i>	• 400
86. - <i>Dichiarazioni sulla non esistenza di una sede per la commissione interna</i>	• 403

87. - Esempi di sedi non idonee o inadeguate	Pag.	406
88. - Concessione della sede e successivo ritiro della concessione stessa	•	411
89. - Esistenza di più locali per singole correnti sindacali	•	413
90. - Decentramento della sede della commissione interna rispetto al luogo di lavoro	•	414
91. - Esistenza della sede della commissione interna fuori della azienda	•	415
92. - Controllo da parte delle direzioni aziendali della sede della commissione interna	•	418
CAPITOLO XI. - Gli albi per i comunicati	•	422
93. - Premessa	•	422
94. - Non esistenza dell'albo	•	423
95. - Esistenza dell'albo senza possibilità di utilizzazione da parte della commissione interna	•	425
96. - Esistenza dell'albo, con difficile visibilità o fuori della azienda	•	426
97. - Esistenza dell'albo, non adibito però esclusivamente per i comunicati della commissione interna ..	•	427
98. - Esistenza di albi separati per singole correnti sindacali	•	429
99. - Esistenza di più albi	•	430
100. - Utilizzazione dell'albo	•	432
101. - a) Esposizione da parte della commissione interna dei comunicati senza il visto della direzione	•	432
102. - b) Visto della direzione aziendale sui comunicati della commissione interna senza porre alcun impedimento	•	433
103. - c) Controllo preventivo esercitato dalla direzione aziendale sui comunicati che la commissione interna voglia affiggere:	•	439

- 1) *Dichiarazioni delle organizzazioni sindacali dei lavoratori* Pag. 440
- 2) *Dichiarazioni delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro* « 446
- 3) *Dichiarazioni delle commissioni interne e delle direzioni aziendali* « 447

CAPITOLO I.

LE DICHIARAZIONI DELLE ORGANIZZAZIONI NAZIONALI DI CATEGORIA

Sommario. 1. - Il questionario predisposto dalla Commissione Parlamentare di Inchiesta in materia di funzionamento delle commissioni interne. 2. - Le risposte pervenute dai singoli settori: I) Settore Industria. 3. - Abbigliamento. 4. - Acquedotti. 5. - Alimentazione. 6. - Chimiche ed affini, gomma, cavi elettrici e affini. 7. - Cinematografiche. 8. - Edilizia e materiali da costruzione. 9. - Elettricità. 10. - Estrattive. 11. - Grafiche, cartotecniche, carta e cartoni. 12. - Legno e sughero. 13. - Metallurgiche e meccaniche. 14. - Tessili. 15. - Vetro, ceramiche ed abrasivi. 16. - Zucchero, alcool e lievito. 17. - II) Settore Comunicazioni e Trasporti. 18. - Ausiliari del traffico, trasporti complementari e portuali. 19. - Poste e telegrafi. 20. - Telefoni. 21. - Trasporti aerei. 22. - Trasporti marittimi. 23. - Trasporti terrestri. 24. - III) Settore Commercio. 25. - Commercio all'ingrosso ed al dettaglio. 26. - IV) Settore Credito ed Assicurazioni. 27. - Assicurazioni. 28. - Credito.

1. - Il questionario predisposto dalla Commissione Parlamentare di Inchiesta in materia di funzionamento delle commissioni interne.

Nel presente Capitolo vengono pubblicate le risposte sul funzionamento delle commissioni interne inviate dalle *Associazioni sindacali nazionali di categoria* nell'apposito questionario trasmesso dalla Commissione parlamentare di inchiesta e contenente domande sulle commissioni interne, già riportate a pag. 32 del Volume IV della Collana dei *Documenti*.

La formulazione della domanda sul funzionamento delle commissioni interne era la seguente:

«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 dispongono di sedi, di abiti, se possono usufruire di permessi e se possono tenere regolari assemblee».

Le risposte raccolte su questo tema sono state particolarmente dettagliate e di notevole rilievo.

Il materiale è stato suddiviso nei vari settori di competenza delle singole *Associazioni sindacali nazionali di categoria* con la finalità di costruire un quadro sistematico delle risposte stesse.

I dati comunicati si riferiscono, nel complesso, a tutto il funzionamento delle commissioni interne, di cui è stato trattato nel *Capitolo III del Volume IV (Le Commissioni interne)* delle «*Relazioni*»; e comprendono anche la materia di cui al successivo *Capitolo IV*, la quale è oggetto della documentazione riportata nel *Volume VII della Collana dei «Documenti»*.

2. - Le risposte pervenute dai singoli Settori: I) Settore industria.

Per questo settore, sono state ricevute risposte al questionario inviato dalle seguenti *Associazioni sindacali nazionali di categoria*; risposte che si riportano, adeguatamente ordinate e coordinate, nei sottoindicati paragrafi:

- | | |
|-----------------------------|--|
| - ABBIGLIAMENTO
(par. 3) | - <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> |
| - ACQUEDOTTI
(par. 4) | - <i>Federazione italiana lavoratori degli acquedotti (F.I.L.D.A.) (C.G.I.L.)</i> |
| - ALIMENTAZIONE
(par. 5) | - <i>Federazione italiana lavoratori industria alimentare (F.I.L.I.A.) (C.G.I.L.)</i> |

- *Associazione nazionale fra gli industriali dell'alimentazione dolciaria (Confindustria)*
 - *Associazione italiana industriali prodotti alimentari (Confindustria)*
 - *Associazione nazionale fra gli industriali delle conserve alimentari vegetali (Confindustria)*
 - *Associazione degli industriali delle conserve animali (A.I.C.A.) (Confindustria)*
 - *Associazione italiana lattiero-casearia (Confindustria)*
 - *Associazione italiana fra gli industriali molitori (Confindustria)*
 - *Associazione nazionale industriali mugnai e pastai (Confindustria)*
 - *Associazione italiana fra gli industriali pastificatori (A.I.I.P.) (Confindustria)*
 - *Associazione italiana fra gli industriali riseri (Confindustria)*
-
- CHIMICHE ED AFFINI, GOMMA, CAVI ELETTRICI ED AFFINI (par. 6)
 - *Federazione italiana lavoratori chimici (F.I.L.C.) (C.G.I.L.)*
 - *Sindacato italiano lavoratori del petrolio (S.I.L.P.) (C.G.I.L.)*
 - *Federazione chimici e petrolieri (C.I.S.L.)*
 - *Unione italiana lavoratori chimici (U.I.L.C.) (U.I.L.)*
 - *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 (par. 7) - *Associazione nazionale industrie cinematografiche ed affini (A.N.I.C.A.) (Confindustria)*
- EDILIZIA E MATERIALI DA COSTRUZIONE (par. 8) - *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)*
- ELETTRICITÀ (par. 9) - *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 (par. 10) - *Libera Federazione italiana lavoratori industrie estrattive (L.F.I.L.I.E.) (C.I.S.L.)*
- GRAFICHE, CARTOTECNICHE, CARTA E CARTONI (par. 11) - *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 (par. 12) - *Federazione italiana delle industrie del legno e del sughero (Confindustria)*
- METALLURGICHE E MECCANICHE (par. 13) - *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)*

- TESSILI
(par. 14)
 - *Associazione canapiери (Confindustria)*
 - *Associazione cotoniera italiana (Confindustria)*
 - *Associazione tessiture italiane fibre artificiali e sintetiche (A.T.I.F.A.S.) (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
(par. 15)
 - *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)*

- ZUCCHERO, ALCOOL E LIEVITO
(par. 16)
 - *Federazione italiana degli addetti alle industrie dello zucchero e dell'alcool (F.I.A.I.Z.A.) (C.G.I.L.)*
 - *Associazione nazionale fra gli industriali dello zucchero, dell'alcool e del lievito (Confindustria)*

3. - Abbigliamento.

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

«Non esiste una regolamentazione specifica di settore.

La insufficiente tutela di cui godono i componenti delle commissioni interne ed i delegati di impresa mette questi, in una condizione di inferiorità tale - nella difficile attuale situazione sindacale - da non potere, salvo casi eccezionali, assolvere ai compiti loro attribuiti.

Indipendentemente dalle deficienze della vigente «regolamentazione» contrattuale per quanto riguarda i compiti e le attribuzioni delle commissioni interne e dei delegati di fabbrica, il fatto di cui sopra dimostra quanto, nella pratica, notevoli e gravi siano le deficienze che si riscontrano nella pratica applicazione del regolamento.

In genere, le commissioni interne non dispongono di sedi. I permessi di assentarsi dal lavoro non vengono concessi che in casi eccezionali. Non sono, di regola, ammessi i distacchi dal posto di lavoro. In gran parte delle aziende, sono però ammessi gli albi per i comunicati.

I casi di permessi per lo svolgimento di assemblee aziendali sono rarissimi.

Ne risulta, pertanto, che, in genere, le commissioni interne od i delegati di impresa sono impediti di espletare liberamente, i loro compiti. Comunque, sono fortemente ostacolati».

* *

Dalla documentazione inviata dalla stessa FEDERAZIONE:

«Dove esiste la commissione interna, essa viene ostacolata in ogni modo nello svolgimento delle sue funzioni. I membri di commissioni interne non possono in alcun caso muoversi dal proprio posto di lavoro. Le relazioni alle maestranze si possono effettuare in sole due aziende; dietro però autorizzazione, che, solo poche volte, viene concessa.

I lavoratori non possono avvicinare i membri delle commissioni interne, se non al di fuori delle ore di lavoro. Anche in casi di gravi controversie, le direzioni non ammettono che il lavoratore possa essere assistito dalla commissione interna. La lavoratrice ed il lavoratore, che ad essa ricorrono, rischiano il licenziamento.

Tipico è il caso avvenuto in una azienda di oltre 700 dipendenti, dove due lavoratrici - le quali avevano chiesto di essere accompagnate dalla commissione interna per una controversia con il proprio capo reparto, per la quale erano state chiamate in direzione - sono state, per questo motivo, licenziate in tronco.

La commissione interna viene isolata; i suoi membri sono soggetti a particolare sorveglianza e, spesso, spostati dal loro posto di lavoro.

Ad esempio, si può citare il caso di una operaia, segretaria di commissione interna, vecchia operaia, estremamente abile e

capace per riconoscimento costante della stessa direzione, la quale, avendo chiesto, per motivi di salute, un parziale mutamento delle sue mansioni, si è vista adibire a lavori tipici delle «bambine». Alle sue proteste ed alle proteste di tutta la commissione interna e dei dipendenti, la ditta ha risposto considerandola «dimissionaria», malgrado non si fosse rifiutata di assolvere anche a queste mansioni umilianti. In sede di procedura per il licenziamento dei membri di commissione interna, la ditta è stata, poi, costretta a pagare - oltre alla normale liquidazione - una penalità corrispondente all'importo di 8 mensilità.

A latere di questo sostanziale esautoramento delle commissioni interne, in merito alla possibilità di esplicitare le loro mansioni, si sta intensificando sempre più l'azione di rappresaglia verso gli elementi più attivi, più preparati sindacalmente, e più coscienti dei loro diritti. E ciò, con il chiaro obiettivo di una costante opera di intimidazione verso tutti i membri di commissioni interne, per impedire delle libere elezioni, per creare nella azienda un costante clima di terrore atto a permettere al datore di lavoro l'applicazione di ogni sopruso, per aumentare a dismisura lo sfruttamento, per diminuire le retribuzioni, e per impedire ogni libero esercizio della azione di tutela dei lavoratori ».

* *

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

«Nel nostro settore, non esiste una regolamentazione contrattuale specifica in materia, mentre si seguono le disposizioni dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953.

Solo nelle aziende dove vi è una regolare forza sindacale, le commissioni interne possono espletare, con una certa libertà, i propri compiti. Nelle altre, l'influenza dei datori di lavoro e la loro politica - e ciò avviene nella maggior parte delle aziende - opera in modo tale che le commissioni interne e i delegati di impresa non possono liberamente assolvere le attività connesse al loro incarico.

Le commissioni interne del settore, che dispongono di sedi, sono ben poche. Difficilmente, i membri di commissioni interne possono usufruire di permessi per assentarsi dal proprio posto di lavoro; e, in nessuna azienda, è permesso alle commissioni interne di tenere regolari assemblee.

È piuttosto diffusa, invece, la esistenza di albi a disposizione delle commissioni interne stesse».

* *

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

«La regolamentazione contrattuale delle commissioni interne deriva dal noto accordo interconfederale, tuttora regolarmente applicato da parte industriale, ed esplicitamente richiamato nell'art. 7 (parte generale) del contratto collettivo nazionale 24 maggio 1957 per gli addetti alla industria delle maglierie e calzetterie.

Le commissioni esplicano liberamente i loro compiti entro i limiti indicati nell'accordo interconfederale. Nessuna vertenza è stata deferita all'esame della Associazione».

* *

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

«Per tutti i settori rappresentati dalla Federazione, esiste anche una regolamentazione contrattuale; in quanto i contratti collettivi nazionali dei settori, in apposito articolo, disciplinano tale istituto, richiamandosi, per quanto riguarda le elezioni, i compiti e la tutela, agli accordi interconfederali.

In tutti gli stabilimenti ove esistono le commissioni interne, le stesse esplicano liberamente i compiti ad esse demandati, e dispongono di apposito locale e di un albo per gli avvisi».

4. - Acquedotti.

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

«Contrattualmente alle commissioni interne sono riconosciuti i compiti stabiliti dagli accordi interconfederali in materia.

Non sempre, le commissioni interne possono espletare i compiti ad esse demandati. Anzi, in qualche caso, viene negato aziendalmente il diritto ai rappresentanti dei lavoratori di trattare determinati problemi relativi alla organizzazione e al miglio-

mento dei servizi e all'inquadramento del personale.

Per quanto riguarda, invece, le sedi, gli albi, i permessi e la possibilità di tenere assemblee, le aziende sono comprensive».

5. - Alimentazione.

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

«I contratti di lavoro vigenti per le varie categorie della industria alimentare fanno riferimento, per quanto concerne le commissioni interne, agli accordi interconfederali.

L'unica esclusione riguarda il settore della panificazione, essendosi sempre rifiutata l'Associazione padronale di discutere la richiesta, avanzata in sede contrattuale dalle organizzazioni sindacali, di una regolamentazione per la elezione delle commissioni interne e dei delegati di azienda.

In moltissimi casi, le commissioni interne non possono liberamente espletare i compiti ad esse demandati, non disponendo di sedi, non usufruendo di permessi, e non potendo tenere regolari assemblee.

Anche in una azienda del settore alimentare - nonostante il numero di lavoratori occupati e la complessità dei problemi derivanti da nuovi sistemi introdotti per la retribuzione dei lavoratori - la commissione interna non dispone di regolari permessi per assolvere ai suoi compiti. Infatti, fra le rivendicazioni poste dai lavoratori per un accordo aziendale, figura la concessione di una ora di permesso al giorno ad un membro di commissione interna, affinché possa svolgere la sua attività per la tutela degli interessi dei lavoratori nell'ambito aziendale».

* *

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

«Nessuna deficienza, pertanto, è stata ravvisata nel settore, nella pratica applicazione dell'accordo sulle commissioni interne.

Esistono solo tentativi, da parte delle Organizzazioni dei

lavoratori, di estendere compiti ed attribuzioni che andrebbero al di là della lettera e dello spirito degli accordi vigenti; ma, anche in questo caso, nessuna vertenza è insorta, nè in sede nazionale, nè in sede confederale.

I membri delle commissioni interne sono soggetti alla comune disciplina contrattuale; e ciò perchè è norma che il compito dei predetti deve svolgersi senza arrecare intralci o disturbi al buon andamento del lavoro e della produzione aziendale.

Nelle ditte che occupano più di 300 operai, nei limiti delle possibilità, è stato assegnato un locale per le riunioni dei membri delle commissioni interne e per la raccolta degli eventuali reclami da parte dei lavoratori. Un albo apposito accoglie i comunicati e, presi accordi con la direzione della azienda, le commissioni interne possono eventualmente convocare o riunire, nell'ambito dello stabilimento, le maestranze».

* *

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

«Generalmente, non si riscontrano inconvenienti di rilievo nella elezione delle commissioni interne, disciplinate con accordo interconfederale dell'8 maggio 1953.

Tale accordo stabilisce anche le modalità di funzionamento ed i compiti della commissione, onde la materia risulta disciplinata in forma rispondente e dettagliata, anche per quanto riflette la tutela dei membri delle commissioni interne.

A quest'ultimo riguardo, merita di essere citato il fatto che i casi di licenziamento di membri delle commissioni interne e di delegati di impresa sono limitatissimi (0,003 per cento sulla maestranza occupata), ed hanno luogo nel quadro di una speciale procedura prevista dal già ricordato accordo interconfederale dell'8 maggio 1953».

* *

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

«La disciplina contrattuale in materia di costituzione e di funzionamento delle commissioni interne è stata realizzata con

l'accordo dell'8 maggio 1953, stipulato in sede confederale, accordo che, anche per l'esperienza acquisita durante i periodi di validità dei precedenti accordi Buozzi-Mazzini del 7 agosto 1947, si è dimostrato efficace strumento ed ha trovato regolare applicazione.

I compiti attribuiti alle commissioni interne, e le modalità con le quali esse possono adempiersi, sono dettagliatamente disciplinati dall'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 (artt. 2, 10, 11, 12, 13)».

* *

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

«Non si sono mai riscontrate deficienze sul funzionamento delle commissioni interne.

Le commissioni esplicano liberamente i compiti ad esse demandati. Possono tenere regolari assemblee, e svolgere regolarmente la loro attività.

E ciò è dimostrato dalla mancanza di vertenze al riguardo».

* *

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

«Le commissioni interne ed i delegati di impresa svolgono i compiti loro attribuiti con piena libertà, in armonia naturalmente con le normali esigenze produttive.

È noto, infatti, che, ai membri di tali commissioni, non è dato derogare alle comuni norme contrattuali; e che, come gli altri dipendenti, anche essi debbono osservare l'orario di lavoro, salvo casi eccezionali ed urgenti nei quali, ottenendo dalla azienda il permesso, possono assentarsi dal posto di lavoro per l'espletamento delle loro funzioni.

Le aziende del settore, secondo le norme dello accordo interconfederale, mettono a disposizione delle commissioni interne un locale idoneamente attrezzato».

* *

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

«Si deve fare presente che alcune organizzazioni dei lavoratori hanno inteso, a volte, ampliare i compiti delle commissioni interne oppure esplicitare detti compiti con modalità non previste dagli accordi che disciplinano la materia della costituzione e del funzionamento delle commissioni stesse.

Il contratto nazionale di lavoro, allegato alla presente relazione, alla parte IV - parte comune - art. 9, ricorda che «i compiti delle commissioni interne, o del fiduciario della azienda, sono quelli previsti dagli accordi interconfederali».

La disciplina contrattuale, in materia, infatti, è stata realizzata - come è noto - con l'accordo dell'8 maggio 1953».

* *

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

«Da parte di alcune organizzazioni dei lavoratori, sono da rilevare atteggiamenti tendenti ad ampliare i compiti delle commissioni interne, o ad esplicitare tali compiti con forme e modalità non previste dagli accordi che disciplinano la materia della costituzione e del funzionamento delle commissioni interne».

* *

Dalla relazione presentata dalla ASSOCIAZIONE ITALIANA
FRA GLI INDUSTRIALI PASTIFICATORI (A.I.I.P.) (Confindustria):

«Si concorda pienamente con la relazione presentata dalla *Associazione Italiana per gli Industriali Molitori* (Confindustria)».

* *

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

«Condividiamo quanto dichiarato in materia dalla *Associazione Italiana fra gli Industriali Molitori* (Confindustria)».

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

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

«Circa la possibilità per le commissioni interne, di espletare liberamente i compiti ad essa demandati, occorre rilevare che, nella stragrande maggioranza dei casi, la commissione interna non ha ore disponibili, non possiede un locale di riunione, non ha un albo murale per l'affissione delle sue comunicazioni e non può tenere assemblee delle maestranze anche durante gli intervalli del lavoro.

In tutta la provincia di Milano, solamente 12 membri di commissioni interne sono distaccati dalla produzione per poter adempiere al loro compito; compito che, data l'ampiezza delle fabbriche, non può essere diversamente assolto. In qualche raro caso, si accordano ad un membro di commissioni interne alcune ore settimanali di permesso pagato.

Quando le commissioni interne dispongono di un albo murale, molto spesso le direzioni pretendono di essere arbitre di dare o non dare l'autorizzazione per l'affissione dei comunicati riguardanti la loro attività.

Anche per quanto riguarda le assemblee delle maestranze - quando queste sono consentite nei locali della mensa aziendale - le direzioni pretendono normalmente di conoscere in precedenza le comunicazioni che verranno fatte, riservandosi di dare o meno il loro benessere».

* *

Dalla relazione presentata dal SINDACATO ITALIANO LAVORATORI DEL PETROLIO (S.I.L.P.) (C.G.I.L.):

«Si precisa, altresì, che queste non sono le sole violazioni dei diritti sindacali che hanno luogo nella nostra categoria.

Vi sono gravi violazioni della legge sul collocamento, ostacoli alla attività delle commissioni interne, abuso del lavoro in appalto, rappresaglie contro membri di commissioni interne e attivisti sindacali».

* *

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

«In tutti i contratti collettivi di categoria, in vigore per i settori considerati, è fatto esplicito richiamo alle elezioni ed alle funzioni della commissione interna, secondo la regolamentazione dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953.

In materia di definizione delle funzioni della commissione interna, sorgono tuttavia frequenti contrasti, date le difficoltà che possono derivare dallo stabilire esattamente le delimitazioni del mandato ad esse affidato.

Da parte di molte commissioni interne, si ricevono spesso segnalazioni di limitazioni di vario genere poste dalle direzioni, principalmente in ordine alla possibilità di discutere determinate questioni aziendali, riguardanti anche il loro mandato di vigilanza per la corretta applicazione delle norme contrattuali e degli accordi.

Si rileva, inoltre, che da parte delle direzioni di impresa vi è la tendenza ad una sempre più rapida applicazione delle disposizioni relative al funzionamento della commissione interna, al di fuori dell'orario di lavoro dei singoli membri. Questo fatto, specie nelle aziende di maggiore entità, si traduce spesso in una pratica limitazione della possibilità di un regolare funzionamento dell'organismo.

La quasi totalità delle commissioni interne - per le quali la vigente regolamentazione prevede la possibilità di disporre di una sede - si trovano in tale condizione.

Meno soddisfacente è la situazione circa la possibilità di ottenere appositi albi, specie per le commissioni interne delle imprese di minori dimensioni.

Le maggiori limitazioni circa la possibilità per le commissioni interne di espletare compiutamente il loro mandato si hanno, infine, per quanto attiene la concessione di permessi per motivi inerenti alle loro funzioni, ed in ordine alla possibilità di tenere assemblee dei lavoratori.

In proposito, si nota, infatti, la crescente severità nella concessione di permessi ai singoli membri di commissioni interne, e sono ormai rari i casi nei quali le direzioni di impresa concedono alle commissioni interne l'autorizzazione a tenere assemblee dei lavoratori in locali o terreni di proprietà delle aziende, il che costituisce un ostacolo per il mantenimento di contatti periodici con i lavoratori ».

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

«La regolamentazione sulle commissioni interne è quella interconfederale che ha permesso alle aziende di peggiorare, in alcuni casi, le condizioni di fatto acquisite aziendali, mediante accordi diretti.

I contratti dei vari settori chimici non prevedono particolari regolamentazioni per le commissioni interne.

Gli inconvenienti relativi al funzionamento delle commissioni interne sono, anche per i settori chimici, quelli riscontrati in tutti gli altri rami della industria.

È da segnalare che, nei maggiori complessi industriali, il funzionamento delle commissioni interne è leggermente migliore, che in tutti gli altri complessi.

Generalmente, le commissioni interne non riescono ad espletare liberamente i compiti ad esse demandati, sia in conseguenza della restrittività dell'accordo interconfederale più volte citato, sia per l'opera delle direzioni volta a limitare il più possibile il funzionamento di questi organismi. Soltanto nelle grandi aziende, esistono sedi a disposizione delle commissioni interne; e, in alcuni casi, manca l'albo per le affissioni.

La possibilità di ottenere dei permessi si può considerare inesistente; e le assemblee non è possibile tenerle ormai in nessuna fabbrica, anche per la difficoltà di riunire i lavoratori, dopo l'orario di lavoro».

* *

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

«Non esistono particolari regolamentazioni oltre quella dell'accordo interconfederale.

Le commissioni interne svolgono liberamente i loro compiti e dispongono di albi».

* *

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

«La regolamentazione contrattuale sulle commissioni interne è contenuta nell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953,

che ha trovato una regolare applicazione presso tutte le aziende.

Nessuna particolare deficienza è stata riscontrata nella pratica applicazione dell'accordo. Qualche controversia di limitatissima portata è sorta in materia; ma solo perchè si è tentato, da parte delle organizzazioni dei lavoratori o delle commissioni interne stesse, di ampliare indebitamente i compiti di queste ultime.

In virtù delle singole norme contenute nell'accordo, le commissioni interne hanno piena libertà per l'espletamento dei loro compiti. Naturalmente, la loro attività deve svolgersi senza intralciare la produzione, o comunque il normale andamento del lavoro nella impresa.

I membri delle commissioni interne sono soggetti alle generali norme contrattuali, e devono osservare l'orario di lavoro come tutti gli altri dipendenti. In casi eccezionali ed urgenti, possono ottenere il permesso di assentarsi dal posto di lavoro per l'espletamento delle loro funzioni.

Le commissioni interne, nelle aziende con più di 300 dipendenti, hanno un locale dove i membri possono riunirsi, e dove essi possono ricevere le comunicazioni ed i reclami da parte dei lavoratori. Ove possibile, il locale è messo a disposizione delle commissioni interne anche nelle aziende che occupano da 200 a 300 dipendenti.

Le commissioni interne hanno a disposizione un albo per i comunicati inerenti ai loro compiti e, previ accordi con la direzione aziendale, possono tenere regolari assemblee del personale».

* *

Dalla relazione presentata dalla UNIONE NAZIONALE INDUSTRIA CONCIARIA (Confindustria):

«Nei riguardi della costituzione e del funzionamento delle commissioni interne, la disciplina contrattuale è stata realizzata con il citato accordo dell'8 maggio 1953 che - salvo i casi di cui al comma a/1 - ha trovato regolare applicazione.

Non risulta che si siano riscontrate deficienze; peraltro, è da rilevare che tale accordo regola la materia in tutti i dettagli relativi alla costituzione e al funzionamento delle commissioni interne.

Nessuna vertenza è stata sottoposta all'esame di questa Unione.

In osservanza degli accordi interconfederali, i membri delle commissioni interne possono espletare liberamente il loro compito, pur essendo soggetti al normale orario di lavoro, come tutti gli altri dipendenti».

* *

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

«La regolamentazione contrattuale sulle commissioni interne è quella interconfederale citata, e non ha dato motivo a deficienze di applicazione.

Nei complessi più importanti, specie per numero di lavoratori, le commissioni interne dispongono di una sede e di albi; possono usufruire di permessi, e tenere regolari riunioni fuori del normale orario di lavoro.

Le commissioni interne espletano i compiti loro demandati dalla regolamentazione in atto in completa libertà ed autonomia; questa ultima condizionata alle direttive delle organizzazioni sindacali dei lavoratori alle quali appartengono e di cui sono i rappresentanti».

* *

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

«Non esiste una disciplina contrattuale di categoria in materia di costituzione e di funzionamento delle commissioni interne. Come già accennato, il contratto collettivo di lavoro rinvia all'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953, che fa seguito, a sua volta, al precedente del 7 agosto 1947, e all'accordo Buozzi-Mazzini.

Nessuna particolare deficienza ci è stata segnalata dalle aziende associate nella pratica attuazione delle norme di cui trattasi, che disciplinano in forma esauriente e dettagliata la materia, i cui vari aspetti sono tutti regolati in modo da assicurare una attiva rispondenza delle commissioni interne alle fondamentali funzioni di rappresentanza e di tutela che l'accordo loro attribuisce. E ciò vale sia per le disposizioni istituzionali

dell'accordo (costituzione, composizione, durata e poteri delle commissioni interne), che per quelle attinenti la determinazione dei mezzi e delle condizioni per la loro attività (locali, albi di affissione, ecc.).

Se qualche contrasto è sorto in materia, esso è stato determinato solo da tentativi di ampliare i compiti delle commissioni interne o di esplicitare gli stessi con forme e modalità non previsti dall'accordo. Si tratta, quindi, di ipotesi di inosservanza dell'accordo, in punti peraltro espressamente e chiaramente precisati.

Sullo svolgimento delle attività delle commissioni e del normale espletamento dei loro compiti, l'accordo 8 maggio 1953 prevede disposizioni precise; e, in ispecie, quelle contemplate dagli artt. 2, 10, 11, 12 e 13.

In base a tali norme, i membri delle commissioni interne, la cui attività deve svolgersi senza creare intralcio alla produzione ed al normale andamento del lavoro nella impresa:

a) sono soggetti alle comuni norme contrattuali e, quindi, devono osservare l'orario di lavoro come tutti gli altri dipendenti, potendo peraltro, in casi eccezionali ed urgenti - che ci risultano generalmente valutati dalle aziende con criteri di comprensività - allontanarsi per l'espletamento del loro mandato, dal posto di lavoro o dalla azienda su autorizzazione della direzione o di chi abbia avuto da essa tale facoltà;

b) possono usufruire, nelle imprese con più di 300 dipendenti, e in quanto possibile nelle aziende che occupano da 200 a 300 dipendenti, nelle ore da convenirsi con la direzione, di appositi locali di riunione, nei quali ricevere comunicazioni e reclami da parte dei lavoratori;

c) dispongono, all'ingresso dello stabilimento, di albi per l'affissione di comunicati inerenti al loro compito;

d) hanno la facoltà di indire, nell'ambito dello stabilimento e, di norma, al di fuori dell'orario di lavoro, riunioni di lavoratori, previo accordo con la direzione circa l'ora ed il luogo, per la discussione dei problemi inerenti ai loro compiti».

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

«La regolamentazione contrattuale relativa alle commissioni interne fa riferimento alle disposizioni previste dall'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953.

In tutte le aziende ove si sono costituite commissioni interne, è stato assicurato, per queste ultime, il libero esercizio dei propri compiti. Esse dispongono, ovunque, di un albo ove affiggere i comunicati e le altre segnalazioni inerenti allo svolgimento delle loro mansioni.

Nelle aziende con più di 200 dipendenti, è stato riservato un locale ove i membri di commissioni interne possono riunirsi o ricevere comunicazioni da parte dei lavoratori».

7. - Cinematografiche.

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

«Le commissioni interne sono regolamentate dall'accordo interconfederale 8 maggio 1953 per la costituzione e il funzionamento delle commissioni interne.

Non risulta che siano mai stati posti ostacoli al funzionamento delle commissioni interne. In alcune aziende, le commissioni interne dispongono di sedi, possono riunirsi; e i membri di esse possono usufruire di qualche permesso».

8. - 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 esiste alcuna regolamentazione contrattuale. Il funzionamento si basa solo sull'accordo interconfederale.

Nel settore edile, il funzionamento delle commissioni interne è molto relativo, per la particolare caratteristica del lavoro.

Nei rimanenti settori non sempre le commissioni interne possono svolgere in piena libertà i compiti loro affidati. Salvo casi sporadici, nella maggioranza degli stabilimenti, non esiste la sede della commissione interna che si vede quindi costretta a svolgere i suoi compiti nella mensa o negli spogliatoi.

Di norma, nelle aziende di una certa consistenza economica e di dipendenti, esistono gli albi murali; mentre, in molti casi, i membri delle commissioni interne possono usufruire di permessi.

Di norma, non viene permesso di tenere nell'interno delle aziende le assemblee, salvo casi eccezionali in cui si può usufruire della mensa ».

* *

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

«Il funzionamento delle commissioni interne è regolamentato dall'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953.

Nessuna particolare deficienza è stata riscontrata nella pratica attuazione dell'accordo stesso.

Se qualche contrasto è sorto in materia, esso è stato determinato solo da tentativi di ampliare i compiti delle commissioni interne e di esplicitare gli stessi con modalità non previste dall'accordo stesso. In particolare, si tende ad esporre negli albi i comunicati senza averne preventivamente data comunicazione alla direzione, ad indire riunioni senza il benestare della direzione, a svolgere l'attività propria delle commissioni interne durante l'orario di lavoro con conseguente intralcio del normale andamento produttivo.

Le commissioni interne possono liberamente espletare i compiti ad esse demandati, nei limiti e secondo le modalità previste dall'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953.

Ovunque, si è provveduto a mettere le commissioni interne in condizione di poter fare al personale le proprie comunicazioni mediante albi o altri mezzi equivalenti.

La disponibilità del locale a cui fa riferimento l'art. 11 dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 è stata assicurata, non solo presso gli stabilimenti aventi più di 300 dipendenti, ma, in diversi casi, anche presso quelli aventi una maestranza inferiore.

Negli stabilimenti in cui, dato l'esiguo numero del personale dipendente, le commissioni interne non dispongono di apposito ambiente per riunirsi, vengono messi a loro disposizione di volta in volta locali dello stabilimento.

In diversi casi, inoltre, con preventiva autorizzazione della direzione, possono essere tenute assemblee anche all'interno dello stabilimento».

* *

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

«La disciplina contrattuale delle commissioni interne è stabilita dal richiamato accordo interconfederale, il quale, in tutte le sue numerose disposizioni, ha dimostrato di essere perfettamente rispondente ai fini istituzionali che le commissioni interne si propongono.

Se qualche dubbio è potuto insorgere, esso è da attribuirsi, forse, a tentativi di parte operaia volti ad ampliare - e, così, a snaturare - i compiti e le attribuzioni proprie delle commissioni interne».

.....

«Il citato accordo interconfederale assicura piena libertà per l'espletamento dei compiti delle commissioni interne secondo le modalità dettagliatamente in esso indicate, pur dovendo riconfermare che la attività di questi organismi deve svolgersi senza creare intralci alla produzione e al normale andamento del lavoro.

I membri delle commissioni interne sono, infatti, comunemente soggetti alle norme previste dal contratto nazionale di lavoro; e, come tali, devono osservare l'orario di lavoro come tutti gli altri dipendenti, mentre, agli stessi, in casi eccezionali ed urgenti, possono essere concessi permessi per l'espletamento delle loro funzioni.

Nei limiti obiettivi consentiti dalle caratteristiche del settore, le commissioni interne normalmente dispongono di quegli elementi che, in conformità alle norme dell'accordo, possono facilitare lo svolgimento delle loro funzioni».

9. - Elettricità.

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

«La regolamentazione sulle commissioni interne, derivante dall'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953, risulta poco efficiente per la nostra categoria, data la diversa struttura aziendale del settore elettrico, in quanto non vi è, in ogni località, una direzione, e, in generale, il lavoratore dipende - per la soluzione dei suoi problemi, anche minimi - dalla volontà, il più delle volte dispotica, di capi zona e capi settori locali, i quali spesso agiscono anche con metodi sconosciuti alla stessa direzione.

Detto regolamento non può ritenersi dunque adeguato alla esigenza del nostro settore; e possiamo fare un esempio in merito.

L'art. 1 stabilisce che la commissione interna è eletta «per ciascuna sede, stabilimento, filiale ed ufficio autonomo quale rappresentanza dei lavoratori nei confronti di ciascuna direzione».

Essendo la caratteristica principale della nostra industria quella di avere una sola azienda per una vasta zona, a volte comprendente anche più di una regione, ed essendo autonoma e competente a trattare solo la direzione generale, si verifica il caso che, per discutere anche le minime questioni, i lavoratori debbono trattare con la sede dell'azienda distante anche centinaia di chilometri dal posto di lavoro.

Ad esempio, per la S.R.E. (tutto il Lazio) si può trattare solo a Roma; per la *Edison* (Lombardia e parte del Trentino, Piemonte e Liguria) si deve trattare a Milano; per la S.A.D.E. (Veneto) a Venezia; e così via.

Il regolamento dovrebbe, quindi, essere applicato solo nello spirito con larghezza e con le dovute necessarie variazioni.

Riteniamo, per evitare continue controversie, che sia necessaria una regolamentazione più rispondente alla struttura della industria elettrica, stipulata direttamente tra l'associazione industriali elettrici e le organizzazioni sindacali della categoria.

Nelle aziende dove le commissioni interne sono esistenti, esse possono in genere esplicitare le loro funzioni. I limiti della loro attività sono, però, dettati dal paternalismo aziendale.

La commissione interna, cioè, può essere attiva solo fino

ad un certo punto, per risolvere minimi problemi; mentre, per quelli più generali, occorre che si salvaguardi - come dimostrato precedentemente - onde non incorrere nella rappresaglia sindacale.

Poche hanno una sede, degli albi, e possono usufruire di permessi sindacali. Più difficile è che le commissioni possano avere l'autorizzazione ad affiggere comunicati dove ci sono gli albi, convocare regolari assemblee che sono possibili solo nelle aziende dove più numerosa - e, quindi, più forte - è la maestranza, ed in genere nelle grandi città come Torino, Milano e Roma.

Anche in queste località, occorre, però, scontrarsi spesso con la direzione che, ogni tanto, tenta di vietare l'assemblea, l'affissione del comunicato, di non dare il permesso sindacale, e così via.

In una grande azienda settentrionale, per esempio, si cerca spesso di impedire l'affissione di comunicati per il personale relativamente alla attività della commissione interna e per i vari problemi sindacali.

Le aziende, cioè, rimandano i loro attacchi di fronte alla continua reazione delle maestranze, e li smettono solo in quelle località dove sono riuscite, dopo periodici e continui tentativi, a raggiungere lo scopo di isolare la commissione interna dai lavoratori e di vietare che si facciano comunicati alle maestranze».

* *

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

«Sul funzionamento delle commissioni stesse nelle aziende elettriche, nulla vi è da segnalare, in quanto esse funzionano regolarmente, hanno a disposizione normalmente una sede e gli albi per le comunicazioni sindacali, e nulla osta per usufruire di permessi richiesti per motivi esclusivamente sindacali».

* *

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

«La costituzione ed il funzionamento delle commissioni interne sono disciplinati dal già citato accordo interconfederale

dell'8 maggio 1953.

La pratica applicazione di detto accordo - che contiene dettagliate norme in merito alla costituzione, ai compiti, alla composizione, alle elezioni, alla durata ed alla attività delle commissioni interne, nonchè ai locali, alle affissioni dei comunicati, alle riunioni ed alla tutela dei membri di dette commissioni - non risulta abbia dato luogo ad inconvenienti.

Qualche lieve contrasto, inerente la determinazione del numero delle commissioni interne nell'ambito di singole imprese, è stato risolto aziendalmente, con diretto accordo tra le parti.

I compiti delle commissioni interne sono tassativamente fissati dall'art. 2 del citato accordo interconfederale dell'8 maggio 1953.

L'espletamento di tali compiti avviene in piena libertà da parte di dette commissioni, alle quali è fatto soltanto obbligo di rispettare le modalità stabilite dagli artt. 10 e 13 dell'accordo stesso.

L'attività delle commissioni deve, cioè, svolgersi, senza creare intralcio alla produzione ed al normale andamento del lavoro nell'impresa.

I membri delle commissioni interne sono soggetti alle comuni norme contrattuali, e devono, quindi, osservare l'orario di lavoro, come tutti gli altri dipendenti.

Per quanto concerne la concessione di locali per le riunioni delle commissioni interne di cui trattasi, le aziende elettriche si sono uniformate alle disposizioni contenute nell'art. 11 del richiamato accordo interconfederale, il quale prevede che, in ore da convenirsi, le imprese che abbiano oltre 300 dipendenti - e, possibilmente, quelle che ne occupino almeno 200 - debbono mettere a disposizione delle commissioni interne un locale nel quale esse possano riunirsi e ricevere comunicazioni e reclami da parte dei lavoratori.

Ai sensi dell'art. 12 del citato accordo, le commissioni interne dispongono, inoltre, di albi per le affissioni di comunicati inerenti ai loro compiti.

Quanto ai permessi, l'art. 10 dell'accordo medesimo stabilisce che i membri delle commissioni interne «*in casi eccezionali ed urgenti*, per l'espletamento del loro mandato, possono assentarsi dal loro posto o dall'azienda, su autorizzazione della direzione o di chi ne abbia avuto da essa facoltà».

Risulta, peraltro, che, in pratica, i permessi vengono concessi con criteri di larghezza; e cioè, non in soli casi eccezionali ed urgenti.

Le commissioni interne hanno sempre potuto tenere regolarmente le loro assemblee, previo accordo con le direzioni aziendali sulle modalità di tempo e di luogo; e ciò, a norma dell'articolo 13 dell'accordo interconfederale più volte citato».

10. - Estrattive.

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

«La regolamentazione delle commissioni interne è contemplata dall'accordo interconfederale in materia, dell'8 maggio 1953.

Detta regolamentazione non dà luogo a deficienze di pratica applicazione.

Nel settore, salvo rari problemi prontamente risolti, è consentito alle commissioni interne lo svolgimento delle loro funzioni previste dalla apposita regolamentazione.

Nei complessi di un certo rilievo, le commissioni interne dispongono di sede e di albi.

Non ci risulta che siano state impedito assemblee per comunicazioni inerenti ai compiti specifici delle commissioni interne».

11. - Grafiche, cartotecniche, carta e cartoni.

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

«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 della loro autorità, ricattando i singoli membri con minacce e con 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.):

«Le norme che regolano il funzionamento delle commissioni interne sono quelle stabilite dall'accordo interconfederale. Le deficienze riscontrate nella applicazione di tale accordo possono essere riassunte nella interpretazione restrittiva delle stesse data dagli industriali.

È impossibile dare un giudizio unico. Infatti, ci sono delle aziende - una minoranza - dove la commissione interna può espletare il proprio mandato con piena libertà; in altre aziende, invece, vengono escogitati tutti i sistemi per limitare l'attività degli organismi di fabbrica.

Normalmente le commissioni interne dispongono di albi; solo in pochi casi di proprie sedi. Generalmente, è proibito tenere assemblee nelle aziende».

* *

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

«L'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 disciplina il funzionamento delle commissioni interne. Tale accordo viene osservato dalle aziende del settore cartario; e di ciò costituisce riprova la circostanza che, anche a questi effetti, non si sono verificati particolari contrasti circa l'applicazione dell'accordo interconfederale medesimo.

Per contro, non infrequenti sono stati i casi nei quali le commissioni interne hanno cercato di esorbitare, o hanno esorbitato, dai limiti contrattuali circa i compiti ad esse demandati.

In tale senso, vanno intesi casi in cui, da parte delle commissioni interne, si è svolta opera di propaganda politica; è stato fatto uso degli albi aziendali per l'affissione di comunicati di carattere politico o relativi a materia non rispondente a quella determinata dalle norme contrattuali, o senza comunque chiederne la prescritta preventiva autorizzazione alla azienda; si sono rifiutati i singoli membri di adempiere obblighi di lavoro, disapplicando disposizioni legittimamente impartite da superiori in materia tecnica e disciplinare.

Le commissioni interne espletano liberamente i loro compiti,

nella piena autonomia ad esse lasciata dalle imprese entro i limiti consentiti dalle esigenze della produzione e dal normale svolgimento del lavoro. Le aziende più grandi pongono a disposizione delle commissioni interne appositi locali per lo svolgimento delle riunioni».

* *

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

«La regolamentazione contrattuale sulla costituzione e sul funzionamento delle commissioni interne è quella di cui all'accordo interconfederale 8 maggio 1953, accordo che viene osservato dalle aziende dei settori grafici, cartotecnici e trasformatori, senza che si siano verificati particolari contrasti, salvo alcuni tentativi da parte dei componenti le commissioni interne di ampliare i loro compiti e di esplicitare gli stessi con forme e modalità non previsti dall'accordo».

.....

«Nelle aziende con più di 300 dipendenti e, in quanto possibile, nelle aziende che occupano da 200 a 300 dipendenti, è posto a disposizione delle commissioni interne, un locale nel quale i membri possono riunirsi per ricevere comunicazioni e reclami da parte dei lavoratori.

È messo a disposizione delle commissioni interne un albo per i comunicati inerenti i loro compiti; e, previo accordo con la direzione aziendale sulle modalità di tempo e di luogo, le commissioni interne, per l'espletamento dei compiti stessi, possono convocare e riunire i lavoratori nell'ambito dello stabilimento».

12. - Legno e sughero.

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

«L'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 disciplina

il funzionamento delle commissioni interne.

Nel settore del legno, non si sono verificati particolari contrasti circa l'applicazione di tale accordo. Qualche questione è sorta solo per la inesatta interpretazione delle clausole contrattuali da parte delle organizzazioni dei lavoratori; clausole che, peraltro, risultano tassativamente e molto chiaramente formulate.

Le commissioni interne espletano liberamente i loro compiti, nella piena autonomia ad esse lasciata dalle imprese entro i limiti consentiti dalle esigenze della produzione e dal normale svolgimento del lavoro. Le aziende più grandi pongono a disposizione delle commissioni interne appositi locali per lo svolgimento delle riunioni ».

13. - Metallurgiche e meccaniche.

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

«L'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 sulle commissioni interne dà luogo, nella sua applicazione nelle aziende del settore metalmeccanico, alle seguenti considerazioni:

- a) Nel nostro settore ha particolare diffusione e rilievo la pratica del salario ad incentivo.

Da questo punto di vista, il paragrafo 3) dell'art. 2 dell'accordo interconfederale prevede che spetti, tra l'altro, alle commissioni interne, per l'esercizio delle sue funzioni di rappresentanza del personale, di esaminare con la direzione, preventivamente alla loro attuazione, «la introduzione di nuovi sistemi di retribuzione».

Una giusta interpretazione dell'accordo ispirata allo scopo di «mantenere normali i rapporti tra i lavoratori e la direzione dell'azienda», come previsto dal medesimo art. 2, non può non consentire alla commissione interna di svolgere il suo inalienabile compito di rappresentare i lavoratori, di intervento e contrattazione, nella determinazione di quegli aspetti salariali o organizzativi del rapporto di lavoro (cottimi, incentivi, paghe di posto, organici, ritmi di lavorazione, ecc.) che, per la loro natura, strettamente connessa alla specifica attuazione di ogni singola attività produttiva, sfuggono necessariamente alla possibi-

lità di una regolamentazione contrattuale su piano generale, la quale non può altro che tracciare le linee generali della loro attuazione.

Si deve, invece, rilevare che il costante orientamento delle associazioni padronali e delle singole direzioni aziendali è rivolto a dare dell'articolo sopra ricordato una interpretazione che escluda completamente la commissione interna da questo compito, riservandole semmai solo la possibilità di farsi interprete delle eventuali doglianze dei lavoratori, a cose avvenute, circa la particolare applicazione di criteri generali sui quali, peraltro, la parte padronale rivendica la più assoluta facoltà di decisione e addirittura il diritto di non farli nemmeno conoscere ai lavoratori.

Sono numerosi, infatti, i casi in cui i lavoratori e commissioni interne sono all'oscuro dei metodi adottati, per esempio, per la rilevazione dei tempi (coefficienti correttivi adottati, ecc.), la determinazione di cottimi o comunque incentivi salariali (grafici di incentivo), ecc. Altrettanto si dica per quanto riguarda i metodi per la valutazione delle mansioni, ecc.

Tutto ciò è tanto più assurdo, in quanto la adozione di questi metodi viene usualmente motivata con la rispondenza di essi ad asseriti criteri di oggettività scientifica. È, invece, manifesto come si voglia apertamente sottrarre ai lavoratori la possibilità di contrarre, attraverso le loro rappresentanze riconosciute, una parte decisiva - e la più delicata - dei numerosi aspetti in cui si articola il loro rapporto di lavoro; e come si voglia imporre, da parte padronale, la determinazione unilaterale di una parte sostanziale del salario e degli altri elementi del rapporto di lavoro.

- b) Molte direzioni aziendali per impedire una efficiente attività della commissione interna spostano frequentemente all'interno della azienda i membri della commissione interna stessa e impediscono ad essi di andare nei reparti. Tenuto presente che, in una fabbrica meccanica di una certa ampiezza, possono esistere migliaia di tempi di cottimo, non è chi non veda come il controllo su di essi e la loro applicazione non possa svolgersi solo attraverso l'affrettato contatto con le maestranze reso possibile al di fuori dell'orario di lavoro; e soprattutto non possa svolgersi senza la conoscenza diretta delle condizioni specifiche concrete da cui essi traggono ragione di essere, e senza la diretta discussione con i rappresentanti della direzione

che di essi si assumono la responsabilità.

Ciò detto, tenuto conto degli elementi che certamente si saranno già acquisiti in parte, ci pare superfluo insistere, qui, su altre violazioni dell'accordo interconfederale circa il diritto della commissione interna di affiggere comunicati negli albi aziendali e di riunire le assemblee dei lavoratori al di fuori dell'orario di lavoro; circa la tutela dei membri di commissione interna e il rifiuto delle direzioni di discutere con le commissioni interne sulla materia prevista all'art. 2 dell'accordo interconfederale, e sull'azione padronale di discriminazione nell'ambito stesso delle commissioni interne tendente a snaturarne il carattere di rappresentanza unitaria dei lavoratori; nonchè sulle intimidazioni e sulle rappresaglie nei confronti dei lavoratori che si rivolgono alla commissione interna stessa; e, in generale, sul tentativo di sostituire il normale rapporto tra datore di lavoro e rappresentanza democratica dei lavoratori con un rapporto paternalistico e intimidatorio tra padrone e singolo lavoratore.

Riteniamo, infatti, che su questa materia l'indagine parlamentare abbia potuto attingere, in tutte le località e da tutte le categorie oggetto di esame, una vasta documentazione, pressochè univoca e comunque largamente probante ».

* *

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

«È già stato rilevato come la regolamentazione contrattuale delle commissioni interne sia, anche per il settore metalmeccanico, quella del predetto accordo interconfederale dell'8 maggio 1953, e che ove le parti si uniformino alle norme ivi contenute, non si ha motivo di attribuire deficienze anche nella pratica applicazione dell'ordinamento stabilito, non potendosi esigere dalle commissioni interne attività che esorbitino dai compiti loro attribuiti.

Il regolare funzionamento delle commissioni interne è naturalmente affidato all'attitudine ed al senso di responsabilità dei lavoratori che sono stati prescelti a comporle, ma dipende anche in gran parte dallo spirito conciliativo oltre che dalla chiarezza o obiettività di vedute dei rappresentanti aziendali con i quali le commissioni interne stesse debbono assolvere, nelle diverse circostanze emergenti, il loro mandato. E tale reciproca

predisposizione - che può anche non bastare talvolta a risolvere favorevolmente situazioni incresciose - non è purtroppo quella prevalente.

Più diffusa è ancora la tendenza di parte imprenditoriale a contrastare l'assolvimento dei compiti delle commissioni interne; e ciò anche quando le stesse si attengano completamente alle disposizioni regolamentari di svolgere la loro attività senza intralciare il normale andamento del lavoro, ed i loro membri osservino in via di massima l'orario di lavoro e le comuni norme contrattuali.

Ciò in quanto, ad esempio, non tutte le imprese hanno fin qui ottemperato all'impiego contrattuale di informare preventivamente le rispettive commissioni interne del provvedimento o dei mutamenti di ordini di servizio adottati, suscitando in tal modo lagnanze e proteste da parte dei lavoratori interessati.

E non tutte le aziende aventi oltre 300 dipendenti, hanno provveduto a mettere a disposizione delle rispettive commissioni interne la sede per le riunioni ove ascoltare i lavoratori che si recano da esse per riferire od informarsi sulle questioni che li interessano.

In quanto alle assemblee, esse sono normalmente tenute, quando se ne presenti la necessità, nei locali del refettorio o di mensa esistenti nella generalità delle aziende maggiori ».

* *

Dalla relazione presentata dalla UNIONE ITALIANA LAVORATORI METALLURGICI (U.I.L.M.) (U.I.L.):

«La regolamentazione sulle commissioni interne è disciplinata dall'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953.

Dobbiamo dichiarare che il presente accordo è risultato migliorativo rispetto al precedente; e che l'applicazione pratica di alcuni articoli ha dato luogo ad innumerevoli inconvenienti.

Secondo quanto previsto dall'art. 1 del citato accordo, il numero minimo dei lavoratori per la costituzione delle commissioni interne è stato elevato da 25 a 40. Per le imprese che occupino un numero di lavoratori superiori a 5, ma non a 40, è eletto un delegato di impresa al quale sono attribuiti gli stessi compiti della commissione interna.

Ne consegue che un notevole numero di piccole aziende viene ad essere privato della possibilità di avere una commissione

interna formata da più membri eletti in rappresentanza delle diverse correnti sindacali.

Il punto 3 dell'art. 2 precisa che spetta alla commissione interna di esaminare con la direzione, prima della loro attuazione, la determinazione dell'orario di inizio e di cessazione del lavoro nei vari giorni della settimana; con ciò intendendo che le commissioni interne possono intervenire soltanto nella distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, e non anche nella determinazione della misura di tale orario che resta a discrezione della impresa. Poichè si tratta soltanto di «esaminare», e non di «concordare», è ovvio che la direzione, resta libera di fare quello che vuole.

Con l'art. 10 si è oltremodo limitata - e potremo quasi dire soppressa - l'attività delle commissioni interne alle quali si è inibita ogni libertà di azione nell'interno delle aziende, durante l'orario di lavoro.

Infatti, secondo quanto precisato dall'art. 10, i membri delle commissioni interne sono soggetti alle comuni norme contrattuali, e quindi devono osservare l'orario di lavoro come tutti gli altri dipendenti. Infatti, si precisa che, per l'espletamento del loro mandato, «possono assentarsi dal loro posto di lavoro o dall'azienda» solo su autorizzazione della direzione ed in casi eccezionali ed urgenti.

L'art. 12, riguardante le affissioni dei comunicati delle commissioni interne, è stato poi addirittura interpretato in maniera tanto restrittiva, da essere pretesa la autorizzazione della direzione».

* *

Dalla relazione presentata dalla DELEGAZIONE INDUSTRIALI METALMECCANICI (Confindustria):

«La disciplina contrattuale in materia di costituzione e di funzionamento delle commissioni interne è stata realizzata con l'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953; accordo che, anche per l'esperienza acquisita durante i periodi di validità dei precedenti accordi Buozzi-Mazzini e 7 agosto 1947, si è dimostrato efficace strumento che ha trovato regolare applicazione.

La pratica attuazione non ha rivelato alcuna particolare deficienza dell'accordo stesso, il quale regola nella forma più compiuta e dettagliata, anche in rapporto alle analoghe discipline estere, la materia in esame.

Nell'accordo hanno trovato regolamentazione la costituzione, i compiti, la composizione, le elezioni, la durata e l'attività delle commissioni interne, l'argomento dei locali, delle affissioni dei comunicati, le riunioni e la tutela dei componenti delle commissioni interne e dei delegati di impresa.

Sono stati rilevati, in taluni casi, tentativi di ampliare i compiti delle commissioni interne, o di esplicitare gli stessi con forme e modalità non previsti dall'accordo; ma questi sono gli unici contrasti determinatisi, peraltro in relazione a punti espressamente e chiaramente precisati.

Anche per tale accordo, da parte delle Confederazioni dei lavoratori stipulanti, nessuna vertenza è stata portata all'esame interconfederale.

Per quanto attiene ai compiti affidati alle commissioni interne, ed alle modalità con le quali ad essi le commissioni interne possono adempiere, si fa rinvio agli artt. 2, 10, 11, 12, 13 dell'accordo interconfederale citato.

Detto accordo assicura piena libertà per l'espletamento dei compiti, confermando nel contempo che l'attività delle commissioni interne deve svolgersi senza creare intralcio alla produzione ed al normale andamento del lavoro nell'impresa; che i membri di commissioni interne sono soggetti alle comuni norme contrattuali e devono osservare l'orario di lavoro, come gli altri dipendenti; e che, in casi eccezionali ed urgenti, essi possono avere il permesso di assentarsi dal posto di lavoro per l'espletamento delle loro funzioni.

A norma dell'accordo interconfederale in questione, nelle aziende con più di 300 dipendenti -e, in quanto possibile, nelle aziende che occupano da 200 a 300 dipendenti - è posto a disposizione delle commissioni interne un locale nel quale i membri possono riunirsi e ricevere comunicazioni e reclami da parte dei lavoratori. Le commissioni interne hanno a loro disposizione un albo per i comunicati inerenti ai loro compiti, previo accordo con la direzione aziendale sulle modalità di tempo e di luogo, le commissioni interne per l'espletamento dei compiti stessi, possono convocare e riunire i lavoratori nell'ambito dello stabilimento».

14. - Tessili.

Dalla relazione presentata dalla ASSOCIAZIONE CANAPIERI (Confindustria):

«L'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 disciplina la costituzione ed il funzionamento delle commissioni interne, ed ha trovato regolare applicazione.

Non si riscontrano deficienze nella pratica attuazione dello accordo stesso; e nessuna vertenza è stata portata all'esame interconfederale. Se vi sono stati contrasti, questi sono stati dovuti a tentativi - in contrasto con la lettera e lo spirito dell'accordo - di ampliare i compiti delle commissioni interne, oppure di esplicarli in modi e forme non previsti dall'accordo.

Gli artt. 2, 10, 11, 12 e 13 dell'accordo stesso disciplinano dettagliatamente i compiti delle commissioni interne, i quali sono esplicitati in piena libertà. Normalmente, nelle aziende con non più di 200 dipendenti, le commissioni interne hanno un locale; in ogni caso, hanno un albo per le comunicazioni ai lavoratori. I permessi sono concessi nei casi eccezionali ed urgenti in base all'accordo interconfederale.

Dobbiamo precisare che, molte volte, le aziende, nella pratica applicazione, sono più larghe di quanto dispone l'accordo interconfederale stesso».

* *

Dalla relazione presentata dalla ASSOCIAZIONE COTONIERA ITALIANA (Confindustria):

«La regolamentazione contrattuale delle commissioni interne deriva dal noto accordo interconfederale, tuttora regolarmente applicato da parte imprenditoriale, ed esplicitamente richiamato nell'art. 7, parte generale, del contratto collettivo nazionale 30 settembre 1956 per gli addetti alla industria cotoniera.

Le commissioni interne esplicano liberamente i loro compiti entro i limiti indicati nell'accordo citato. Nessuna vertenza è stata deferita all'esame della Associazione».

* *

Dalla relazione presentata dalla ASSOCIAZIONE TESSITURE ITALIANE FIBRE ARTIFICIALI E SINTETICHE (A.T.I.F.A.S.) (Confindustria):

«Ci associamo alla relazione inviata dalla *Associazione Cotoniera Italiana*».

* *

Dalla relazione presentata dal SINDACATO NAZIONALE DELL'INDUSTRIA LANIERA ITALIANA (Confindustria):

«Le aziende laniere, aderenti alle associazioni o ai gruppi territoriali nostri associati, applicano le norme del vigente accordo interconfederale dell'8 maggio 1953.

Tale accordo viene rispettato dalle aziende laniere; e ne costituisce, del resto, riprova, il fatto che, anche a questi effetti, mai sono state sollevate vertenze per il mancato adempimento del regolamento stesso.

Per contro, non infrequenti sono stati i casi nei quali le commissioni interne hanno cercato di esorbitare - od hanno esorbitato - dai compiti ad esse contrattualmente demandati.

In tale senso, vanno intesi quei casi nei quali, o da parte delle commissioni interne è stata svolta opera di propaganda politica, o è stato fatto uso di albi aziendali, senza richiedere la preventiva autorizzazione alla direzione, per l'affissione di comunicati di carattere politico, oppure riguardanti materia non rispondente a quella prevista dalle norme contrattuali; come anche quei casi nei quali singoli membri delle commissioni stesse si sono rifiutati di adempiere obblighi di lavoro o hanno disapplicato disposizioni legittimamente impartite da superiori in materia tecnica e disciplinare.

Nessuna remora è stata posta, da parte delle aziende, alle commissioni interne - o ai singoli membri - per il libero esercizio delle attività contrattualmente demandate.

La totalità delle aziende, in conformità degli obblighi contrattualmente derivanti, ha già messo a disposizione delle commissioni interne locali e mezzi prescritti. In molti casi anzi, anche aziende non aventi più di 300 dipendenti - e non tenute, quindi, ai sensi dell'art. 11, a concedere alle commissioni interne locali per loro riunioni - lo hanno ugualmente fatto; come hanno, altresì, fornito gratuitamente cancelleria e stampati, e l'uso del telefono.

Tali concessioni superano - ripetiamo - gli obblighi previsti dagli artt. 10 e 11 del menzionato accordo interconfederale dello 8 maggio 1953».

* *

Dalla relazione presentata dalla ASSOCIAZIONE NAZIONALE PRODUTTORI TESSILI VARI (Confindustria):

«La disciplina contrattuale in materia di costituzione e di funzionamento delle commissioni interne è stata realizzata con l'accordo dell'8 maggio 1953 stipulato in sede confederale.

Nessuna particolare deficienza è stata riscontrata nella pratica attuazione dell'accordo stesso.

I compiti affidati alle commissioni interne e le modalità con le quali possono essere adempiuti sono dettagliatamente disciplinati dall'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 (artt. 2, 10, 11, 12, 13).

* *

Dalla relazione presentata dalla ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEGLI INDUSTRIALI, TINTORI, STAMPATORI E FINITORI (Confindustria):

«Per la nomina delle commissioni interne viene applicato l'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953, che si è dimostrato efficace strumento e che ha trovato regolare applicazione.

Non si sono verificate deficienze di sorta.

L'accordo sopra richiamato assicura piena libertà alle commissioni interne per l'espletamento dei compiti loro affidati; e, in tale campo, non si sono avute lagnanze di sorta.

Nelle aziende con più di 200 dipendenti - e, ove possibile, anche in quelle che controllano un numero minore di operai - è posto a disposizione delle commissioni interne un apposito locale e, inoltre, un albo per i comunicati inerenti ai loro compiti.

Previo accordo con la direzione aziendale sulle modalità di tempo e di luogo, le commissioni interne possono riunire i lavoratori nell'ambito dello stabilimento.

* *

Dalla relazione presentata dalla ASSOCIAZIONE NAZIONALE TRA GLI INDUSTRIALI TINTORI STAMPATORI, APPARECCHIATORI E COESIONATORI DI SETA E RAION (Confindustria):

«La disciplina contrattuale in materia di costituzione e di funzionamento delle commissioni interne è stata realizzata con l'accordo interconfederale stipulato l'8 maggio 1953, accordo che si è dimostrato efficace strumento, e che trova tuttora regolare applicazione.

E ciò, anche perchè esplicitamente richiamato nell'art. 7 - parte generale - del contratto collettivo nazionale di lavoro 30 settembre 1956 per gli addetti alla industria della tintoria, stamperia, apparecchiatura e coesionatura della seta, del raion ed altre fibre, per conto proprio e per conto di terzi.

Le commissioni interne esplicano liberamente i loro compiti, entro i limiti indicati dalle norme dell'accordo interconfederale.

15. - Vetro, ceramiche ed abrasivi.

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE NAZIONALE VETRAI CERAMISTI E AFFINI (F.N.V.C.A.) (C.G.I.L.):

«Non esiste, nel nostro settore, un regolamento contrattuale di categoria sulle commissioni interne, limitandosi i contratti collettivi di lavoro a fare riferimento agli accordi interconfederali in materia.

Anche laddove si verifica un regolare svolgimento delle elezioni, non si riscontra un altrettanto rispetto, da parte delle direzioni aziendali, dei compiti demandati alle commissioni interne.

Una volta eletti, i membri delle commissioni interne, specificatamente quelli eletti nelle nostre liste, vengono nella quasi totalità messi nella impossibilità di svolgere il proprio mandato, attraverso una serie di impedimenti artificialmente creati dalle direzioni aziendali; quali, ad esempio, il loro isolamento in piccoli luoghi di lavoro strettamente sorvegliati, l'assegnazione a compiti di lavoro che non consentono di potersi assentare, il veto a recarsi in altri reparti di lavoro, e così via.

Nella quasi totalità delle nostre fabbriche, salvo qualche rara eccezione, le commissioni interne non hanno a propria disposizione, nè locali ove riunirsi e ricevere i lavoratori, nè di-

spongono di albi ove poter affiggere comunicazioni inerenti alla loro attività.

Circa le assemblee di fabbrica, quando non vengono negati i permessi, si incontrano notevoli difficoltà per la loro attuazione a causa della laboriosa procedura pretesa dalle direzioni, le quali esigono di essere preavvertite molti giorni prima dello svolgimento e di conoscere, contemporaneamente alla comunicazione, il testo delle dichiarazioni che la commissione interna intende fare alle maestranze.

Anche quando i permessi sono concessi, le direzioni cercano di rendere inefficaci le riunioni stesse, attraverso la presenza di appositi incaricati che prendono nota delle dichiarazioni dei lavoratori, quando queste non vengono addirittura registrate su nastri magnetici ».

* *

Dalla relazione presentata dalla ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEGLI INDUSTRIALI DELLA CERAMICA E DEGLI ABRASIVI (Confindustria):

«Non esiste una regolamentazione generale in materia nei contratti collettivi nazionali normativi di lavoro del settore della ceramica e di quello degli abrasivi.

Nessun rilievo da formulare circa la applicazione della vigente regolamentazione interconfederale sulle commissioni interne, salvo qualche tentativo da parte delle organizzazioni dei lavoratori di ampliare i compiti delle commissioni interne o di esplicitare gli stessi con forme e modalità non previste dall'accordo.

Secondo l'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 - che stabilisce (artt. 2, 10, 11, 12, 13) i compiti attribuiti alle commissioni interne e le modalità con le quali ad essi possono adempiere - è assicurata piena libertà per l'espletamento di tali compiti, purchè naturalmente la attività della commissione interna si svolga senza creare intralcio alla produzione e al normale andamento del lavoro nell'impresa.

Logicamente i membri di commissione interna sono soggetti alle comuni norme contrattuali e debbono osservare l'orario di lavoro come gli altri dipendenti, salvo casi eccezionali ed urgenti nei quali possono avere il permesso di assentarsi dal posto di lavoro per l'espletamento delle loro funzioni.

Negli stabilimenti con più di 300 dipendenti - e, in quanto

possibile, anche in quelli che occupano da 200 a 300 dipendenti - è posto a disposizione della commissione interna un locale, nel quale i membri possono riunirsi e ricevere comunicazioni e reclami da parte dei lavoratori.

Un albo è messo a disposizione delle commissioni interne, le quali possono convocare e riunire i lavoratori, nell'ambito dello stabilimento, e previa accordi con la direzione aziendale sulle modalità di tempo e di luogo».

* *

Dalla relazione presentata dalla ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIALI DEL VETRO (Confindustria)

«Le aziende si sono attenute strettamente alla osservanza della disciplina realizzata con il citato accordo interconfederale dell'8 maggio 1953.

Le commissioni interne possono liberamente espletare i loro compiti nell'ambito dei limiti previsti dall'accordo interconfederale stesso e da norme integrative, quali, il più delle volte, si trovano inserite nei regolamenti interni aziendali. In questi ultimi, è precisato che i comunicati di carattere sindacale delle commissioni interne devono essere affissi nell'apposito albo, previa comunicazione alla direzione.

Generalmente, le direzioni ricevono le commissioni interne due volte al mese e la discussione delle varie questioni avviene sulla base di elenchi che le commissioni interne, di solito, inviano alle direzioni aziendali due o tre giorni prima di quello fissato per il colloquio.

Qualche controversia, peraltro di lieve entità, si è riscontrata soltanto per la insistenza di alcune commissioni interne a voler essere ricevute in giorni diversi da quelli prestabiliti».

16. - 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.):

«Il contratto collettivo nazionale di lavoro, per quanto riguarda i compiti, le funzioni e le prerogative, delle commissioni interne, fa riferimento agli accordi interconfederali regolanti la materia.

Parecchie sono le deficienze riscontrate in proposito, specie per quanto riguarda la interpretazione di alcune norme di carattere disciplinare, in quanto il padronato tende a dare alla materia una interpretazione unilaterale ed illecita.

Le commissioni interne possono espletare, sia pure superando non pochi ostacoli frapposti dalle direzioni di fabbrica ed a prezzo di alcune serie rinuncie, i loro compiti.

Ad esempio, in nessun stabilimento la commissione interna può preventivamente esaminare con la direzione - come stabilisce l'art. 2 dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 - la determinazione degli orari di lavoro, particolarmente quelli riguardanti il periodo relativo alla «campagna saccarifera», né concordare l'epoca delle ferie.

Il lavoratore saccarifero, forse unico fra i lavoratori italiani, è costretto a godere delle ferie in pieno inverno, solo perchè così hanno deciso gli imprenditori.

Fatta eccezione per alcuni stabilimenti le commissioni interne non dispongono di una propria sede, mentre, in generale, possiedono un loro albo.

La affissione di comunicazioni fatte dalle commissioni interne alle maestranze deve ottenere il benestare preventivo delle rispettive direzioni di fabbrica. Ed è facile il capirne le ragioni e le conseguenze.

I membri di commissioni interne possono usufruire di permessi non retribuiti, e possono tenere regolari assemblee, purchè in esse si trattino problemi che, a giudizio delle direzioni di fabbrica, non esulino dai compiti e dalle funzioni delle commissioni interne. In tal modo, anche un dibattito sul mancato rinnovo del contratto nazionale finirebbe con il diventare materia proibita, perchè di competenza dei sindacati».

* *

Dalla relazione presentata dalla ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA GLI INDUSTRIALI DELLO ZUCCHERO, DELL'ALCOOLE E DEL LIEVITO (Confindustria):

«Per le commissioni interne vige la regolamentazione stabilita dall'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953.

Per quanto si riferisce al settore saccarifero, non si sono verificate deficienze nella pratica applicazione dell'anzidetto accordo.

Le commissioni interne possono liberamente esplicitare tutti i compiti ad esse demandati, entro i limiti della disciplina contrattuale che regola il loro funzionamento (art. 2 dell'accordo citato).

Ogni stabilimento ha messo a disposizione delle commissioni interne un albo, come è previsto dall'art. 12 dell'accordo 8 maggio 1953; e, in quegli stabilimenti che occupano più di 300 operai, è stato concesso anche un locale, agli effetti dell'art. 11 dell'accordo medesimo ».

17. - II) Settore Comunicazioni e Trasporti.

In questo Settore sono state ricevute relazioni dalle seguenti *Associazioni sindacali nazionali di categoria*, relazioni che si riportano ai sottoindicati paragrafi:

- | | |
|---|--|
| - AUSILIARI DEL TRAFFICO, TRASPORTI COMPLEMENTARI E PORTUALI
(par. 18) | - <i>Federazione nazionale ausiliari del traffico e trasporti complementari</i> (AUSI.TRA) (Confindustria) |
| - POSTE E TELEGRAFI
(par. 19) | - <i>Federazione italiana postelegrafici</i> (F.I.P.) (C.G.I.L.) |
| - TELEFONI
(par. 20) | - <i>Associazione nazionale delle società concessionarie telefoniche</i> (A.S.CO.T.) (Inter. Sind.) |
| - TRASPORTI AEREI
(par. 21) | - <i>Sindacato nazionale naviganti della gente dell'aria</i> (C.G.I.L.) |
| - TRASPORTI MARITTIMI
(par. 22) | - <i>Sindacato generale armatori</i> (SIGEN.AR.) |

- TRASPORTI TERRESTRI (par. 23)
- *Sindacato ferrovieri italiani* (S.F.I.) (C.G.I.L.)
 - *Sindacato italiano unitario ferrovieri* (S.I.U.F.) (U.I.L.)
 - *Unione sindacale ferrovieri italiani* (U.S.F.I.) (C.I.S.NA.L.)
 - *Federazione italiana autoferrotramvieri e internavigatori* (F.I.A.I.) (C.G.I.L.)
 - *Federazione nazionale autonoma autoferro-internavigatori* (U.I.L.)
 - *Federazione nazionale imprese trasporti* (F.E.N.I.T.)

18. - Ausiliari del traffico, trasporti complementari e portuali.

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE NAZIONALE AUSILIARI DEL TRAFFICO E TRASPORTI COMPLEMENTARI (AUSI.TRA) (Confindustria):

«La regolamentazione contrattuale sulle commissioni interne è quella dell'accordo dell'8 maggio 1953, che nella pratica applicazione non ha mostrato sostanziali deficienze.

Le commissioni interne possono liberamente espletare i compiti ad esse demandati, e risultano agevolate, per ogni occorrenza, anche da parte delle direzioni delle aziende di più modeste dimensioni, le quali, in genere, non risulta che neghino mai la disponibilità di locali e di albi, la concessione di permessi ed altre facilitazioni consentite».

19. - Poste e telegrafi.

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE ITALIANA POSTELEGRAFONICI (F.I.P.) (C.G.I.L.):

«Nonostante le vive istanze della organizzazione sindacale e la espressa volontà della maggioranza dei lavoratori, il Ministero delle Poste e delle Telecomunicazioni non ha ancora assicurato alcun riconoscimento formale alle commissioni interne.

La mancanza di tale riconoscimento pone, spesso, in difficoltà il normale funzionamento di questi organismi liberamente eletti, nonchè l'assolvimento dei compiti ad essi affidati dai la-

voratori.

In alcune provincie, l'Amministrazione consente alle commissioni interne di disporre di apposito albo. Assai raramente concede i permessi e le autorizzazioni a tenere regolari assemblee, ed in nessun caso le sedi ».

20. - Telefoni.

Dalla relazione presentata dalla ASSOCIAZIONE NAZIONALE DELLE SOCIETÀ CONCESSIONARIE TELEFONICHE (A.S.C.-O.T.) (Inter. Sind.):

«Non esiste una regolamentazione contrattuale sulle commissioni interne, diversa da quella contenuta nell'accordo interconfederale.

I compiti attribuiti alle commissioni interne e le modalità con le quali questi devono essere adempiuti, sono dettagliatamente regolati dall'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953.

Non risulta che, nell'ambito delle società concessionarie telefoniche, siano sorti ostacoli per il libero e regolare espletamento di tali compiti.

Presso ciascuna società telefonica, viene messo a disposizione delle commissioni interne un locale, nel quale i membri delle commissioni stesse possono riunirsi e ricevere comunicazioni e reclami da parte dei lavoratori.

Le commissioni interne dispongono di un albo per i comunicati inerenti ai loro compiti; e, previo accordo con la direzione aziendale, per quanto riguarda le modalità di tempo e di luogo, possono convocare e riunire i lavoratori per l'espletamento di detti compiti ».

21. - Trasporti aerei.

Dalla relazione presentata dal SINDACATO NAZIONALE NAVIGANTI DELLA GENTE DELL'ARIA (C.G.I.L.):

«Non vi sono state particolari difficoltà nel funzionamento dei rappresentanti delle commissioni interne ».

22. - Trasporti marittimi.

Dalla relazione presentata dal SINDACATO GENERALE ARMATORI (SOCIETÀ DI NAVIGAZIONE; ITALIA - LLOYD TRIESTINO - ADRIATICA - TIRRENIA) (SI.GEN.AR.):

«Le commissioni interne funzionano in base alle norme del citato accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 concernente la costituzione e il funzionamento delle commissioni interne, riportato in allegato al contratto collettivo di lavoro 30 luglio 1953 per gli addetti agli uffici e per il personale operaio delle società di preminente interesse nazionale.

Non vi sono da segnalare inconvenienti nella pratica applicazione di detto accordo per il suddetto settore.

Le commissioni interne possono liberamente espletare i compiti ad esse demandati. Sono stati messi a loro disposizione appositi locali, ove i membri delle commissioni interne stesse possono ricevere i rappresentanti.

Le commissioni interne dispongono, inoltre, di albi per le comunicazioni al personale; e sono autorizzate a convocare riunioni e a tenere regolari assemblee».

23. - Trasporti terrestri.

Dalla relazione presentata dal SINDACATO FERROVIERI ITALIANI (S.F.I.) (C.G.I.L.):

«Nei primi anni del dopoguerra, in quasi tutti gli impianti di una certa consistenza, l'Amministrazione ferroviaria aveva messo a disposizione delle commissioni interne, per garantirne un regolare funzionamento, una sede in ciascun impianto; e, in molti casi, accordava anche periodi continuativi o saltuari di «distacco del servizio» ad un componente delle commissioni interne stesse per poter tenere i contatti con i lavoratori.

Oggi, attraverso una graduale e costante limitazione delle facilitazioni che i lavoratori avevano ottenuto, sono stati ovunque aboliti i distacchi ed anche i brevi permessi; e, quasi ovunque, con il pretesto che i locali occorreano per l'esercizio ferroviario, sono state tolte le sedi.

Solo in poche grandi officine, i lavoratori usufruiscono ancora di una sede per la commissione interna.

Ogni attività deve, però, essere svolta fuori del normale orario di lavoro. Su richiesta della commissione interna, sono autorizzate riunioni del personale, a fine orario, nelle mense od in altri locali, alle quali, però, presenzia il capo dell'impianto e la polizia ferroviaria, che devono poi riferire, con dettagliate relazioni, sugli argomenti trattati, sul numero dei partecipanti, sul numero degli interventi, alle autorità superiori.

Il capo dell'impianto ha anche facoltà di interrompere la discussione, quando, a suo insindacabile giudizio, si trattino argomenti non strettamente attinenti ai problemi dell'impianto stesso.

Vi è, quindi, una limitata libertà di azione da parte delle commissioni interne, accompagnata da un controllo vessatorio che, spesso, ottiene l'effetto di una scarsa partecipazione dei lavoratori alla attività della commissione interna e, in qualche caso, il timore, in riunioni, a prendere la parola per la preoccupazione di essere, poi, « segnalato ».

Molti capi dell'impianto, inoltre, subiscono la situazione, ma criticano tale sistema, che fa di essi dei « controllori », mettendoli in una posizione non da loro desiderata. Non mancano, però, casi in cui i capi dell'impianto, facendosi forti di questi loro poteri, compiono scientemente veri atti di abuso di autorità ».

* *

Dalla relazione presentata dal SINDACATO ITALIANO UNITARIO FERROVIARI (S.I.U.F.) (U.I.L.):

« Non esiste una regolamentazione contrattuale.

Le commissioni interne espletano liberamente i loro compiti, ma non dispongono di sedi proprie.

Durante le ore libere dal servizio, possono anche tenere assemblee ».

* *

Dalla relazione presentata dalla UNIONE SINDACALE FERROVIARI ITALIANI (U.S.F.I.) (C.I.S.N.A.L.):

« L'Amministrazione delle Ferrovie dello Stato, in attesa che la materia venga disciplinata in sede legislativa, si è limitata a prendere atto della esistenza delle commissioni interne, dell'accordo intersindacale e del regolamento suddetti, fissando

per proprio conto delle direttive per i rapporti tra le commissioni interne stesse e i suoi competenti organi.

In genere le commissioni interne espletano liberamente i compiti loro demandati».

* *

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE ITALIANA AUTOFERROTRAMVIERI E INTERNAVIGATORI (F.I.A.I.) (C. G.I.L.):

«Circa il n. 1 della *Tematica*: «*Se esiste una regolamentazione contrattuale sulle commissioni interne e se si sono riscontrate deficienze nella pratica applicazione*», rispondiamo quanto segue:

- *Settore Autoferrotramvieri*

«Come si è ricordato, esiste una regolamentazione contrattuale delle commissioni interne stabilita dall'accordo nazionale 26 novembre 1947.

La deficienza fondamentale riscontrata nella pratica è che le questioni sulle quali vi sia contrasto di vedute tra i lavoratori e l'azienda, non vengono mai risolte in via normale, e restano sempre affidare al rapporto di forza. Ora, una tale constatazione potrebbe apparire ovvia ove si trattasse di modificare il rapporto di lavoro; ma trattandosi, invece, della giusta applicazione di leggi, regolamenti ed istituti contrattuali, il rilievo risulta particolarmente grave.

In materia di assunzioni, promozioni, formazioni dei turni, esercizio dei diritti sindacali, è addirittura impossibile proporre la discussione.

Inoltre, nonostante la definizione, contenuta nel citato accordo 26 novembre 1947, secondo la quale la commissione interna è l'organo di rappresentanza di tutto il personale nei confronti della direzione della azienda, si sono registrati dei casi in cui le direzioni aziendali trattano solo con una parte della commissione interna.

Il caso più grave si è verificato in una azienda tramviaria municipale settentrionale, dove non avvengono più riunioni plenarie tra la direzione e la commissione interna aziendale; e gli stessi accordi che vengono eventualmente raggiunti su determinate questioni sono stipulati solo da una parte della commissione interna.

- *Settore autoservizi di linea*

È in vigore l'accordo interconfederale del Settore della industria.

La deficienza più grave riscontrata nella pratica applicazione riguarda la procedura per i licenziamenti individuali.

- *Settore autotrasporti e spedizionieri*

Più che di deficienze riscontrate nella applicazione, per questo Settore, deve parlarsi di carenza della regolamentazione stessa, intervenuta solo nel 1956, dopo oltre 10 anni, cioè, della prima richiesta avanzata all'organizzazione delle aziende.

Pur tuttavia, tenuto conto del preminente interesse dei lavoratori di ottenere in primo luogo il riconoscimento delle commissioni interne, fu ritenuto ugualmente utile procedere alla stipulazione dell'accordo del 26 novembre 1956.

Le prospettive, però, di un successivo sostanziale miglioramento della regolamentazione - tale da conferire un effettivo potere di rappresentanza e di tutela alle commissioni interne del settore - non sono da considerarsi prossime.

Circa il n. 2 della *Tematica*: «*Se le commissioni interne possono liberamente espletare i compiti ad esse demandati; se le commissioni interne dispongono di sedi, di albi, se possono usufruire di permessi e se possono tenere regolari assemblee*», la situazione è la seguente.

- *Settore Autoferrotramvieri*

La situazione nella quale operano le commissioni interne diventa di giorno in giorno più difficile. Nessuno potrebbe onestamente affermare che esse possono liberamente espletare i compiti loro demandati.

Nella loro totalità, le aziende ritengono che, una volta assicurata una certa periodicità di contatti fra le commissioni interne e direzione - anche se, poi, tali riunioni difficilmente giungono a positive conclusioni - si sia raggiunto il massimo della democraticità nei rapporti aziendali, e che, quindi, i lavoratori non abbiano alcun altro diritto di far valere.

È, invece, evidente che funzione preminente delle commissioni interne è quella di mantenere contatti permanenti con i lavoratori rappresentanti; e che, ove non si facilitino, ma addirittura si ostacolino o si impediscano tali contatti, si viene in

realtà a sopprimere il libero esercizio dei compiti delle commissioni interne stesse.

Ora, allorquando in aziende complesse - come quelle autoferrotramviarie, con decine di luoghi di lavoro, e con notevoli differenziazioni di mansioni e, quindi, di problemi fra le diverse categorie - non si consente ai membri delle commissioni interne di usufruire della disponibilità necessaria agli indispensabili contatti con i propri rappresentanti - così come non consentono la maggior parte delle aziende ferrotramviarie - non può certo affermarsi che le commissioni interne possano liberamente espletare i loro compiti.

Tale situazione si è andata progressivamente accentuando di anno in anno, di pari passo con la involuzione antidemocratica del regime aziendale.

L'atteggiamento delle aziende, che impediscono il regolare funzionamento delle commissioni interne, costituisce anche una violazione contrattuale, in quanto il più volte citato accordo del 26 novembre 1947 dice testualmente: «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, comunque, *previ accordi con la direzione, devono essere messi in grado di assolvere i propri compiti*».

Poichè come abbiamo riferito, le aziende ritengono che una volta concesso il permesso ai membri delle commissioni interne di recarsi in direzione, gli stessi siano stati messi in grado di assolvere ai propri compiti, questa disponibilità è stata lasciata, mentre quella occorrente per mantenere i contatti con i lavoratori è stata soppressa.

Particolarmente grave risultò a tal proposito l'atteggiamento di una azienda centro-meridionale, che lo scorso anno revocò improvvisamente tutte le disponibilità concesse in precedenza, in base ad un accordo scritto, provocando la giusta reazione dei lavoratori ed il conseguente turbamento del pubblico servizio per un lungo periodo.

Pertanto, fino a quando non si affermerà, in modo inequivocabile, che il compito istituzionale delle commissioni interne - e, cioè, «quello di concorrere a mantenere normali i rapporti fra i lavoratori e la direzione della azienda in uno spirito di collaborazione e di reciproca comprensione per il regolare svolgimento del servizio» - è un compito che va esercitato sotto due diversi aspetti e cioè sia con contatti permanenti con l'azienda che

con i lavoratori, non potrà mai affermarsi che le commissioni interne siano obiettivamente poste in grado di assolvere pienamente al loro mandato.

Ciò premesso appare chiaro che la disponibilità di sedi e di albi, che esistono in tutte le aziende, costituisce soltanto un aspetto esteriore che non ha relazione con la libera funzionalità delle commissioni interne.

Negli altri settori, purtroppo, non esistono però nemmeno le sedi e gli albi in quasi tutte le aziende; e, quindi, la situazione è più grave».

* *

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE NAZIONALE AUTONOMA AUTOFERRO-INTERNAVIGATORI (U.I.L.):

«In quanto alla effettuazione del loro mandato, i membri delle commissioni interne nei settori hanno sufficiente possibilità di espletarlo e spesso dispongono di proprie sedi e di particolari esenzioni.

Ciò si deve affermare in linea di massima, anche se non mancano casi di particolare intolleranza datoriale».

* *

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE NAZIONALE IMPRESE TRASPORTI (F.E.N.I.T.):

«La regolamentazione contrattuale sulle commissioni interne venne inserita nell'accordo nazionale del 26 novembre 1947; ma, dal punto di vista strettamente giuridico, non ha valore attuale, poichè l'accordo anzidetto è scaduto fin dal 31 dicembre 1949, a seguito di regolare disdetta notificata dalle organizzazioni datoriali.

Tuttavia, si continua a tenere presente quella regolamentazione, non rinnovata per le ragioni esposte nella *Tematica I/A/2*), e ciò allo scopo di non pregiudicare i rapporti tra direzioni aziendali e commissioni interne.

A conclusione dell'argomento, si deve porre in rilievo che, non poche volte, le commissioni interne hanno rilevato la tendenza a decampare dai loro compiti e ad assumere prerogative proprie delle organizzazioni sindacali.

Le direzioni delle aziende del settore di nostra competenza non hanno mai ostacolato la attività delle commissioni interne nell'espletamento dei compiti ad esse demandati.

In conformità delle norme contenute nell'accordo nazionale del 26 novembre 1947, le commissioni interne dispongono, quando si verificano le condizioni previste, di locali e di albi.

I membri delle commissioni interne ottengono agevolmente i permessi richiesti per lo svolgimento della loro attività, e possono tenere regolari assemblee in relazione alle esigenze della rappresentanza ad essi affidata ed alle intese intercorse, di volta in volta, con le direzioni aziendali».

24. - III) Settore commercio.

In questo Settore, sono state ricevute relazioni dalle seguenti *Associazioni nazionali di categoria*, relazioni che si riportano al sottoindicato paragrafo:

- COMMERCIO ALL'INGROSSO ED AL DETTAGLIO (par. 25) - *Federazione italiana lavoratori del commercio e aggregati (F.I.L.C.E.A.) (C.G.I.L.)*
- *Confederazione generale italiana del commercio (Confcommercio)*

25. - 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.):

«Esiste una regolamentazione contrattuale molto limitata che riconosce alle commissioni interne soltanto i compiti riportati all'art. 115 del contratto nazionale, che così dispone: «Le parti contraenti riconoscono le commissioni interne quali organi 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».

Data la forma generica dei compiti demandati alle commissioni interne e della mancanza di validità giuridica dei contratti di lavoro, si sono riscontrate, nella pratica applicazione, molte deficienze che non consentono alle stesse commissioni interne

di tutelare efficacemente i diritti dei lavoratori, specie per quanto riguarda la tutela degli stessi «nell'ambito delle leggi». E ciò, in quanto, essendo la legislazione sociale in materia di rapporti di lavoro vasta e complessa, il più delle volte le commissioni interne sono costrette a ricorrere alle organizzazioni sindacali per risolvere problemi aziendali che sono di loro pertinenza.

Le commissioni interne possono, pertanto, espletare relativamente i compiti ad esse demandati. E, quindi, data la natura e i rapporti esistenti nella azienda, difficilmente i problemi posti vengono risolti: onde per cui, per la soluzione dei medesimi, deve intervenire l'organizzazione sindacale.

Solo in alcune aziende, le commissioni interne dispongono di proprie sedi; mentre, nella stragrande maggioranza delle altre aziende, esse sono costrette ad operare negli spogliatoi e, spesso, anche al di fuori della rispettiva azienda.

In alcuni casi le commissioni interne dispongono anche di propri albi, ma nella gran parte sono costrette a sottoporre agli imprenditori o alle direzioni il contenuto delle note che intendono affiggere; e, se questo non è di gradimento della azienda, non ne viene autorizzata l'affissione.

Solo raramente vengono concessi permessi ai membri delle commissioni interne, in quanto la attività per la tutela dei lavoratori deve essere svolta al di fuori delle ore di lavoro. E poiché, dopo le ore di lavoro, è vietato trattenersi nella azienda, in pratica la attività che dovrebbe svolgere la commissione interna è fortemente limitata.

Anche per quanto riguarda le assemblee, esse possono essere tenute solo al di fuori della azienda, salvo pochissimi casi di direzioni di aziende che consentono di tenerne regolarmente all'interno».

* *

Dalla relazione presentata dalla CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL COMMERCIO (CONFCOMMERCIO):

«I membri delle commissioni interne esercitano liberamente le loro funzioni e partecipano anche alle riunioni sindacali indette, per determinate aziende, in sede locale e nazionale».

* *

26. - IV) Settore credito ed assicurazioni.

In questo settore, sono state ricevute relazioni dalle seguenti *Associazioni sindacali nazionali di categoria*, relazioni che si riportano ai sottoindicati paragrafi:

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <p>- ASSICURAZIONI
(par. 27)</p> | <p>- <i>Sindacato italiano lavoratori imprese private assicurazioni (S.I.L.I.P.A.)</i>
 - <i>Federazione italiana sindacati nazionali assicuratori (C.I.S.N.A.L.)</i>
 - <i>Associazione nazionale fra le imprese assicuratrici (A.N.I.A.)</i></p> |
| <p>- CREDITO
(par. 28)</p> | <p>- <i>Associazione nazionale agenti generali dell'I.N.A. e società collegate</i>
 - <i>Federazione autonoma bancari italiani (F.A.B.I.)</i>
 - <i>Federazione italiana bancari (F.I.B.) (C.I.S.L.)</i>
 - <i>Federazione italiana dipendenti aziende di credito (F.I.D.A.C.) (C.G.I.L.)</i>
 - <i>Associazione sindacale fra le aziende del credito (Assicredito)</i>
 - <i>Associazione fra le casse di risparmio italiane (A.C.R.I.)</i></p> |

27. - Assicurazioni.

Dalla relazione presentata dal SINDACATO ITALIANO LAVORATORI IMPRESE PRIVATE ASSICURAZIONI (S.I.L.I.P.A.):

«Non esiste nel Settore una regolamentazione contrattuale sulle commissioni interne; e siamo della opinione che - qualora invece, esistesse - questo faciliterebbe la costituzione di tale organismo laddove oggi non è costituito.

Nel nostro Settore, le commissioni interne sono sufficientemente libere di espletare i loro compiti, in quanto non vengono negati i necessari permessi.

Abbiamo detto «sufficientemente» poichè, in qualche caso, la azienda, pur lasciando abbastanza libertà ai membri delle commissioni interne, tiene conto di tale loro qualifica e dei per-

messi concessi, nella valutazione direzionale agli effetti della carriera.

Buona parte delle commissioni interne dispongono di un locale ove potersi riunire. Ove la sede non esiste, ciò è dovuto, in massima parte, alla mancata disponibilità materiale del locale, in quanto le aziende vivono oggi, per la maggior parte, in vecchi stabili sovrappopolati.

Le commissioni interne hanno gli albi; in molti casi, propri e, in altri casi, albi comuni con il C.R.A.L. ed anche con la direzione.

Le compagnie, nella stragrande maggioranza, concedono permessi per tenere assemblee nell'interno della azienda. E ciò salvo qualche caso sporadico, dovuto al fatto che, nella sede della azienda, non vi è un locale capace di contenere il personale».

* *

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI ASSICURATORI (C.I.S.N.A.L.):

«La commissione interna esplica liberamente il proprio mandato, sia pure con qualche limitazione di ordine obiettivo. Ha a sua disposizione due locali nell'interno della azienda ed una segretaria per le mansioni d'ordine inerenti la sua attività.

Non si possono tenere assemblee durante le ore di ufficio, se non con la perdita totale ed il recupero delle ore stesse».

* *

Dalla relazione presentata dalla ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA IMPRESE ASSICURATRICI (A.N.I.A.):

«Presso le imprese assicuratrici sono state costituite commissioni interne e delegazioni aziendali, senza opposizione da parte delle imprese; ed esse funzionano regolarmente.

Le imprese consentono che le commissioni interne o le delegazioni aziendali svolgano la loro normale attività, compatibilmente con le esigenze fondamentali del lavoro.

Il funzionamento delle commissioni interne, peraltro, non ha formato oggetto di regolamentazione contrattuale; ma ciò non costituisce ostacolo alla loro formazione ed alla loro attività.

Le commissioni interne espletano liberamente i loro compiti, sempre che la loro attività sia mantenuta entro i limiti com-

patibili con le suddette esigenze fondamentali del lavoro.

Normalmente le commissioni interne:

- a) dispongono di un albo delle comunicazioni;
- b) possono usufruire di permessi quando questi siano necessari, dovendosi svolgere la attività delle commissioni interne stesse, per quanto possibile, fuori dell'orario di lavoro;
- c) possono tenere regolari assemblee, normalmente fuori dello orario di lavoro, salvo casi eccezionali nei quali intervengano accordi con la impresa per lo svolgimento della assemblea durante l'orario di lavoro.

Presso le imprese con più elevato numero dei lavoratori, le commissioni interne dispongono di un apposito locale».

* *

Dalla relazione presentata dalla ASSOCIAZIONE NAZIONALE AGENTI GENERALI DELL'I.N.A. E SOCIETÀ COLLEGATE:

«Nel contratto collettivo nazionale in vigore, stipulato il 25 maggio 1954, non esistono norme riguardanti le commissioni interne. Sono previste norme di tutela per i dirigenti dei sindacati provinciali e nazionali.

Nel regolamento contrattuale collettivo riguardante una parte delle agenzie generali dell'I.N.A., - e, precisamente, quelle di Firenze, Genova, Milano, Napoli, Roma e Torino - esistono anche norme concernenti alcuni compiti delle commissioni interne».

28. - Credito.

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI (F.A.B.I.):

«Le commissioni interne nel Settore sono regolate da due convenzioni nazionali: l'ultima stipulata il 27 aprile 1949 dalla F.A.B.I. e dall'*Assicredito* per le banche, e l'altra adottata da tutte le organizzazioni sindacali e l'A.C.R.I. il 30 giugno 1950 per le Casse di risparmio.

Le citate convenzioni hanno qualche norma poco soddisfa-

cente, di cui però si ritiene preferibile non richiedere, per ora, la modifica, per il fondato timore di dover affrontare una revisione generale, che potrebbe porre in discussione anche i punti della materia già ben disciplinati.

Le principali deficienze riscontrabili nella vigente regolamentazione contrattuale delle commissioni interne concernono:

a) la valutazione dei dirigenti, non adeguata alla importanza dei compiti connessi alle commissioni interne; compiti che, generalmente, possono essere assolti compiutamente e con successo spesso soltanto dove le commissioni interne sono dirette da uomini di prestigio personale, acquisito presso le amministrazioni e le direzioni;

b) la impossibilità, nel Settore *Assicredito*, di espletare la funzione di tutela e di assistenza individuale dei lavoratori, se non viene espressa esplicita delega dal lavoratore interessato; il quale spesso, per motivi ovvii, posto nella necessità di esporsi, rinuncia anche alle giuste rivendicazioni nel timore di rappresaglie o di arresto di carriera;

c) la insufficienza numerica di composizione della rappresentanza nella convenzione *Assicredito*.

Le commissioni interne vigenti possono genericamente espletare il mandato nell'ambito delle convenzioni suddette; le quali, però, vengono talvolta interpretate dalle aziende in senso restrittivo. Si hanno infatti, in diversi casi, a lamentare i seguenti difetti:

a) l'affissione dei comunicati all'albo, specialmente in periodo di agitazione, viene o proibita o quanto meno seriamente intralciata;

b) rare commissioni interne possono usufruire di un proprio locale;

c) la possibilità di tenere assemblee nei locali di lavoro si verifica solamente dopo l'orario di lavoro, e sussiste la proibizione delle medesime in occasione di agitazioni sindacali;

d) l'impossibilità di convocare le commissioni interne, in innumerevoli casi, durante il normale orario di lavoro.

Sia nel Settore «banche» come nel Settore «cashe», vi sono però diversi ed autorevoli casi di lodevole comprensione da parte di direzioni aziendali, le quali consentono ai membri delle

commissioni interne la massima libertà nelle loro funzioni, facilitando l'espletamento delle stesse con opportuni permessi, o addirittura con l'esonero continuativo dal lavoro ordinario di ufficio a favore dei membri della commissione interna o del segretario della stessa».

* *

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE ITALIANA BANCARI (F.I.B.) (C.I.S.L.):

«Esistono due regolamentazioni contrattuali per l'elezione ed il funzionamento delle commissioni interne: una per le aziende associate all'*Assicredito*, stipulata il 7 aprile 1949 e per la quale le organizzazioni sindacali hanno da tempo richiesto la revisione; l'altra per le Casse di risparmio stipulata con l'A.C. R.I. il 30 giugno 1950.

Il contesto delle due convenzioni è chiarissimo, per cui non si sono verificate serie deficienze nella pratica attuazione, se non nel caso della creazione delle commissioni interne centrali previste dalla convenzione stipulata con l'*Assicredito*.

Infatti, detta convenzione ha dato facoltà alle commissioni interne centrali di redigere propri regolamenti; per cui, è avvenuto che alcuni regolamenti hanno adottato criteri elettorali contrastanti con i sistemi previsti dalla convenzione, ed hanno accentrato poteri di rappresentanza e compiti propri delle commissioni interne delle singole filiali. Come conseguenza, nel Settore, si hanno regolamenti C.I.C. di banche, diversi e contrastanti fra loro.

Altra deficienza degna di rilievo è data dal fatto che, non prevedendo la convenzione *Assicredito* alcuna rappresentanza nelle filiali che impiegano meno di 10 dipendenti, si verifica che questi rimangono privi di effettiva tutela, in quanto, fra lo altro, tali lavoratori non partecipano attivamente alle elezioni. Tale inconveniente assume un aspetto grave, quando trattasi di aziende che hanno un notevole decentramento periferico e capillare (vedi istituti a carattere regionale o provinciale).

Laddove esistono le commissioni interne, la funzionalità delle stesse varia da azienda ad azienda, e da dipendenza a dipendenza, nella stessa azienda. Tale funzionalità è quasi sempre efficiente nelle commissioni interne centrali; ma, in genere - per le pressanti incombenze di lavoro, anche straordinario, alle quali sono soggetti i componenti delle normali commissioni in-

terne - i rapporti di freddo formalismo gerarchico proprio delle aziende di credito, il trasparente intendimento di certe direzioni di asservirle al loro interessato paternalismo, la «psicosi aziendale» che talvolta induce anche lo stesso rappresentante della commissione interna a sentirsi al servizio della banca prima che al servizio dei colleghi lavoratori, il carrierismo, spesso creano situazioni poco efficienti. E ne consegue che, molte volte, i posti nelle commissioni interne sono monopolizzati dai vecchi elementi e scarsissimo è l'interessamento dei nuovi per parteciparvi.

Ciò avviene, oltre alle ragioni suesposte, anche perchè, mentre da un lato le aziende dimostrano più o meno palesemente di non gradire l'intervento delle commissioni interne nei loro rapporti con i dipendenti, dall'altro lo sollecitano - anzi lo richiedono pregiudizialmente - quando si tratta di risolvere taluni atti contrattuali, come quello della previdenza aziendale e dei «regolamenti interni», che sono materia pertinente alle organizzazioni sindacali di categoria.

Tali fatti si sono verificati, e stanno verificandosi nelle Banche di interesse nazionale, negli Istituti di diritto pubblico e nelle Casse di risparmio, rispettivamente per quanto concerne la «previdenza» ed i «regolamenti».

D'altra parte, non è a dire che la colpa del cattivo funzionamento delle commissioni interne sia completamente da addebitarsi alle aziende. Talvolta, la demagogia imperante in talune organizzazioni sindacali di categoria ha, non solo diminuito il mordente nei migliori elementi delle commissioni interne, ma addirittura annullata la loro efficienza, sino al punto da sconsigliare i lavoratori di costituire la commissione interna, dove prima era ben attiva e funzionante.

Altro ostacolo ad un efficace funzionamento delle commissioni interne è dovuto ai lavoratori non associati alle organizzazioni sindacali. Gli elementi cosiddetti «indipendenti» che si infiltrano nelle commissioni interne sono sempre molto graditi alle direzioni delle aziende, perchè, di massima, a prescindere dal loro grado di preparazione sindacale, normalmente scarso, appaiono più disposti a facilitare gli intendimenti della azienda, rendendo insufficiente la commissione interna.

Le direzioni delle aziende attuano, in genere, una politica formalmente ostile contro la libertà delle commissioni interne, almeno per quanto riguarda la osservanza delle convenzioni stipulate; permettono l'uso di albi entro l'azienda, ma molto spes-

so cercano di controllarne preventivamente il contenuto; mettono a disposizione sedi, ma, abitualmente, solo per l'uso delle commissioni interne centrali.

Per quanto si riferisce ai permessi per i componenti delle commissioni interne, la burocrazia dell'ambiente rende difficile l'ottenerli.

Circa le assemblee, esse sono rarissime e sempre consentite dopo l'orario di lavoro; come, solo dopo l'orario di lavoro, è generalmente consentita la attività dei componenti le commissioni interne di sede o di filiale.

Tuttavia, nei grandi complessi, le commissioni interne locali tengono le loro riunioni settimanali o bisettimanali durante lo orario di lavoro.

Presso alcune banche esistono, a norma dell'art. 13 della convenzione *Assicredito*, le commissioni interne centrali.

Nelle tre Banche di interesse nazionale, le commissioni interne centrali sono formate dai rappresentanti delle sedi più importanti, ed hanno una propria segreteria che opera nella città ove ha sede la direzione centrale o generale della azienda.

Ogni commissione interna centrale ha un proprio regolamento, un proprio ufficio ed i membri della segreteria sono esonerati dal servizio. La segreteria tiene i contatti con la direzione generale o centrale dell'azienda e con tutte le commissioni interne o delegati aziendali delle varie dipendenze. I membri della segreteria si possono recare presso le filiali per risolvere controversie o per ispezioni. Le commissioni interne solitamente tengono almeno quattro riunioni all'anno.

Presso alcuni dei suddetti istituti, sono i colleghi che mediante un contributo volontario sostengono economicamente le commissioni interne centrali. Presso le altre aziende, le spese di funzionamento sono tenute a carico delle direzioni centrali o generali.

Le commissioni interne centrali di alcune banche hanno un proprio giornale mensile o bimestrale per trasmettere notizie ai colleghi ».

* *

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

«La attività delle commissioni interne è generalmente ostacolata dalle banche, le quali, fra l'altro, interferiscono in modo mas-

siccio - particolarmente in questi ultimi tempi - sulle elezioni delle commissioni stesse per influenzarne i risultati.

Le commissioni interne hanno, generalmente, una sede nei locali dell'azienda ed un albo per la affissione dei comunicati; e, in linea teorica, possono usufruire di permessi ed indire assemblee.

L'attività dei membri delle commissioni interne però è condizionata dal volere delle direzioni. Accade in pratica, ad esempio, che la azienda non consenta l'affissione dei comunicati - che devono previamente essere portati a conoscenza della direzione stessa - ogni qualvolta lo ritiene opportuno; che conceda con molte limitazioni i permessi occorrenti per espletare il mandato o li conceda soltanto a quei membri che tornano ad essa graditi; che ostacoli le assemblee con la azione intimidatoria dei suoi dirigenti.

I membri più attivi delle commissioni interne vengono solitamente trasferiti nelle agenzie, affinché perdano i contatti con il personale; ed ivi sono sottoposti ad un gravoso lavoro che li assorbe totalmente. A volte, essi vengono trasferiti anche di residenza, nonostante che ciò sia vietato dalle convenzioni citate».

* *

Dalla relazione presentata dalla ASSOCIAZIONE SINDACALE FRA LE AZIENDE DEL CREDITO (ASSICREDITO)

«L'attività delle commissioni interne è compiutamente, sotto ogni aspetto, disciplinata dalla convenzione stipulata il 27 aprile 1949, e tacitamente rinnovata alla scadenza delle parti.

Le commissioni interne espletano liberamente i compiti ad esse demandati. L'azienda pone a disposizione della commissione interna quando sia composta da almeno cinque elementi, un apposito locale. In molti casi, detto locale è peraltro accordato anche a commissioni interne composte da soli tre membri.

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

Ai membri delle commissioni interne vengono concessi permessi per l'espletamento del loro mandato, compatibilmente con le inderogabili esigenze di servizio.

Le commissioni interne possono indire riunioni di lavoratori dell'azienda nei locali dell'azienda stessa, normalmente fuori

dell'orario di lavoro, e, in casi eccezionali, anche durante l'orario di lavoro stesso».

* *

Dalla relazione presentata dalla ASSOCIAZIONE FRA LE CASSE DI RISPARMIO ITALIANE (A.C.R.I.):

«La regolamentazione contrattuale sulle commissioni interne esiste, per la categoria delle casse di risparmio, ed è prevista dalla apposita convenzione stipulata dalla A.C.R.I. il 30 giugno 1950.

Nessuna deficienza è stata mai riscontrata nella sua pratica applicazione.

I compiti demandati alle commissioni interne vengono dalle stesse liberamente espletati.

Generalmente, le commissioni interne dispongono nella azienda di sede propria e di albo. In mancanza di sede propria, le riunioni sono tenute nei locali degli uffici, così come le assemblee di personale che le commissioni interne stesse indicano».

* * *

CAPITOLO II.

I COMPITI E LA POSIZIONE DELLA COMMISSIONE INTERNA NELLA REALTÀ AZIENDALE

*(Documentazione dei paragrafi 14, 15 e 16 del Capitolo II della
Relazione)*

Sommario: 29. - *Premessa.* 30. - *Dichiarazioni delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.* 31. - *Dichiarazioni delle organizzazioni sindacali dei dirigenti di azienda.* 32. - *Dichiarazioni delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro.* 33. - *Dichiarazioni delle commissioni interne e dei lavoratori delle imprese visitate.* 34. - *Dichiarazioni delle direzioni delle aziende visitate.*

29. - Premessa.

Il presente Capitolo contiene una serie di dichiarazioni di carattere generale concernenti i *compiti delle commissioni interne.*

Trattasi di una raccolta che manifesta la incertezza regnante nei concetti, negli indirizzi, nei pratici atteggiamenti, circa quella che dovrebbe essere la posizione della commissione interna nella vita aziendale, in relazione a quanto stabilito dagli accordi interconfederali.

Tale documentazione tende, pertanto, a lumeggiare le difficoltà emerse nella pratica attuazione delle premesse programmatiche della attività delle commissioni interne.

Queste non sono, da tutte le parti, concepite nello stesso modo; e, mentre alcuni tendono a farle operare sul terreno rivendicativo, altri vogliono dare un contenuto soltanto formale ai compiti che le sono assegnati.

Ed è così che, dalle dichiarazioni delle parti, affiorano denunce, di organizzazioni sindacali dei lavoratori, di ostacoli delle direzioni al regolare ed efficiente funzionamento delle commissioni interne.

Così come non mancano rilievi della parte imprenditoriale circa la mancanza di spirito di collaborazione da parte delle commissioni interne medesime.

Eguale dalle dichiarazioni, appare la tendenza a trasferire la attività della commissione interna sul terreno rivendicativo e contrattuale.

A questo proposito, è interessante rilevare come tale tendenza, a volte, si presenti come una posizione unilaterale delle commissioni interne, le quali si considerano esautorate; mentre, altre volte, le direzioni aziendali, anziché contrastare, favoriscono questa tendenza, la quale si accompagna spesso al fenomeno di trattative ed accordi non già con la commissione interna collegialmente, ma con singole correnti.

Ed è da questo insieme che traspare anche la estrema delicatezza dei rapporti dei sindacati con le commissioni interne.

30. - Dichiarazioni delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Dal colloquio con la C.G.I.L. di TORINO:

«Si cerca di stabilire dei rapporti all'interno della fabbrica che non sono più rapporti tra gli operai da una parte, rappresentati dalla commissione interna, e la direzione dall'altra; ma si tenta di mettere l'operaio, da solo, contro tutta la direzione, e si vuole svuotare completamente la commissione interna delle sue prerogative.

L'art. 1 dell'accordo interconfederale precisa che la commissione interna deve intervenire presso la direzione per la esatta applicazione dei contratti. Nel caso specifico, si arriva addirittura a modificare i contratti di lavoro con le commissioni interne».

* * *

Dal colloquio con la C.I.S.L. di TORINO:

«Le commissioni interne, soprattutto nei maggiori complessi, agiscono come rappresentanti separati delle singole organizzazioni sindacali.

Questo determina diversi inconvenienti: ma, a nostro avviso, è stata conseguenza diretta del pluralismo sindacale; cioè, la rappresentanza unitaria, in sé e per sé, non esiste più, dal momento che si pongono più organizzazioni sindacali, e nessun membro di commissione interna si sente impegnato dal vincolo derivante dalla maggioranza».

* *

Dal colloquio con la U.I.L. di TORINO:

- *domanda* - «Quale è la situazione delle commissioni interne?»

- *risposta* - «Purtroppo attualmente, è di grande pesantezza. Infatti, mentre il concetto della commissione interna dovrebbe essere unitario, si è in questi ultimi tempi accentuata la puntualizzazione della appartenenza a questa od a quella corrente sindacale».

- *domanda* - «Cioè, la commissione interna non è più un organo collegiale?»

- *risposta* - «È saltuariamente un organo collegiale; ma normalmente, oggi, agisce molto per corrente sindacale. Questa situazione noi la dobbiamo denunciare, perchè vediamo che i compiti delle commissioni interne che sono previsti dall'accordo interconfederale, purtroppo, sono rimasti delle belle parole scritte e sono inoperanti.

Noi pensiamo che l'accordo interconfederale, pur con tutte le critiche negative di carattere generale già esposte, presenti ancora una qualche possibilità positiva, per l'organizzazione sindacale dei lavoratori, di avvalersi di queste norme, onde poter svolgere una efficace opera a favore dei lavoratori.

Invece alcuni commi, ad esempio, dell'art. 2, che riguarda i compiti della commissione interna non sono addirittura applicati».

- *domanda* - «Non sono applicati per colpa di chi?»

- *risposta* - «Non lo sono perchè tra le direzioni aziendali

e le commissioni interne si è creata una posizione di tale incomprendimento, per cui ad un certo momento lo spirito che era previsto dall'accordo non viene più tenuto in alcuna considerazione.

Ad esempio, quando un accordo prevede di esaminare preventivamente con la direzione un qualche provvedimento, che significato ha questo esame? Significa che, se le parti sono in una certa condizione di comprensione, le stesse possono riuscire a trovare un accordo di una certa soddisfazione. Se, invece, le parti si trovano in posizione di urto, naturalmente non si potrà arrivare a soluzioni che potrebbero essere invece, a nostro avviso, molto utili per i lavoratori.

Appunto perchè abbiamo il piacere di trovarci di fronte ad una Commissione parlamentare, dobbiamo dichiarare che, purtroppo, al giorno d'oggi, la situazione politica si riflette sullo svolgimento della vita interna delle aziende. E questo, soprattutto, si verifica nelle grandi aziende».

* *

Dal colloquio con la U.I.L. di MILANO:

«Negli ultimi anni si è creata per le commissioni interne di alcune fabbriche una situazione molto difficile. Qualche membro di commissione interna ha «scantonato» ed ha abusato dei diritti che gli erano consentiti.

Le aziende hanno approfittato di questo per colpire la istituzione, non limitandosi a colpire il membro che aveva approfittato della propria posizione per agire scorrettamente.

In seguito a ciò, in alcune aziende, le commissioni interne si sono trovate nella impossibilità di svolgere il proprio compito.

La attività delle commissioni interne stesse si è, in conseguenza, molto ridotta. Esiste in più una mentalità, la convinzione per cui i membri delle commissioni interne dovrebbero venire esclusi dall'ambito aziendale. Si richiede, per esempio, che le commissioni interne si riuniscano dopo l'orario di lavoro; il che le pone in condizioni di non poter agire».

* *

Dal colloquio con la C.I.S.L. di MILANO:

«Dobbiamo lamentare i continui interventi ed ingerenze da parte del datore di lavoro nelle nomine e nel funzionamento delle commissioni interne. Si cita, ad esempio, l'organizzazione propagandistica svolta da parte imprenditoriale in occasione delle elezioni dei componenti della commissione stessa.

E ciò non riesce possibile ai lavoratori, i quali sono tenuti a mantenersi entro le linee sancite dagli accordi, in quanto l'organo esterno - cioè, il sindacato - non può entrare a prendere conoscenza della vita interna delle fabbriche.

Ad esempio, la contrattazione - che non può essere trattata dalla commissione interna, bensì dalla organizzazione sindacale - spesso, per convenienza della classe padronale, è invece trattata proprio dalla commissione interna.

Si chiede, quindi, un riconoscimento dei compiti che spettano a tale riguardo alla organizzazione sindacale.

In molte aziende, si nota addirittura che la classe padronale si adopera in tutti i modi per non lasciare costituire la commissione interna. Pertanto è necessario che l'organizzazione esterna (sindacato) abbia mezzi idonei per intervenire in merito».

* *

Dal colloquio con la C.I.S.L. di VARESE:

«Per quanto riguarda l'aspetto funzionale delle commissioni interne, dobbiamo rilevare che, in generale, esse sono considerate più come una specie di mezzo di rottura, anziché di collaborazione, di modo che, sotto tale aspetto, le direzioni aziendali si guardano bene dal riceverle per esaminare, ad esempio, gli orari di lavoro od altre questioni che rientrino nei compiti delle commissioni stesse.

Conseguentemente, vi è una certa carenza funzionale che deriva dal non riconoscimento di quell'aspetto collaborazionistico che è necessario alle commissioni interne per svolgere integralmente il mandato, loro conferito dagli stessi lavoratori».

* *

Dal colloquio con la C.G.I.L. di VENEZIA:

«Per quanto ci riguarda esponiamo alcune considerazioni relative alla attività delle commissioni interne della provincia

di Venezia; ed è evidente che si porrà l'accento sui lati più negativi e sulle questioni che a noi di più premono.

Con questo non si vuole assolutamente dire che tutto debba essere misurato con il metro più «nero» e più cattivo; comunque sia, si deve purtroppo dichiarare che quello che può essere accettabile e che può definirsi applicazione corretta ed onesta dell'accordo interconfederale e delle commissioni interne dell'8 maggio 1953, è molto meno di quello che, invece, è applicazione corretta ed onesta dell'accordo medesimo.

E dobbiamo dichiarare, di fronte alla Commissione parlamentare, che le commissioni interne in generale sono delle tollerate; e non sono considerate dai datori di lavoro come quegli organismi rappresentativi dei lavoratori che, insieme alle direzioni aziendali, dovrebbero dirimere le controversie che sorgono in azienda, ed anche collaborare sul piano aziendale per il normale andamento della produzione.

Noi non abbiamo nemmeno un caso, praticamente, dove si possa dire che alla commissione interna venga riservato questo compito e ove si solleciti in sostanza dalla commissione interna lo svolgimento normale delle sue mansioni.

Dobbiamo anche ricordare che l'atteggiamento delle direzioni aziendali nei confronti delle commissioni interne non è stato sempre uguale. È cambiato; ha infatti avuto un suo sviluppo, un suo svolgimento.

Nel 1947-48, l'atteggiamento era di un certo tipo; man mano che si è andati avanti lo stesso si è modificato, è diventato di tipo diverso, senz'altro peggiorativo.

Si deve dire subito che questo atteggiamento delle direzioni nei confronti delle commissioni interne si è esplicato in modo diverso. Abbiamo avuto delle commissioni interne che un tempo avevano i loro componenti distaccati dalla produzione, i quali potevano svolgere con una certa tranquillità il loro compito.

La Commissione parlamentare è a conoscenza che i compiti delle commissioni interne sono previsti dall'art. 2 dell'accordo precitato. Però, si sa anche che, nella pratica aziendale, e nella vita aziendale, sorgono compiti che, di volta in volta, sono attribuiti, per forza di cose, alle commissioni interne, perchè interessano il personale, ma che non sono previsti dall'accordo; onde, di conseguenza, il compito delle commissioni interne aumenta, non diminuisce e tende, cioè, ad aumentare.

Ora è evidente che, di fronte a una situazione di questo genere, un corretto atteggiamento delle direzioni sindacali richie-

derebbe, non tanto di aumentare il numero e le ore di coloro che sono distaccati dalla produzione, ma di consentire ai membri già distaccati di continuare nel loro distacco.

E questo non avviene.

Però, non è solo in questa direzione che si sviluppa l'attacco contro le funzioni delle commissioni interne. Oltre all'arma del distacco che non viene più concesso, si usano altre misure restrittive.

Per esempio, si impedisce ai membri di commissioni interne di recarsi nei reparti; e, quindi, allorchè un membro non è più a contatto con coloro che l'hanno eletto, è costretto dalla direzione a fare vita esclusivamente burocratica. Automaticamente, la sua funzione di rappresentante eletto dai lavoratori viene meno, perchè questo mandato si esplica solo in quanto si abbia la possibilità di esercitarlo utilmente, cioè in forza di un continuo flusso di energia che deriva dall'appoggio che il delegato riceve dai lavoratori, onde possa presentarsi alla direzione con quel minimo di autorità per svolgere il suo mandato. E ciò significa venir meno alle sue specifiche funzioni.

Sotto questo aspetto, dobbiamo denunciare che, nella nostra provincia, parecchie direzioni aziendali hanno adottato questa particolare misura restrittiva nei confronti dei membri della commissione interna, i quali - oltre a non poter più godere del distacco, anche quando questo viene concesso in misura molto limitata rispetto al passato - non usufruiscono praticamente del distacco stesso in quanto è loro impedito di recarsi nei reparti ».

* *

Dal colloquio con la C.G.I.L. di GENOVA:

«Per quanto riguarda le commissioni interne, si cerca di tenerle in condizioni di funzionare solo entro certi limiti.

La commissione interna è fatta oggetto di una particolare politica da parte delle direzioni aziendali.

Sussiste un continuo tentativo di combattere la funzionalità delle commissioni interne. Si tenta di impedire le riunioni, di renderle il più difficili possibile.

.....

Sul problema principale del funzionamento delle commissioni interne, in relazione al loro compito od eventuali vertenze, c'è un primo aspetto importante da chiarire.

Su alcune questioni relative al rapporto di lavoro, che secondo gli accordi interconfederali dovrebbero essere trattate con la commissione interna, in via generale le deliberazioni vengono prese unilateralmente dalle direzioni.

La commissione interna viene informata, solo dopo che queste deliberazioni sono state prese dai capi ufficio o dall'ufficio del personale.

In genere, è molto limitata la funzione della commissione interna che si trova sempre davanti al fatto compiuto. Esempi classici sono quelli dei cottimi, dei premi, degli incentivi, che in genere non sono trattati, ma vengono sempre comunicati direttamente ai lavoratori ».

* *

Colloquio con la C.I.S.L. di SAVONA:

«In genere, nella nostra provincia, le commissioni interne funzionano, ove esistono grandi complessi, le commissioni interne sono numericamente consistenti.

Le direzioni aziendali assumono un atteggiamento paternalistico, determinando situazioni imbarazzanti.

Un anno fa, la direzione di una grande azienda ricevette alcuni membri della commissione interna per discutere su problemi fondamentali riguardanti la azienda stessa, dimenticando che esistevano i membri della C.I.S.L., senza tenere, pertanto, conto che la commissione interna doveva essere riunita unitariamente. E questo fatto determinò una agitazione.

Dobbiamo far rilevare che, in genere, la commissione interna viene riunita quando fa comodo al datore di lavoro ».

* *

Dal colloquio con i dirigenti del *Patronato* A.C.L.I. di PIACENZA:

«Abbiamo dovuto constatare che le commissioni interne non funzionano più, quasi in nessuna fabbrica.

Ciò è dovuto ad un fenomeno molto complesso. Gli imprenditori fanno del loro meglio per sminuire il valore essenziale.

Un tempo le commissioni interne avevano un determinato colore politico, ed erano strumento politico. Ciò è stato controproducente. Infatti, gli imprenditori si sono preoccupati di far cambiare il loro colore; e, in molti casi, la commissione interna

non ha più funzionato. E l'operaio si sente oggi sfiduciato, ed in balia di se stesso.

Le organizzazioni sindacali, tutte, sono al momento attuale in crisi. La C.I.S.L. ha le sue difficoltà, ma anche la Camera del lavoro ha una vita difficile, sia all'interno che all'esterno.

Sta di fatto che le commissioni interne non sono più uno strumento di conquista dei lavoratori, un mezzo per avviare l'operaio alla gestione diretta della fabbrica, ma uno strumento passivo di determinati ordini e di determinati orientamenti.

E questo vige per tutte, indistintamente. Ora non solo la C.I.S.L., ma anche gli stessi *aclisti* sono visti, dai datori di lavoro, come elementi pericolosi».

* *

Dal colloquio con la C.I.S.L. di FIRENZE:

«Mentre vi è da parte della C.G.I.L., la intenzione di attribuire alle commissioni interne una funzione sempre più ampia, da parte nostra vi è la finalità precisa di portare le commissioni interne stesse allo loro specifica funzione statutaria».

* *

Dal colloquio con la C.G.I.L. di TERNI:

«Per quanto concerne il funzionamento delle commissioni interne, vengono posti numerosi ostacoli.

La Commissione parlamentare avrà la possibilità di effettuare indagini dirette, in numerose aziende, dove si potrà rilevare una serie di elementi al riguardo.

In alcuni casi, la direzione ha operato indiscriminatamente. In generale, però, gli intralci e le pressioni vengono fatte prevalentemente verso la nostra organizzazione sindacale.

Non crediamo di essere partigiani o faziosi, ma riteniamo di essere obiettivi.

Abbiamo detto che la tendenza delle direzioni, nella nostra provincia, è quella di ostacolare il funzionamento delle commissioni interne e di operare, con temi giustificativi spesso cavillosi, affinché le commissioni stesse non possono svolgere la loro attività.

Noi ci domandiamo fino a che punto è giusta questa politica da parte delle direzioni; perchè non è vero che le commissioni interne operino per intralciare e per rendere più difficile la vita della direzione.

Noi abbiamo, anzi, degli esempi, che laddove c'è stata una certa comprensione, si sono avuti vantaggi, sia per la direzione sia per i lavoratori».

* *

Dal colloquio con la C.I.S.L. di TERNI:

«Per quanto concerne la posizione della commissione interna nei rapporti con la direzione aziendale, si fa rilevare che esiste la tendenza a conferire alla commissione interna compiti che esulano dalla sua competenza.

Si tratta, infatti, di portare sul piano della commissione interna problemi di natura sindacale. Tale fatto diminuisce, a nostro giudizio, la possibilità di sostenere gli interessi dei lavoratori da parte delle organizzazioni sindacali; in quanto le soluzioni che, ai problemi stessi possono essere date attraverso accordi con la commissione interna, risentono della particolare posizione dei membri della commissione stessa, che è sempre la posizione di chi sta nella azienda, di chi è parte in un rapporto di lavoro, di chi, stante la situazione della disoccupazione di questa provincia, teme il licenziamento».

* *

Dal colloquio con la C.G.I.L. di NAPOLI:

«Si è manifestata la tendenza, da parte delle aziende, di impedire il retto funzionamento delle commissioni interne e l'espletamento dei loro compiti.

All'uopo, si eliminano le sedi; spesso, si pretende la unanimità delle decisioni, non sempre raggiungibili; si risolvono problemi e si prendono decisioni, anche su motivi di cui all'art. 2, dell'accordo interconfederale, con atti unilaterali.

Se si chiede di discutere con la direzione, questa crea ostacoli ed, infatti, i membri delle commissioni interne hanno difficoltà di conferire con le direzioni.

.....

Possiamo affermare che, in generale, le commissioni interne, ed i membri delle stesse, si attengono ai criteri fissati allo art. 2 dell'accordo interconfederale, e sono animati da spirito di collaborazione e di reciproca comprensione per il regolare svol-

gimento della attività produttiva.

Ciò risulta dal merito delle questioni di cui si occupano le commissioni interne (orari, cottimi, ferie), ma si deve lamentare che queste questioni sono, il più delle volte, risolte unilateralmente dalle direzioni, per cui si deve ricorrere alla pressione dei lavoratori per ottenere che il provvedimento venga discusso.

Per quanto riguarda gli indirizzi produttivi, non si riesce mai a fare delle discussioni; e, quindi, non si ottiene di dare la collaborazione prevista dal n. 4 dell'accordo interconfederale.

D'altra parte, la eliminazione delle sedi, ed il fatto che tutti i componenti delle commissioni interne sono tenuti a prestare ininterrottamente il lavoro, impediscono alle commissioni interne di potersi rendere interpreti presso la direzione delle esigenze dei lavoratori. Infatti, i cappellani di fabbrica, o i guardiani, o altre persone, finiscono con l'essere essi coloro a cui debbono ricorrere i lavoratori per qualche loro questione individuale.

Una notevole difficoltà si ha anche per le assemblee dei lavoratori che le commissioni interne dovrebbero promuovere per mantenere i contatti con i lavoratori ed avere utili indicazioni per la azione da svolgere.

.....

Nel settore metalmeccanico sono ostacolate le riunioni comuni tra direzione e commissioni interne. E queste sarebbero invece molto utili per esaminare tutti i problemi e per dare la collaborazione anche in materia produttiva.

Bisogna, in proposito, tenere conto che tutte le questioni produttive implicano, poi, problemi sindacali. Dovrebbero essere le stesse direzioni aziendali a convocare riunioni comuni con le commissioni interne. Ma questo non si fa mai».

* *

Dai colloqui con i rappresentanti della C.I.S.L. di NAPOLI:

«Purtroppo, i compiti assegnati alle commissioni interne dall'accordo interconfederale ultimo, risultano diminuiti di fronte a quelli che, prima, la commissione interna espletava.

D'altra parte, vi è la tendenza degli industriali ad imbrigliare la azione delle commissioni interne anche per quanto riguarda i compiti assegnati dall'accordo; per cui ci si trova spesso di fronte a deliberazioni prese dalle direzioni, anche quando esse

dovrebbero preventivamente consultare le commissioni stesse.

Il comma 3 dell'art. 2 dell'accordo interconfederale prevede l'esame con la direzione di alcuni problemi, senonchè, nella interpretazione degli industriali, esaminare significa soltanto «comunicare».

Anche l'art. 13 ha una applicazione restrittiva. Per il passato, nelle assemblee si trattavano, anzichè argomenti sindacali, questioni politiche, le quali portavano ad uno strascico di polemiche tra le diverse organizzazioni. Questi precedenti hanno dato il pretesto all'Unione industriali di far pretendere dalle direzioni la indicazione non soltanto di ciò che si vuol discutere, ma anche la specificazione degli argomenti che sono trattati nella assemblea».

E dalla memoria presentata dalla stessa C.I.S.L.:

«Il funzionamento delle commissioni interne nel settore chimico non sempre può essere considerato soddisfacente; e ciò per due principali cause:

1) da parte degli imprenditori, in generale, si cerca di sminuire l'importanza dell'organo di rappresentanza aziendale allo scopo di limitare la fiducia che in esso ripongono i lavoratori;

2) gravi responsabilità debbono essere attribuite a molti membri di commissioni interne della corrente sindacale della C.G.-I.L., i quali spesso si servono del loro mandato per svolgere, nell'ambito delle aziende, una azione sistematicamente politica, che va dal tesseramento svolto a favore di alcuni partiti, alla raccolta di fondi pro giornali politici, alla diffusione di propaganda prettamente politica o pseudo sindacale. Ciò rende difficile i rapporti con i membri delle commissioni interne appartenenti alle altre correnti sindacali, e semina odio fra i lavoratori a danno degli interessi dei lavoratori stessi.

Tale situazione ha determinato provvedimenti da parte padronale che hanno limitato di conseguenza, ed in particolare, la attività sindacale».

* *

Dal colloquio con la U.I.L. di NAPOLI:

«In qualche caso, avviene che vi sia ostacolo alla attività delle commissioni interne, anche in relazione a posizioni personali di dirigenti.

In linea di massima, la commissione interna adempie meglio alle sue funzioni nei grandi complessi, ove è seguita da una massa considerevole di lavoratori, anzichè nelle piccole aziende, dove la soggezione verso l'imprenditore è maggiore ».

31. - Dichiarazioni delle organizzazioni sindacali dei dirigenti di azienda.

Dal colloquio con la ASSOCIAZIONE DIRIGENTI AZIENDALI di TORINO:

«Nelle grandi aziende, la commissione interna può essere un elemento di collaborazione. Perchè lo sia, bisogna che quella che è la finalità della legge che l'ha istituita venga effettivamente rispettata: cioè, che questa commissione interna abbia quei compiti che la legge le affida, ed esegua detti compiti con assoluta obiettività e neutralità.

Purtroppo tutti sappiamo che gli uomini sono uomini, e non possono abbandonare, così di colpo - per quanto si sforzino di farlo - quelle che sono le loro convinzioni. E ciò avviene naturalmente, dall'una e dall'altra parte.

Pertanto, qualche volta, queste commissioni interne possono anche trasformarsi in organismi che non offrono più quella piena collaborazione alla azienda; ma che creano difficoltà alla azienda stessa.

Può citarsi quel caso ove in una azienda la commissione interna non ha rispettato quello che è il segreto aziendale. Si verificarono, infatti, alcune indelicatezze per cui certi segreti che erano propri della azienda, vennero resi noti ad aziende concorrenti.

E ciò è avvenuto, anche se in buona fede; senza, cioè, che vi sia stata una volontà predeterminata di arrivare a questo fine ».

Dal colloquio con i DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI di BERGAMO:

«Nella provincia di Bergamo, le commissioni interne non sono libere di agire *motu proprio*, ed i relativi componenti sono generalmente legati alla azienda, eccetto qualcuno che è staccato dalla produzione.

Le commissioni interne non sono libere, in quanto interferiscono sempre le direzioni; o meglio, i datori di lavoro.

Sappiamo che, nei momenti di bisogno, i rappresentanti dei sindacati, per comunicare, radunano gli operai fuori degli stabilimenti. La commissione interna è così estromessa dai problemi della azienda, anche perchè, spesse volte, vuole trattare problemi non di sua competenza.

Noi che siamo i dirigenti, possiamo dichiarare che la commissione interna deve assumere quella funzione e quei mandati che le si attribuiscono e che la commissione interna stessa deve funzionare.

Generalmente, però, le commissioni interne, così come sono e si trovano, sono esautorate».

* *

Dalla relazione presentata dal SINDACATO DIRIGENTI di AZIENDA di GROSSETO:

«Le commissioni interne di fabbrica che esistono soltanto nelle più importanti aziende industriali, espletano, regolarmente il loro mandato in conformità all'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953, e mai si sono avute vertenze per inosservanza, da parte aziendale, dei termini dello stesso accordo.

Purtroppo, questo Sindacato ha dovuto constatare come, nella realtà, sia venuto meno, da parte della commissione interna, il fondamentale compito che è quello di «*concorrere a mantenere i rapporti tra i lavoratori e la direzione aziendale, in uno spirito di collaborazione e di reciproca comprensione per il regolare svolgimento della attività produttiva*».

La presenza dei dirigenti nelle aziende industriali è garanzia di rigorosa ed obiettiva applicazione delle leggi e dei contratti di lavoro, e ciò è da ascrivere a merito della categoria.

Di fronte a questi ligi e rigidi esecutori delle leggi e dei patti di lavoro, le commissioni interne sono state risparmiare

dei loro più importanti compiti previsti dall'accordo del 1953 ed hanno finito con il rimanere soltanto i rappresentanti del sindacalismo politico, che, nelle aziende industriali della provincia di Grosseto, svolge un ruolo non indifferente.

Le commissioni interne di fabbrica, venute meno al loro fondamentale compito di collaborazione con le direzioni aziendali e non avendo da fare osservare a queste i contratti di lavoro, hanno spesso manifestato la loro attività e vitalità operando fuori dei termini previsti dall'accordo che ne regola il funzionamento, nel tentativo di affiancarsi collateralmente alle direzioni aziendali ».

* *

Dal colloquio con la C.I.D.A. di LIVORNO:

«Per quanto riguarda la questione dei nostri rapporti e con la direzione e con i prestatori di manodopera, noi abbiamo qualche osservazione da fare per quanto riguarda il funzionamento e i compiti delle commissioni interne.

Abbiamo constatato che, se queste rimanessero nello spirito di quello che è l'accordo interconfederale, non ci sarebbe una istituzione più provvida nel campo della produzione.

Purtroppo, le commissioni interne hanno dimenticato che la loro non è solo una funzione sindacale.

Il loro compito è quello di cercare di vigilare che, da parte dei datori di lavoro, siano osservate le disposizioni di legge ed i contratti collettivi nei rapporti fra datori di lavoro e maestranze.

A noi sembra - sempre in base ad una personale esperienza che è abbastanza vasta in questa materia - che la mentalità, che si è generata nella commissione interna per quanto riguarda i compiti, si sia allontanata da quelle che sono le prescrizioni.

Si ritiene che il compito sia quello di ottenere sempre qualche cosa; e quando fanno il bilancio della attività svolta, i membri delle commissioni interne, vogliono presentarsi alle maestranze, solo se hanno ottenuto risultati concreti.

I membri stessi, poi, considerano i problemi sindacali dal punto di vista generale, a seconda della organizzazione sindacale a cui appartengono.

In definitiva, quindi, obbligano anche la direzione a svolgere una azione di carattere sindacale e ad interferire in un campo che è riservato alle organizzazioni sindacali ».

* *

Dai colloqui con i rappresentanti del SINDACATO DIRIGENTI DI AZIENDA DI TERNI:

«I dirigenti vedono nelle commissioni interne un elemento utilissimo di collaborazione tra lavoratore e dirigente.

La esperienza di questi anni ha dimostrato che le relazioni tra lavoratori e dirigenti sono in continuo miglioramento, sempre che, però, la attività delle commissioni interne si mantenga nei limiti della regolamentazione vigente.

Si è potuto controllare, viceversa, che quando si entra nei campi che non sono di natura strettamente sindacale, i rapporti, piuttosto che migliorare, vengono danneggiati».

* *

Dalla memoria presentata dalla C.I.D.A. di ROMA:

«Particolare interesse per i dirigenti di azienda riveste il problema del funzionamento delle commissioni interne, il cui fine istituzionale è ben noto.

Purtroppo, non sempre, la attività delle commissioni interne si svolge in armonia al fine per il quale esse sono state create.

I dirigenti di azienda, che per la loro veste di lavoratori subordinati posti al massimo grado della gerarchia, sono i più interessati al migliore sviluppo delle relazioni umane nell'ambito aziendale ed alla più fattiva, serena ed aperta collaborazione delle varie forze del lavoro, ritengono che, sul piano pratico, debbano essere effettivamente rispettati i limiti posti al funzionamento di detti organi, e che la appartenenza ad essi non debba costituire un riparo per poter impunemente operare ai danni della produzione, dal cui andamento dipende la vita della intera Nazione».

* *

Dal colloquio con i rappresentanti della ASSOCIAZIONE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI di NAPOLI:

«In moltissimi casi, il fine fondamentale che dovrebbe raggiungere la commissione interna, secondo il preambolo dell'art. 2, non è raggiunto.

Molto spesso, la commissione interna anzichè essere strumento per determinare buone relazioni di spirito di collaborazione e di reciproca comprensione, si muove, in una specie di lotta di classe; e ne derivano atti contrari e soprattutto sfiducia tra lavoratori e direzione aziendale.

.....

Motivi di contrasto avvengono soprattutto quando le commissioni interne esercitano compiti estranei agli accordi interconfederali, e quando svolgono attività di carattere politico.

Contrasti sono avvenuti, per il passato, per manifestazioni politiche. In questi ultimi anni, i tentativi di svolgere attività politica si sono ridotti; ed il clima generale è migliore.

In effetti, la commissione interna, pur collaborando nella attuazione dei compiti specifici, molto spesso è animata da prevenzioni e diffidenza e da astio che si comunicano ai lavoratori, e che non determinano buone relazioni umane.

Si deve, d'altra parte, affermare che, non sempre da parte delle imprese, vi è gradimento a tale collaborazione, e che raramente è stimolato il contributo delle commissioni interne per i compiti di cui al paragrafo 4° ».

32. - Dichiarazioni delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro.

Dal colloquio con l'UNIONE INDUSTRIALI di TORINO:

È certo che il conferire una piena mobilità nell'interno di uno stabilimento ai componenti della commissione interna oppure - come è qualche volta accaduto - a tutti i dipendenti, non appena si passi ad una azienda altamente organizzata, diventerebbe forse veramente esiziale per il rendimento produttivo, il quale si fonda sopra operazioni a catena.

Comunque, ci si augura che, se lacune di questo genere vi sono nell'accordo, esse vengano riparate. E ciò, a mezzo della discussione sindacale nella quale questi accordi possono essere modificati, ed avere una giusta evoluzione, come l'hanno tutti i contratti nel tempo.

Quindi, se ciò sarà manifestato dalle organizzazioni, si ritiene che si troverà comprensione nei limiti in cui sia possibile

mantenere una ordinata produzione ».

* *

Dal colloquio con l'ASSOCIAZIONE delle PICCOLE INDUSTRIE (A.P.I.) di MILANO:

- *domanda* - «Quale è il funzionamento delle commissioni interne?»

- *risposta* - «Vi sono aziende che hanno la commissione interna. Come è regolamentata? *Ad libitum*, perchè non hanno il dovere di attenersi ad accordi sindacali; e il datore di lavoro può anche rifiutarsi di concederla.

La nostra Associazione non è contraria alla commissione interna; solo che essa 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».

- *domanda* - «Se l'A.P.I. dovesse concordare con le organizzazioni sindacali le funzioni della commissione interna, quale differenziazione potrebbe esservi nei compiti della medesima nelle piccole e grandi industrie? In una società moderna le commissioni interne hanno compiti specifici che valgono tanto per le piccole quanto per le grandi aziende. L'A.P.I. fa, dunque, delle riserve sulle funzioni delle commissioni interne?»

- *risposta* - «Noi non facciamo riserve circa un accordo fatto da altri. Noi abbiamo il nostro concetto di commissione interna che 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 si ha interesse a che siano da loro conosciuti. Tuttavia, i punti di contatto tra datore di lavoro e lavoratore sono, nelle piccole industrie, tali per cui non ci sono nuovi motivi di attrito».

* *

Dal colloquio con la UNIONE INDUSTRIALI di BERGAMO:

«Le commissioni interne, dove esistono, a nostro avviso, funzionano molto bene.

Naturalmente i dirigenti e la commissione interna sono due parti che sostengono tesi differenti.

Alle volte, ci troviamo di fronte a situazioni speciali di richieste che non sono di competenza della commissione».

* *

Dal colloquio con la ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI di BUSTO ARSIZIO (Varese):

- *domanda* - «Ci è stato riferito che, presso parecchi stabilimenti, l'industriale fa di tutto affinché le commissioni interne non esistano o non funzionino laddove sono state costituite».

- *risposta* - «Non è vero. Gli industriali sollecitano la costituzione delle commissioni interne, e non hanno mai espresso alcuna ostilità contro di esse, mentre, invece, riconoscono la loro utilità.

Infatti, in determinati casi, la ditta può trovarsi in imbarazzo, dovendo trattare direttamente con le maestranze, e non potendo disporre del tramite della commissione interna».

* *

Dal colloquio con l'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI di VENEZIA:

«Le commissioni interne, a nostro avviso, funzionano anche troppo. Ad ogni modo, questo funzionamento lo riconosciamo personalmente, specie in parecchi uffici.

Ci sono molti componenti di commissione interna. La loro situazione varia ed hanno spesso una certa dimestichezza; e da un colloquio più alla buona nasce sempre una qualche soluzione favorevole».

* *

Dal colloquio con i dirigenti delle ASSOCIAZIONI INDUSTRIALI di GENOVA:

- *domanda* - «È utile e necessaria la esistenza di questo organismo nella azienda?»

- *risposta* - «Non c'è dubbio che sia utile. Però, con altrettanta franchezza, si deve dire che, se esso è impostato solo sulla lotta per principio, risulta dannoso. Fino ad oggi, purtroppo siamo ancora in queste condizioni.

Se non esistesse alcuna legge in proposito, la commissione interna ci sarebbe ugualmente, perchè è fatale che si formi una rappresentanza in una collettività.

Importa, però, che essa operi nello spirito migliore».

* *

Dal colloquio con l'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI di MASSA CARRARA:

«Per quanto riguarda i rapporti, si è determinata una situazione, nel lontano 1948, protratta anche fino al 1950-51, di un certo abuso da parte delle commissioni interne, in quanto esse erano abituate a dettare leggi nell'ambito delle aziende.

In tempi ancor più lontani, qualche capo partigiano si mise davanti alla porta dello stabilimento ed indicò gli elementi che dovevano entrare e quelli che non dovevano. Quindi, vi è stata la immissione di persone anche poco raccomandabili. Ora di fronte a questo stato di fatto, la istituzione della commissione interna è stata alquanto travisata.

Naturalmente, da parte nostra, si è richiesta la applicazione dell'accordo interconfederale; ed altre precisazioni su eventuali manchevolezze non ci sono mai state fatte».

* *

Dalla relazione presentata dalla UNIONE degli INDUSTRIALI di ROMA:

«Il funzionamento delle commissioni interne presso le aziende industriali associate non ha dato luogo ad inconvenienti di rilievo.

Al riguardo, si è constatato che, quando la rappresentanza eletta dai lavoratori di uno stabilimento industriale è costituita da elementi che hanno senso di responsabilità ed adeguata percezione delle finalità dell'istituto - allorchè, cioè, essa funziona da tramite intelligente e sereno presso la direzione aziendale delle esigenze dei lavoratori, e correlativamente presso i lavoratori delle esigenze aziendali - la commissione interna si rivela organo di collegamento necessario ed utile al normale andamento dei rapporti tra la direzione e le maestranze ai fini della collaborazione prevista dall'art. 2 dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953.

A contrarie deduzioni si è dovuto, ovviamente, pervenire,

allorchè gli elementi che il personale aveva eletto a propri rappresentanti non sono risultati alla altezza dei compiti ad essa affidati; e, anzichè svolgere una efficace opera di collaborazione, si sono dedicati intenzionalmente o per incapacità, ad una azione di perturbamento e di eccitazione che, in definitiva, danneggia gli interessi della produzione e quelli dei lavoratori».

* *

Dal colloquio con la ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI di CHIETI:

«Le commissioni interne dovrebbero tener presente che lo scopo principale è di svolgere opera di collaborazione e di pace nella azienda, e cercare di trovare, nei limiti del possibile, la soluzione dei problemi.

La commissione interna deve, quindi, espletare la sua attività nell'ambito del contratto».

* *

Dal colloquio con l'UNIONE INDUSTRIALI di NAPOLI:

«In molti casi le commissioni interne si ispirano ad un indirizzo di collaborazione per eliminare tutti quegli inconvenienti e motivi di attrito che, invece, potrebbero turbare l'andamento della azienda e la comprensione tra lavoratori e direzione.

In certi casi, abbiamo avuto segnalazioni dalle aziende che tale spirito non sussiste.

In altri casi, si inducono persino singoli lavoratori a instaurare vertenze che si conosce non fondate».

* *

Dal colloquio con la ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI di SALERNO:

«In linea di massima, si precisa che le commissioni interne, costituite presso le aziende aderenti alla *Confindustria*, funzionano regolarmente, e che quando queste non esulano dal proprio compito hanno tutta la collaborazione della Associazione.

L'operato delle commissioni interne che si attengono ai compiti di istituto è apprezzato dalla Associazione.

Inoltre, i rapporti fra le commissioni interne e le direzioni aziendali, per quanto si riferisce ai compiti assegnati alle com-

missioni medesime dagli accordi interconfederali sono normali.

Naturalmente, con ciò si intende far riferimento alle ditte iscritte alla *Confindustria*; per quanto riguarda le altre, la Associazione offre la sua assistenza, se richiesta».

* *

Dal colloquio con la ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI di POTENZA:

«Le commissioni interne molte volte, funzionano male, e ritengono di avere poteri che vanno al di là delle loro funzioni. Sotto alcuni aspetti, invece, esse vanno bene».

* *

Dalla memoria presentata dalla ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI di CATANZARO:

«L'accordo interconfederale del 7 agosto 1947 trovò la massa dei lavoratori della industria di questa provincia impreparata alla esplicazione di compiti che pur avevano il loro sostanziale valore sindacale; e purtroppo, per questa impreparazione, e da un lato e dall'altro, per la pressione che sugli stessi lavoratori venivano ad esercitare le organizzazioni sindacali ed i partiti politici, vi fu anche in questa provincia un periodo di sbandamento.

Si riteneva, cioè, di potere, attraverso le commissioni interne, forzare la mano delle direzioni aziendali, affinché queste consentissero la esplicazione di compiti non espressamente previsti dall'accordo.

Il naturale equilibrio prodotto dalla evoluzione dei tempi ed il successivo accordo dell'8 maggio 1953, recante notevole perfezionamento, rispetto a quello antecedente, hanno fatto sì che, in questa materia, la situazione si sia andata vieppiù normalizzando, per cui, si può ben dire che, nella provincia di Catanzaro, le commissioni interne esplicano la loro attività nell'ambito dell'accordo interconfederale con reciproca soddisfazione delle parti».

33. - Dichiarazioni delle commissioni interne e dei lavoratori delle imprese visitate.

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA METALLURGICA di TORINO:

«Purtroppo si sono dati alle commissioni interne, da parte di organizzazioni estranee, compiti e funzioni che esse non dovrebbero assolutamente svolgere nell'interno della azienda, se si vuole mantenere la unità dei lavoratori.

Possiamo presentare un volantino che è sintomatico tra le migliaia che ve ne sono.

.....

Quando, purtroppo, si va fuori dal seminato, si deve sempre aspettare la reazione; perchè sappiamo che la nostra controparte aspetta che le si forniscano le occasioni più minime per cercare di sfruttarle al massimo nel suo interesse.

Questa, purtroppo, è una situazione che non è mai stata capita e non è mai potuta entrare nella mente di tutti quanti noi! Fin tanto che non ci decidiamo ad eliminare questi inconvenienti, ed i membri di commissione interna non avranno, a lato di quella che può essere una tutela, una regolamentazione che li metta in condizione di funzionare, si farà un danno a tutta la classe operaia ed a tutti i colleghi delle commissioni interne stesse.

Questa, purtroppo è la triste realtà; poichè noi abbiamo fornito, fabbricandole con le nostre stesse mani, le armi alla direzione per poter dare di ogni accordo, di ogni contratto, la interpretazione più restrittiva nei nostri confronti.

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA MECCANICA di MILANO:

«Nel penultimo incontro con la direzione generale al completo, la commissione interna aveva chiesto che la ditta integrasse il fondo della mutua aziendale di alcuni milioni di passivo che si erano creati.

La direzione ci ha risposto che se avesse deciso di prendere questa iniziativa, lo avrebbe fatto senza bisogno di suggerimento della commissione interna.

La commissione interna ha chiesto anche che, nel cinquantennio di vita della azienda, si desse un premio alle maestranze. Anche in questo caso, la direzione si è riservata di decidere per proprio conto.

In questo modo, i nostri compiti vengono esautorati.

Ci siamo sobbarcati - come commissione interna - il compito di aiutare lo sviluppo della produzione. Le proposte che noi portiamo alla direzione generale tengono conto di questo fatto: che tutti quanti cerchiamo di contribuire.

Noi, però, notiamo che le proposte che facciamo, non è che non siano tenute in considerazione, ma è che la applicazione dei nostri suggerimenti avviene a molta distanza di tempo».

* *

Dal memoriale presentato dai membri di commissione interna, aderenti alla C.I.S.L., di una grande AZIENDA CHIMICA della TOSCANA:

«La commissione interna è intervenuta ed interviene periodicamente presso la direzione per la applicazione esatta dei contratti di lavoro e degli accordi sindacali, nonchè di tutte le norme che riguardano i lavoratori.

In proposito, teniamo a far rilevare che la commissione interna stessa si attiene scrupolosamente alla applicazione dell'accordo dell'8 maggio 1953, evitando di esorbitare dalle funzioni previste nell'accordo medesimo.

Infatti, il sindacato C.I.S.L. della azienda ha il compito di sviluppare quelle azioni e quegli interventi relativi alla acquisizione di nuovi benefici economici ed al miglioramento delle condizioni normative del rapporto tra lavoratori ed azienda.

Si ha, perciò, una quanto più possibile divisione di poteri. Mentre la commissione interna segue con ogni scrupolo la applicazione di tutto quanto è diritto vigente in materia di lavoro sia di ordine giuridico, legislativo, contrattuale; il sindacato sviluppa invece una azione per la acquisizione di nuove conquiste sindacali».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una azienda
CHIMICA di LIVORNO:

- *domanda* - «I vostri interventi presso la direzione, in genere, quali problemi riguardano?».

- *risposta* - «Riguardano aumenti di paga, passaggi di categoria, spostamenti, ecc. Praticamente, il contratto lo rispettano; e, quindi, la commissione interna non serve che da cuscinetto per discutere i piccoli problemi di fabbrica».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA
CHIMICA di PALERMO:

«La direzione ha applicato gli accordi, ma sempre con il nostro intervento.

Molte cose potremmo fare nella azienda; ma, spesso, si deve andare alla Associazione degli industriali.

Qui le questioni non si possono risolvere, perchè la Associazione stessa deve tenere conto delle altre aziende».

34. - Dichiarazioni delle direzioni delle aziende visitate.

Dal colloquio con la direzione di una grande AZIENDA
MECCANICA di TORINO:

- *domanda* - «Quale è la situazione in materia di funzionamento delle commissioni interne?».

- *risposta* - «Abbiamo dichiarato che, in tema di applicazione del contratto, noi evidentemente desideriamo che venga garantita la più assoluta libertà alle commissioni interne. Quindi, sul piano contrattuale, discutiamo con i membri delle commissioni interne stesse appartenenti a qualsiasi corrente.

Sul piano, invece, extra-contrattuale, abbiamo già precisato quale è il nostro intendimento. Poichè nessuno ci può obbligare a fare questi accordi, nessuno ci può neanche censurare se, su questo piano, stipuliamo accordi e prendiamo provvedimenti con questo o con altro gruppo di dipendenti.

Noi abbiamo dichiarato che i nostri rapporti con la C.G.I.L.,

dovevano essere contenuti rigorosamente nell'ambito della applicazione del contratto. Questo non lo diciamo per il gusto di dirlo in questa sede; ma è cosa pubblica, perchè consta in una lettera che abbiamo consegnato alla C.G.I.L. stessa».

- *domanda* - «È molto importante quello che Lei dichiara; che cioè, la parte non compresa nei contratti di categoria non sarebbe discussa unitariamente. Queste contrattazioni verrebbero, quindi, ad assumere una forma di concessione».

- *risposta* - «Diciamo concessione concordata. Non è nostra abitudine il nasconderci».

- *domanda* - «La ringraziamo per la sincerità con la quale espone la situazione».

- *risposta* - «L'accordo, comunque, vale per tutti, naturalmente».

- *domanda* - «Sarebbe allora una politica paternalistica?».

- *risposta* - «No, siamo su di un piano completamente diverso. La politica paternalistica è del padre che dà ai buoni figli; e i nostri figli in questo caso sarebbero i membri delle commissioni interne delle correnti C.I.S.L. e U.I.L. Ma qui la faccenda è diversa! Perchè, agli effetti concreti, c'è battaglia sul piano delle trattative. Sono talvolta lunghe riunioni, e riunioni nelle quali discutiamo».

.....

«Vorrei anche aggiungere che, nel quadro dei compiti che alle commissioni interne sono riconosciuti dall'accordo, noi abbiamo sempre avuto cura di attenerci con il massimo scrupolo al concetto unitario delle commissioni interne stesse. Tanto è vero che, mentre sul piano extra-contrattuale esistono accordi separati, su quello invece della applicazione dell'accordo interconfederale relativo ai compiti specifici attribuiti alle commissioni interne esiste una altra infinita serie di accordi che sono stati sottoscritti da tutti».

.....

- *domanda* - «Per la parte che contrattualmente non c'è, avviene all'incirca come negli Stati Uniti d'America?»

- *risposta* - «C'è, però, una differenza fondamentale fra il concetto cui Lei accenna ed il nostro.

La differenza è questa: il sindacato di fabbrica americano, il più delle volte, è un qualche cosa non pienamente connesso con la azienda, spesso estraneo alla vita della azienda stessa; mentre, invece, questa nostra impostazione ha effettivamente una possibilità di sviluppo, perchè i lavoratori con i quali discutiamo sono proprio essi stessi parte della azienda, e la impersonano direttamente, e non soltanto attraverso la iscrizione ad un sindacato. Lo fanno attraverso una elezione diretta, ed hanno quindi il valore di una vera rappresentanza».

* *

Dal colloquio con la direzione di una AZIENDA TESSILE di VERCELLI:

«A mio parere, il compito della commissione interna è utile per la collaborazione tra direzione aziendale e maestranza; ed è certamente necessaria, specie quando si tratta di rappresentare realmente la vita che si vive nella azienda».

* *

Dal colloquio con la direzione di una AZIENDA MECCANICA di MILANO:

«Noi, per tutto quello che è di competenza della commissione interna, siamo molto più larghi del dovuto. Li interpelliamo anche quando possiamo farne a meno.

Ci potrà essere anche qualche caso in cui la commissione interna non è stata interpellata; ma, generalmente, sono sempre loro che fanno la prima richiesta».

* *

Dal colloquio con i dirigenti di una grande AZIENDA CHIMICA di VENEZIA:

«Noi abbiamo due fabbriche con due commissioni interne. I rapporti con le medesime sono quelli normali che si possono avere con le commissioni interne.

Dove, molte volte, si riscontra nel lavoratore una specifica competenza tecnica, si nota, invece, che lo stesso non sempre è altrettanto preparato in quella che è la materia relativa alle

norme di legge e contrattuali ed alla loro interpretazione.

Ma sono, queste, questioni di scarsa importanza. I rapporti tra commissione e lavoratori sono abbastanza buoni.

.....

Abbiamo avuto recentemente un caso di interferenza di commissione interna. Si è verificato che, in una fabbrica, un membro di commissione interna, ad un certo punto, si era sostituito alla normale gerarchia di reparto, dando disposizioni agli operai di non fare determinati lavori, senza un preciso ordine.

Certo che fatti del genere non si possono ammettere, perchè comprometterebbero la normale disciplina della azienda. La cosa si è risolta sul piano di esame della vertenza tra noi industriali e i lavoratori.

La stessa organizzazione dei lavoratori si è fatta parte interessata presso la commissione per fare comprendere l'errore commesso. Tale intervento ha provocato le dimissioni del lavoratore, onde evitare il licenziamento da parte della azienda e venire così danneggiato nella ricerca di una futura occupazione. Infatti, lo stesso ha trovato subito lavoro in una azienda edile.

Questo è, però, un caso eccezionale. I rapporti tra commissione interna e direzione sono improntati a sufficiente comprensione.

.....

Riteniamo che la commissione interna, nei suoi contatti con la direzione, operi in buona fede.

È certo, però, che la commissione, talvolta, è portata ad andare oltre ai suoi compiti; ed è, quindi, nostra cura di intervenire, onde far rispettare gli accordi».

* *

Dal colloquio con i dirigenti di una AZIENDA TESSILE di FIRENZE:

«Come industriali, non vediamo male la commissione interna.

Naturalmente, pensiamo che la stessa debba attenersi ai compiti che sono in qualche modo previsti dall'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953.

Quando la commissione interna si limita ai suoi compiti, a nostro parere, essa esercita una utile funzione di collaborazio-

ne. Quando eccede - e qualche volta è capitato - nei compiti che le sono assegnati in virtù dell'accordo interconfederale, la sua funzione non è più di collaborazione, ma di disturbo».

* *

Dal colloquio con la direzione di una grande AZIENDA CHIMICA di LIVORNO:

«Il concetto della commissione interna è già interessante, perchè permette di presentare alla direzione le richieste e i desideri dei lavoratori.

Noi abbiamo sempre avuto la impressione che la commissione interna, invece di essere un ponte, sia uno schermo; e ciò perchè i membri della commissione interna vengono sempre ad esprimere il loro parere individuale e quello dei loro sindacati, senza sentire il parere dei dipendenti.

E una prova di questo si ha, dal fatto che le riunioni delle maestranze sono poco numerose; e sono sempre i medesimi che ci vanno.

Concludendo, la commissione interna in teoria sarebbe utilissima; in pratica, però, essa non funziona come dovrebbe.

A conferma di quanto sopra può dirsi che, più il tempo passa, più gli operai hanno sentito la opportunità di risolvere i loro casi particolari, eventualmente, facendo il rapporto con la assistenza del servizio del personale e, molte volte, escludendo del tutto la commissione interna».

* *

Dal memoriale presentato dalla direzione di una AZIENDA CHIMICA di PISA:

«I colloqui diretti con i rappresentanti dei lavoratori non sono mai stati evitati, compatibilmente beninteso con le esigenze della attività direzionale.

E che essi siano anzi graditi - come sintomo primo di partecipazione attiva alla vita aziendale - lo comprova il fatto che proprio or non è molto, nel ricevere la stessa commissione interna, è stato dalla medesima direzione espresso l'augurio che, qualche volta, avesse a verificarsi anche il caso di un incontro per l'esame di miglioramenti tecnologici nei processi produttivi, oltre che per i ricorrenti miglioramenti economici.

Infatti, chi si interessa veramente alla vita della azienda e vi partecipa, oltre che con lo sforzo fisico, anche con la mente

e con il cuore, può forse trovare qualche volta degli accorgimenti tecnici o delle innovazioni che servano a rendere più spedito o più facile il lavoro; contributo, questo, veramente positivo ai fini della migliore prosperità aziendale».

* *

Dal colloquio con la direzione di una AZIENDA MECCANICA di ROMA:

- *domanda* - «Dal punto di vista tecnico e della azienda, la commissione interna è un organismo che serve?»

- *risposta* - «Senza dubbio, serve! Perchè, così noi abbiamo la possibilità di sapere attraverso la commissione interna i desideri del personale. E ciò quando non sia il caso per il personale di rivolgersi direttamente, come è avvenuto per i prestiti, cioè per questioni più che individuali.

Nel comitato di assistenza fabbrica, abbiamo poi dato alla commissione interna una attribuzione maggiore di quella che poteva avere. È la commissione interna, infatti, che esamina le richieste di prestiti».

- *domanda* - «In genere, il fatto del «ponte fra i dirigenti e la maestranza, potrebbe essere benefico a tutti gli effetti».

- *risposta* - «È vero. Anche sotto l'aspetto delle segnalazioni che ci possono giungere, così pure per quanto riguarda i passaggi di categoria. Questo si è verificato anche due anni fa. La commissione interna ci fece presente il caso di un operaio non inserito per errore in un elenco, e l'operaio ebbe subito lo scatto».

* * *

CAPITOLO III.

POSSIBILITÀ E LIMITI DEL FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI INTERNE NELLE NORME CONTRATTUALI E NELLA REALTÀ

(Documentazione del paragrafo 17 del III Capitolo della Relazione)

Sommario: 35. - *Premessa.* 36. - *Il funzionamento delle commissioni interne in rapporto all'accordo interconfederale: a) dichiarazioni delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.* 37. - *b) Dichiarazioni delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro.* 38. - *c) Dichiarazioni delle commissioni interne delle imprese visitate.* 39. - *d) Dichiarazioni delle direzioni delle aziende visitate.* 40. - *Possibilità di accertamento da parte della commissione interna delle situazioni aziendali.* 41. - *Ostacoli al funzionamento delle commissioni interne.* 42. - *La preparazione dei membri di commissione interna: a) Dichiarazioni dei lavoratori.* 43. - *b) Dichiarazioni dei dirigenti di azienda e dei datori di lavoro.* 44. - *Il problema della autosufficienza economica delle commissioni interne.*

35. - Premessa.

Il presente Capitolo della *Documentazione* è dedicato alle dichiarazioni raccolte in merito al *concreto funzionamento delle commissioni interne* per l'espletamento dei compiti a loro assegnati.

Il problema è quello dell'area entro cui le commissioni interne debbono funzionare.

Questa area ha un suo confine astratto, che è fissato, per il settore industriale, dai compiti enunciati dall'art. 2, integrato dall'art. 10 dell'accordo interconfederale del 1953.

A questo proposito, si pone il problema, se, nella pratica, le possibilità offerte dall'art. 10 e seguenti consentano, o meno, alla commissione interna ed ai suoi membri di svolgere la attività connessa ai compiti previsti nell'art. 2.

Questo problema è considerato in modo particolare per quanto riguarda le possibilità della commissione interna di acquisire elementi sufficienti di conoscenza delle situazioni aziendali, indispensabili all'espletamento dei suoi compiti.

Nel paragrafo 41 sono, poi, riportate dichiarazioni nelle quali si pongono in rilievo alcuni ostacoli al funzionamento delle commissioni interne; mentre, nei successivi paragrafi, la funzionalità delle stesse è esaminata, sia dal punto di vista della idonea preparazione dei suoi membri, e sia da quello della sua autosufficienza economica.

Sono, questi ultimi, due problemi di notevolissima importanza, che purtroppo, dalle parti, sono stati in generale trascurati o appena sfiorati: il problema della preparazione dei componenti delle commissioni interne, e quello dei mezzi finanziari occorrenti per il pratico funzionamento delle commissioni stesse.

Quanto al primo problema, è intuitivo che tanto più, e meglio, le commissioni interne possono adempiere ai compiti loro affidati, quanto più i membri siano idonei ad espletarli; il che richiede, oltre a certe soggettive qualità, anche un insieme di cognizioni legislative e sindacali.

Il secondo problema emerge dalla realtà; perchè, quando si è trattato di regolamentare le commissioni interne, nessuno si è posto il problema che certe esigenze di spesa indubbiamente esistono, e che quindi era il caso di prevedere una fonte di entrata.

Ciò, evidentemente, si riferisce, non soltanto al normale svolgimento, ma anche, e in più rilevante misura, alla complessa e spesso molto costosa organizzazione delle elezioni.

Allo stato dei fatti, si deve prendere atto che, in generale, sono le aziende che vi provvedono, in più o meno larga misura.

36. - Il funzionamento delle commissioni interne in rapporto allo accordo interconfederale: a) Dichiarazioni delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Dal colloquio con la C.G.I.L. di TORINO:

«Noi dobbiamo denunciare una differenza sostanziale fra la possibilità di difesa della commissione interna che i lavoratori avevano in passato, in rapporto alla situazione che oggi esiste nelle fabbriche. E ciò, sia per il fatto che mancano i distacchi, sia per tutti quegli intralci di carattere burocratico ed intimidatorio che vengono posti in essere nei confronti dei membri della commissione interna, per cui, in un grosso complesso, in modo particolare, è impensabile che si possa svolgere una certa azione di tutela e di difesa sotto tutti gli aspetti, per il taglio dei tempi, per i problemi di carattere previdenziale e assistenziale, e così via.

Se la commissione interna non può andare nei reparti, di fatto non è più una commissione interna. Che differenza vi potrebbe essere fra questa commissione interna che va ai refettori, oppure una commissione interna che sia fuori dello stabilimento? Perché un operaio, durante il tempo della refezione, ad un certo punto deve scegliere, o andare in commissione interna o mangiare; senza contare, poi, tutto il pericolo che esiste dalla denuncia dei sorveglianti.

.....

Noi abbiamo avuto al riguardo, una lunga discussione con la Unione industriale di Torino; ed abbiamo fatto rilevare questo brusco passaggio tra una situazione e l'altra, malgrado che lo accordo interconfederale non fosse modificato per quanto riguarda il paragrafo di che trattasi (uguale a quello dell'accordo del 1947); ed abbiamo anche cercato delle soluzioni intermedie.

«Quindici membri di commissione interna ritenete che siano troppi, staccati tutto il giorno? Discutiamo; facciamo in modo che ce ne sia sempre uno in commissione interna, o due, o tre». Senza contare, poi, che sussiste l'art. 2, come è già stato fatto rilevare. Questo abbiamo proposto e sostenuto».

* *

Dai documenti presentati dalla C.I.S.N.A.L. di TORINO:

«Fonte di agitazioni e di controversie è il terzo comma dell'art. 2 dell'accordo dell'8 maggio 1953; in quanto le commissioni interne ne vorrebbero la applicazione integrale, nello spirito e nella lettera - spirito di collaborazione, non di lotta - mentre le direzioni aziendali non ricorrono alle clausole di tale comma.

Del resto, la stessa nota a verbale, riferentesi a tale comma, ne rende già precaria la attuazione; infatti le direzioni aziendali ricorrono a quanto previsto nella nota-verbale medesima quale arma di difesa contro eccessivi interventi, non sempre improntati a collaborazione, ma spesso tendenti ad agitazioni.

La applicazione delle norme di cui ai commi 4 e 5 del predetto art. 2 rimane praticamente nulla - se si escludono i tentativi compiuti in questi ultimi tempi dai componenti della commissione interna di alcune correnti sindacali - e, d'altra parte, è resa pressochè impossibile dalle norme dell'art. 10 del predetto accordo, che limita, nel tempo e nello spazio, e restringe nella comune disciplina, le funzioni dei componenti della commissione interna stessa.

Se altre contraddizioni non fossero evidenti, basterebbe questo art. 10, che praticamente annulla quanto stabilito dall'art. 2. Se quest'ultimo estende i compiti delle commissioni interne - quasi dovessero diventare consigli di gestione - quello ne riduce la possibilità, non avendo gli uomini il dono della ubiquità e della divinazione.

Obiettivamente - e questa Organizzazione intende sempre porsi su di un piano di obiettività - occorre riconoscere che l'art. 10 costituisce la spiegabile difesa degli industriali, una volta instaurati nelle aziende i già deprecati rapporti di forza al posto di una sana e costruttrice collaborazione.

Una organizzazione sindacale di lavoratori - quale la esponente - deve invece naturalmente esaminare i problemi e le controversie alla stregua di interessi di parte; e, quindi, non può non invocare che, anche nell'interesse della produzione, siano migliorati i rapporti fra direzioni aziendali e commissioni interne.

* *

Dal colloquio con la U.I.L. di MILANO:

«Generalmente, gli accordi sono rispettati dalle aziende, per

quanto riguarda, soprattutto, la lettera degli accordi medesimi.

Si rileva, tuttavia, che, spesso, la applicazione di un articolo dell'accordo ha influssi diversi, sia che si tratti di azienda con 50 dipendenti, sia che concerna una azienda con 10.000 dipendenti.

Le norme che vengono applicate nelle aziende si possono, talvolta, considerare inconciliabili con i compiti delle commissioni interne.

L'art. 2 dell'accordo è difficilmente operante. Le aziende tendono a creare questioni procedurali, in modo da far passare il tempo necessario per giustificare la adozione del provvedimento anche se le commissioni interne non sono d'accordo».

* *

Dal colloquio con la C.I.S.L. di BERGAMO:

«Per quanto riguarda le commissioni interne, si ha l'impressione che, pur essendo legate ad un accordo che le regola, non tutte riescono ad esplicare la loro attività.

Se si considerano, poi, le piccole e le medie aziende, la commissione interna deve talvolta soggiacere alla volontà del datore di lavoro.

.....

Il funzionamento della commissione interna va peggiorando per le continue restrizioni di libertà.

Nel 1954, la commissione interna è limitata nei poteri di azione, né ha più la possibilità di svolgere i suoi compiti. Nelle grandi e medie aziende essa non serve. E questo è dovuto alla posizione degli industriali ai quali non fa comodo l'operato - che può essere anche una indagine - dei membri della commissione interna.

Oggi, rileviamo che la maggioranza di tutte le aziende ha commissioni interne con elementi ottimi e preparati; ma, ciò malgrado, queste non possono svolgere il loro lavoro.

Tale limitazione di libertà riguarda in modo particolare il settore metallurgico e siderurgico».

* *

Dal promemoria presentato dalla C.G.I.L. di VENEZIA:

«In materia di impedimento del normale svolgimento dei compiti delle commissioni interne, possono essere individuate tut-

te quelle azioni compiute dal padronato veneziano che, di fatto, hanno reso molto difficile il lavoro dei membri delle commissioni interne medesime, tanto che, in alcuni casi, molte di esse hanno dovuto rinunciare ad attività molto utili nell'interesse dei lavoratori.

Devesi ricordare che, ai compiti delle commissioni interne che sono stabiliti dall'art. 2 dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953, la realtà aziendale ha posto altre incombenze determinate dall'allargamento delle assistenze ai lavoratori, per le quali si impone una attiva opera di vigilanza da parte dei rappresentanti eletti dai lavoratori.

Ne consegue che i membri della commissione interna, per poter utilmente espletare il loro mandato, hanno bisogno di un minimo di libertà di movimento, che le direzioni in generale non intendono garantire.

Prova ne sia che tutti i distacchi di cui godevano i membri delle commissioni interne delle fabbriche veneziane sono stati gradualmente, con atti unilaterali delle direzioni, aboliti o fortemente ridotti.

* *

Dai colloqui con la C.I.S.L. di GENOVA:

«La composizione della commissione interna, riferita agli accordi interconfederali, in effetti corrisponde.

Però, i suoi compiti sono limitati, se si considera il fatto che, ad esempio, in una azienda con 5.000 dipendenti e con 13 membri di commissione interna, solo due di essi sono esentati dal lavoro.

D'altra parte, noi abbiamo dei limiti che sono prestabiliti dagli accordi interconfederali, per cui i membri della commissione interna dovrebbero svolgere la loro azione, solo fuori dell'orario di lavoro. E, da parte della direzione, è già una generosità concedere esenzioni.

Non riteniamo, comunque, che il lavoratore abbia, attraverso la commissione interna, l'appoggio sufficiente che deve avere.

Prescindendo dagli obblighi interconfederali, vi sono altri limiti alla attività della commissione interna, sia per ragioni di dislocazione e sia per la preparazione tecnica dei rispettivi membri, che non è certo molto vasta e diffusa.

Indipendentemente, quindi, dai limiti specifici di un organismo di fabbrica, sussiste una esigenza di rinnovamento, data la sproporzione fra la possibilità di fare e quello che è stato fatto».

* *

Dalla memoria presentata dalla U.I.L. di TERNI:

«Si ritiene opportuno fare presente che, in quasi tutte le aziende ove esistono le commissioni interne, le direzioni aziendali applicano strettamente alla lettera le norme stabilite dall'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953, dimenticandosi completamente di conciliare la applicazione dell'accordo con i compiti assegnati ai membri della commissione interna dall'accordo medesimo».

* *

Dalla relazione della CAMERA DEL LAVORO di ROMA:

«Il funzionamento della commissione interna - che è stabilito dall'accordo interconfederale dell'8 maggio - non è regolare e non è corrispondente alla lettera e allo spirito degli accordi medesimi. Infatti, il padronato tenta di impedire o limitare il libero movimento dei componenti delle commissioni interne nei reparti, con vere e proprie proibizioni e attraverso la osservanza puntuale dell'obbligo di lavoro per tutti i componenti della commissione interna.

Rari sono i casi delle aziende nelle quali si hanno locali a disposizione delle commissioni interne. I componenti delle stesse e i delegati di azienda, nella maggior parte dei casi, debbono svolgere la loro mansione dopo la normale giornata di lavoro e, molte volte, anche fuori del luogo di lavoro.

È, oggi, divenuto quasi norma il fatto che sia limitata, o resa impossibile, la convocazione delle assemblee dei lavoratori da parte della commissione interna, anche solo per riferire le trattative fra questa e la direzione della azienda. Il più delle volte, è necessario indire una sospensione di lavoro per convocare la assemblea.

È divenuto impossibile, nella stragrande maggioranza dei casi, parlare nell'ora della mensa ai lavoratori, a causa della proibizione, con relative sanzioni per i trasgressori, da parte del padronato.

È, infatti, facile il giuoco del padronato nell'impedire il funzionamento delle commissioni interne, laddove diffuso è il sistema dei contratti a termine.

Il padronato cerca anche di realizzare la censura preventiva su tutti i comunicati della commissione interna; specie quando vi è una agitazione in corso o si è in fase di trattative sindacali.

Ciò rende difficile mantenere rapporti organici tra le commissioni interne e i lavoratori, specie quando si mettono a disposizione della commissione interna gli albi per i comunicati, e questa deve, a voce o con volantini, comunicare lo svolgimento della sua attività ai lavoratori.

È reso difficile, nella maggior parte delle aziende - piccole, medie, grandi - il funzionamento della commissione interna a causa della estrema limitazione dei permessi.

Tutti questi fatti contribuiscono ad esautorare il funzionamento della commissione interna e a svalutare tale istituto. Infatti, si rende sempre più difficile avere candidature a componenti di commissione interna a causa del timore di rappresaglie.

Oggi, inoltre, il padronato cerca di svalutare ancora di più tale istituto, facendo credere ai lavoratori che ogni vertenza può essere risolta attraverso un contatto diretto tra i singoli lavoratori e la direzione stessa.

Tale orientamento si manifesta in tutti i luoghi di lavoro, indistintamente dalla loro ampiezza, importanza e attività.

Questo orientamento che mira a sostituire ai rapporti collettivi tra lavoratori e direzione, rapporti individuali, unilaterali tra la organizzazione padronale e i singoli lavoratori, è agevolato dalla attività delle organizzazioni assistenziali - che operano all'interno della fabbrica con l'approvazione del padronato, quali l'O.N.A.R.M.O., le assistenti sociali e altri simili istituzioni - nonché dalla attività delle direzioni, e dei capi-reparto e del dirigente padronale addetto al personale.

* *

Dalla memoria del SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI CHIMICI (C.G.I.L.) di ROMA:

«L'accordo interconfederale per le commissioni interne viene formalmente applicato solo da una parte delle aziende. In molte aziende, la direzione si è addirittura opposta, con vari sistemi, alla elezione delle commissioni interne.

In altre aziende dove la commissione interna è stata eletta,

tutto viene fatto perchè essa non possa funzionare; vengono negate le assemblee, non vengono concessi i locali previsti dallo accordo, i quadri con i comunicati sono di fatto inutilizzabili, i componenti della commissione interna non possono spesso avere alcun contatto con i lavoratori.

In generale, sulla interpretazione dei compiti della commissione interna, c'è la tendenza ad ignorare ogni richiesta che non sia strettamente legata ad un articolo contrattuale, e ad eludere la discussione con la commissione interna sulle vertenze aziendali che sorgono».

* *

Dalla relazione della Segreteria Provinciale della FEDERAZIONE METALMECCANICI, aderente alla C.I.S.L. di NAPOLI:

«Le commissioni interne non riescono a funzionare sulla base dei poteri ad esse attribuiti dall'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953, perchè gli industriali, dando una interpretazione restrittiva ai vari articoli del suddetto accordo, mirano a sminuire sempre più tali organismi, con l'evidente scopo di neutralizzarne l'azione.

In modo speciale, sono oggetto di assoluta restrizione - tra quelli più importanti per il funzionamento delle commissioni interne - gli articoli 2 (comma 3) e 13.

Il mancato riconoscimento dei poteri attribuiti ai rappresentanti aziendali dei lavoratori con l'art. 2, spesse volte, ha dato luogo ad agitazioni ed a scioperi, proclamati in seno alla scrivente organizzazione».

* *

Dalla memoria presentata dalla C.I.S.N.A.L. di CALTANISSETTA:

«Queste inadempienze devono, tra l'altro, attribuirsi alla contraddittorietà dell'accordo 8 maggio 1953, i cui articoli 2 e 10, ad esempio, sono in netta antitesi ed annullano nella sostanza ogni possibilità ai membri della commissione interna di collaborare e partecipare attivamente alla vita aziendale.

37. - Dichiarazioni delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro.

Dal colloquio con l'UNIONE INDUSTRIALI di TORINO:

«Per quanto riguarda il funzionamento delle commissioni interne in relazione ai loro compiti, dobbiamo dichiarare che la situazione appare, a noi, molto normale.

Infatti, la applicazione degli accordi relativi ha sempre funzionato perfettamente in tutto quest'anno, così come per tutti gli anni precedenti.

In applicazione dell'accordo, non abbiamo avuto mai nessuna eccezione da parte delle organizzazioni sindacali per una verenza relativa alla applicazione della regolamentazione delle commissioni interne.

.....

Dobbiamo dire - e dobbiamo lamentarlo spesso - che le organizzazioni sindacali di parte operaia più volte sottoscrivono gli accordi e, poi, non li assolvono nella lettera e neanche nello spirito.

Invece noi, siamo di questo parere: una volta firmato e siglato, un accordo, esso deve essere osservato nella sua interezza e nella sua enunciazione.

Qualche volta, poi, dopo gli accordi, si richiamano interpretazioni di articoli del Codice civile, per cui l'accordo non è più valido.

Questo è un atteggiamento che, da parte padronale, da quel lato non si è mai fatto.

Noi insistiamo, come organizzazione, che la lettera sia osservata. Niente in contrario - anzi lietissimi - se si passa ad una formulazione diversa, e questa formulazione sia in senso evolutivo, intendendo per evoluzione il senso di una maggiore mobilità.

Però, noi siamo per un rispetto degli accordi, perchè, a nostro avviso, sarebbe un errore trasformare quelle che sono delle rivendicazioni - che la attività sindacale operaia ha affermato ed attuato per gli operai - in una evoluzione storica che sussiste, portandola su di un movimento di anarchia.

Purtroppo, questo non sempre avviene; qualche volta, è comodo trasferire alcune questioni che sarebbero contrattuali sul piano addirittura legislativo, perchè in esso, evidentemente, la ingerenza della controparte è minore! »

E dai documenti presentati dalla stessa UNIONE INDUSTRIALE di TORINO:

«Per quanto riguarda il funzionamento delle commissioni interne in relazione ai compiti a loro delegati dell'art. 2 dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953, va rilevato che tutte le nostre associate lo applicano, *in toto*, e si attengono alle disposizioni di questo accordo.

In particolare, da parte della Unione, viene sempre tenuto presente che, a norma dell'art. 10, la attività delle commissioni interne deve svolgersi senza creare intralcio alla produzione ed al normale andamento del lavoro; e che i membri di commissioni interne e i delegati di impresa sono soggetti alle comuni norme contrattuali, e devono osservare l'orario di lavoro come tutti gli altri dipendenti.

Tuttavia, è da notare che questa norma non è, nella maggioranza dei casi, osservata dalle aziende, adottandosi, nell'ambito delle singole imprese, condizioni di maggiore e migliore favore, con permessi straordinari, lavoro ad orario ridotto ed altre speciali concessioni nei confronti dei membri di commissioni interne».

* *

Dalla memoria presentata dalla ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA di MILANO:

«Per le aziende iscritte alla Associazione valgono in materia le norme del vigente accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 che regola ampiamente e chiaramente le finalità, la competenza e i limiti del mandato attribuito alle commissioni interne e ai delegati di impresa.

Non solo tale accordo viene, dalle aziende, rispettato - e ne sia prova di ciò il fatto che non è stata mai sollevata una vertenza per mancato adempimento da parte della azienda alle norme in esso contenute - ma sono anche numerosi i casi in cui le direzioni, valendosi dei loro poteri discrezionali, hanno effettuato in materia particolari concessioni alle rappresentanze dei lavoratori, che superano quelle attribuite dall'accordo stesso, quali, ad esempio, l'esonero dalle prestazioni lavorative durante determinati orari, senza che da tale esonero derivino per gli interessati decurtazioni retributive (vedi art. 10 dell'accordo dell'8 maggio 1953), la concessione gratuita di cancelleria e stam-

pati, la facoltà di usare degli altoparlanti per effettuare comunicazioni alla maestranza, la messa a disposizione di locali per l'ufficio della commissione interna nelle imprese che, avendo meno di 300 dipendenti, non vi sarebbero tenute (vedi art. 11 dello accordo citato)».

* *

Dal colloquio con i dirigenti della ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI di GENOVA:

«Per quanto riguarda la funzionalità delle commissioni interne, noi ci atteniamo al contratto. E ci risulta che il compito svolto dalle commissioni interne nel mantenere rapporti fra dirigenti e lavoratori è positivo.

Abbiamo, purtroppo, constatato come, in alcuni casi, questa funzione non sia stata sempre rispettata; e, invece, siano stati adottati provvedimenti disciplinari. Ma tutti i licenziamenti sono stati effettuati d'accordo con le commissioni interne e da esse stesse confermati.

Nelle grandi aziende, le commissioni interne hanno facoltà ed agevolazioni maggiori di quelle previste dal contratto».

E dalla relazione presentata dalla medesima ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI di GENOVA:

«Nei maggiori complessi industriali sono, peraltro, in atto concessioni che attribuiscono alle commissioni interne possibilità di funzionamento ancora più agevoli di quelle loro riconosciute dall'accordo interconfederale attraverso l'esonero, totale o parziale, di alcuni membri dall'obbligo di prestare effettivamente servizio, pur percependo egualmente la normale retribuzione, ovvero attraverso una notevole larghezza nella concessione di permessi di assentarsi dal posto di lavoro per le riunioni con le maestranze (vedi art. 10 accordo interconfederale 8 maggio 1953).

Anche nelle aziende minori è, di fatto, consentito alle commissioni interne lo svolgimento della propria attività con facilitazioni maggiori di quelle previste dal più volte citato accordo interconfederale dell'8 maggio 1953.

Si deve, pertanto, constatare che, nella provincia di Genova, le commissioni interne svolgono pienamente e liberamente, sen-

za alcuna limitazione da parte delle direzioni aziendali, i compiti e le funzioni loro contrattualmente attribuiti».

* *

Dalla memoria della ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI di GROSSETO:

«L'accordo dell'8 maggio 1953 per la costituzione ed il funzionamento delle commissioni interne è stato scrupolosamente osservato dalle aziende che, naturalmente, hanno dovuto contestare richieste ed azioni tendenti a modificare e snaturare le norme dell'accordo stesso, che è il risultato di laboriose discussioni e che fu liberamente accettato e sottoscritto.

La commissione interna e le organizzazioni dei lavoratori hanno frequentemente e particolarmente insistito in una interpretazione non aderente, nè alla lettera nè allo spirito dell'art. 10 dell'accordo 8 maggio 1953, in base al quale ai membri della commissione interna sarebbe possibile assentarsi a loro discrezione dal posto di lavoro, senza specifica autorizzazione della direzione aziendale.

L'azione delle commissioni interne è stata considerevolmente influenzata da pressioni esterne di carattere politico che hanno finito con il fare assumere alle stesse commissioni interne atteggiamenti miranti quasi sempre ad obiettivi extra-sindacali.

Si è, pertanto, verificato che, da parte delle commissioni interne, non è stata applicata quella precipua e fondamentale funzione loro assegnata dall'accordo istitutivo delle stesse, e, cioè, quella funzione di accordo tra direzione aziendale e maestranze per il miglioramento delle reciproche relazioni».

38. - c) Dichiarazioni delle commissioni interne delle imprese visitate.

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA MECCANICA di TORINO:

«A proposito dell'art. 10 dell'accordo interconfederale, bisogna osservare che esso è considerato valido, sia per una azienda di 50 dipendenti, come per una azienda di 18 mila dipendenti.

Ora, è evidente che non è possibile regolamentare allo stesso modo la attività di un membro di commissione interna di una azienda di 50 individui e quella di analogo membro in una azienda di 18 mila dipendenti. Perchè se, in questa, ci fosse un membro di commissione interna ogni 50 individui, allora forse il fatto sarebbe comprensibile; ma, quando in uno stabilimento di 18 mila persone ci sono praticamente in commissione interna 15 membri, chiunque può rendersi esattamente conto della assoluta impossibilità di funzionare, nel senso pieno, da parte dei membri della commissione interna, attuando alla lettera queste disposizioni.

Finchè le disposizioni stesse sono applicate, per quante vertenze si instaurino, per quante richieste si facciano, evidentemente noi non risolveremo il problema e saremo sempre nelle condizioni che sono state lamentate.

Si tenga presente, inoltre, che, i membri della commissione interna riescono ad avere dei permessi per assentarsi e per uscire, se non altro una volta la settimana. Lo ottengono tutti quanti per recarsi fuori della azienda. Ma questo li porta ad essere trasferiti talvolta dai loro posti di lavoro. Perchè, se viene concesso il permesso ad un operaio che sia, ad esempio, su di una linea di montaggio, costui non può usufruirne, o rinuncia ad avere il permesso, oppure deve essere per forza trasferito dalla linea di montaggio medesima. Ora questo non può accadere spesso senza creare intralcio alla produzione e portare anche un nocumento dal punto di vista economico al lavoratore che si trovi in questa situazione.

Senza contare, poi, le valutazioni per quelli che possono essere gli aumenti di merito, quelli dei superminimi, le promozioni di categoria; valutazioni tutte nelle quali sovente il membro di commissione interna si viene a trovare. Specialmente gli operai sono spesso nella condizione di dover rinunciare, per fare il membro di commissione interna, a possibilità di questa natura.

Anche questo è un aspetto che rende particolarmente e talvolta difficile, trovare dei candidati alle elezioni della commissione interna.

Questa è una altra delle ragioni che, qui, ancora non era stata detta. Purtroppo è così; perchè non tutti sono disposti a dei sacrifici nella loro sia pur piccola possibilità di avanzamento, sul piano professionale, nelle varie categorie nell'interno della azienda. Infatti nel passare da una lavorazione all'altra, da un trattamento di incentivo diretto ad un trattamento di incentivo

indiretto che è indubbiamente inferiore, comporta quelle due, tre, quattro mila lire al mese in meno, alle quali non tutti posso, anche per le loro situazioni di famiglia, rinunciare.

Questa è una altra delle ragioni per cui sovente si incontra una certa difficoltà a trovare anche gli stessi candidati da presentare nelle liste.

Quindi, riepilogando, si ritiene che una soluzione potrebbe essere quella che, per lo meno, nelle grandi aziende - dove un membro di commissione interna praticamente sta nel rapporto di uno a mille operai o impiegati rappresentati - vi sia una regolamentazione diversa che non questa scarna dicitura che, interpretata ed applicata alla lettera, mette la direzione sul piano della perfetta osservanza e legalità, ma crea praticamente condizioni di difficoltà e di impossibilità di funzionamento per i membri della commissione interna.

Per concludere, in merito alla regolamentazione attuale delle commissioni interne, si può precisare perchè la stessa non ci soddisfa.

Non ci soddisfa perchè non ci consente di assolvere il nostro mandato. In primo luogo, perchè i membri di commissione interna sono oggi praticamente esclusi - e questa è la differenza sostanziale tra l'accordo del 1947 e quello del 1953 - dalla trattativa diretta e preventiva; e ciò soprattutto nei casi di licenziamento.

Almeno nei casi di licenziamenti individuali, come può una organizzazione sindacale che vive all'esterno conoscere esattamente le circostanze di fatto e le cause? Non è possibile!

In secondo luogo, noi siamo esclusi da ogni e qualsiasi esame preventivo di quelli che sono i provvedimenti disciplinari.

Si sospende un lavoratore per tre giorni senza dare ad esso la possibilità di avere un avvocato difensore, quale dovrebbe essere il membro di commissione interna. Ci sono dei lavoratori i quali - e sappiamo che non è per colpa loro - o per timidezza o per altre circostanze, non sanno far valere determinati argomenti. Come è possibile onestamente dire che i provvedimenti disciplinari, che vengono spesso applicati (sospensioni, ecc.), possono essere lasciati al completo ed esclusivo giudizio di una sola parte, senza dare almeno la possibilità di avere, da parte del lavoratore eventualmente colpito, un avvocato difensore che possa aiutarlo a sostenere le sue ragioni?

Non che il membro di commissione interna debba arrivare ad approvare o sottoscrivere; ma, almeno egli possa far presente le

ragioni dell'interessato. In terzo luogo, l'accordo non offre una sufficiente tutela ai membri della commissione interna, tutela che è, infatti, a nostro avviso, del tutto insufficiente.

Quarto punto, particolarmente grave: non si prevedono assolutamente, non diciamo delle sanzioni, ma una qualsiasi norma in riferimento alla controparte quando essa non osservi le norme dell'accordo.

Si deve far presente questa disparità di trattamento. Se io, membro di commissione interna, agisco senza rispettare queste disposizioni, la direzione mi può colpire con il licenziamento; mentre invece, quando è la direzione a non osservarle, chi interviene, se anche uno protesta?

Questo non è equo. E questo dovrebbe essere in qualche modo regolamentato.

Quinto punto: le commissioni interne - questo a noi deve interessare - sono dimenticate da tutti gli enti pubblici, quali, ad esempio, gli Ispettorati del lavoro. Mai una volta che i responsabili vengano a fare dei sopralluoghi nelle aziende; mai che si rivolgano alle commissioni interne. Queste sono completamente non considerate; ed è strano che proprio questi enti le ignorino nel modo più assoluto!

Sesto punto: poichè la commissione interna è l'unico organismo oggi riconosciuto all'interno della azienda in rappresentanza dei lavoratori, praticamente avviene che i lavoratori vedono nelle commissioni interne un organismo che li rappresenta per tutte le loro necessità di carattere aziendale. E per tutte, nessuna esclusa.

E, qui, arriva la ben nota incongruenza tra l'art. 10 e l'art. 12 dell'accordo interconfederale. Noi abbiamo, praticamente, il compito di rappresentanti - si dice - degli interessi morali e materiali dei lavoratori nella azienda, senza avere però minimamente gli strumenti o la possibilità di far valere questi interessi, dei quali alcuni potrebbero anche non essere di nostra pertinenza.

Poichè siamo l'unico organo di rappresentanza riconosciuto nella azienda, non si può, quando il lavoratore si rivolge a noi per questioni che possono anche essere strettamente interpretate fuori di questo accordo - rispondere: «non possiamo far niente!».

E questo perchè il lavoratore concepisce la commissione interna come la sua rappresentante per tutte le sue necessità nell'interno della azienda.

Il risultato di tale stato di fatto comporta una notevole insoddisfazione che noi dobbiamo lamentare».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di PALERMO:

«La commissione interna, dal 1946 al 1954, ha lavorato normalmente. L'accordo interconfederale del 7 agosto 1947 prevedeva quello che, successivamente, è risultato contenuto nello accordo del 1953.

I membri della commissione interna debbono seguire l'orario di lavoro degli altri dipendenti. La azienda cede alla commissione interna un locale, e l'accordo interconfederale viene rispettato. Però, è da rilevare che, mentre in uno stabilimento dove i dipendenti sono pochi, la commissione interna può in qualsiasi maniera espletare il suo mandato e può tenersi a contatto diretto con i lavoratori; in altro stabilimento meccanico della stessa azienda, ciò non è possibile.

L'accordo interconfederale avrebbe dovuto contenere un articolo, che considerasse il caso particolare dell'obbligo da parte della azienda di permettere ad un operaio di tenersi in continuo contatto con gli altri lavoratori, affinché questi possano avere qualcuno a cui potersi rivolgere in qualsiasi momento. Se in ogni singola officina ci fosse un membro della commissione interna, noi saremmo infatti in condizioni di agire in qualsiasi evenienza. Invece, se avviene un fatto qualsiasi in determinate sezioni, nessuno lo viene a sapere.

La direzione dice che non c'è nulla cui appellarsi perchè l'accordo non lo prevede; ma sarebbe bene che, in una azienda con 2500 impiegati in pianta stabile e con altrettanti fluttuanti, ci fosse qualcuno che potesse tenersi a contatto con i lavoratori. E ciò anche nell'interesse della direzione, perchè la commissione interna non è sorta per andare contro gli industriali, ma per fare gli interessi della azienda.

Noi abbiamo intenzione di agire con dinamismo, nel senso che desideriamo girare per lo stabilimento anche per controllare se gli operai seguono le prescrizioni antinfortunistiche, come la tenuta degli occhiali e l'osservanza degli altri mezzi di protezione.

In poche parole, la commissione interna potrebbe fare quello che non è in grado di eseguire un capo reparto.

Il capo reparto - e qui ci ricollegiamo ai rapporti umani - ha il solo dovere di far lavorare gli operai, mentre la commissione interna potrebbe cercare di avvicinare il lavoratore al tecnico.

Il lavoratore meridionale - per esempio - o per il suo temperamento o per le sue preoccupazioni, se non viene trattato in una determinata maniera dal suo capo reparto, produce di meno; e questo viene a creare uno stato di disagio tra l'uno e l'altro, che pur vivono nello stesso ambiente.

È stato tentato di fare qualche cosa del genere; ma, alle nostre richieste, la azienda risponde che non può dare il permesso di muoverci ogni qualvolta lo si chieda. Abbiamo chiesto qualche volta il permesso di andare a visitare i reparti; ma naturalmente non possiamo chiederlo ogni giorno.

Tale situazione si dovrebbe rivedere. L'accordo interconfederale, in questo campo, è veramente manchevole. Non chiediamo questo per ottenere una condizione di privilegio, ma per dare la possibilità ai lavoratori ed alla stessa azienda di avere qualche beneficio».

39. - d) Dichiarazioni delle direzioni delle aziende visitate.

Dal colloquio con la direzione centrale di una grande AZIENDA di TORINO:

«La commissione interna è una istituzione che ha la sua base e la sua origine da accordi fra le parti, le quali, ad un certo momento, hanno deciso di costituirla regolandone la attività.

Secondo questo accordo, i membri della commissione interna dovrebbero svolgere determinati compiti, che peraltro essi conoscono perfettamente, chiedendo permessi esclusivamente nei casi eccezionali e urgenti che possono verificarsi.

Questo significa che devono svolgere i loro compiti essenzialmente fuori. Il permesso di spostarsi nell'interno della azienda dovrebbe rientrare non nella normalità, ma nella eccezionalità.

Trattasi nella specie, di interpretazione abbastanza ampia perchè, con tanti permessi, non è ammissibile che, per tutti i membri di commissione interna, ci siano tanti casi eccezionali. Questo dimostra che la nostra interpretazione è larga, non ristretta.

Del resto, i locali delle commissioni interne restano aperti dalle 6,30 alle 12,45 e dalle 17,15 alle 19,30. Questa è la regolamentazione che abbiamo data. Quindi, tutti i lavoratori hanno la possibilità di andare alle commissioni interne.

.....

Forse, l'unica cosa che desideriamo far presente è questa: che quando noi regolammo la attività delle commissioni interne si verificò una presa di posizione in piena e totale violazione dell'accordo stesso.

Noi rispondiamo alla controparte che, se riteneva che per eleggere i membri di commissione interna fossero necessarie determinate condizioni, doveva dirlo in precedenza.

Questi accordi sono d'altronde sottoscritti dai massimi esponenti delle organizzazioni sindacali. Ora se si dice che questo accordo è fatto male, noi abbiamo risposto che, in questo caso, l'accordo stesso può essere riesaminato in sede nazionale.

Se, invece, la controparte intende sostenere che la nostra è una azienda tutta speciale, allora su questo punto non siamo d'accordo, perchè l'unica caratteristica che la nostra azienda ha di speciale è di avere uno stabilimento di grandi dimensioni.

.....

C'è un altro fatto che occorre rilevare; e, cioè, che l'accordo del 1947 aveva dato luogo ad una discussione che, ad un certo punto, rinviammo. Così, fino al 1949, si rimase praticamente in un periodo di carenza contrattuale, durante il quale noi continuammo a dare applicazione, di fatto, all'accordo del 1947.

Siccome, però, quest'ultimo non prevedeva che l'accordo stesso rimanesse in vigore, dal punto di vista strettamente giuridico, le commissioni interne hanno funzionato su un piano di fatto non regolato da norme. E noi abbiamo detto: «Inutile discutere l'accordo nuovo, perchè, quando verrà, ad esso ci atterremo».

Ecco, quindi, perchè siamo andati avanti su di un piano di tolleranza. Abbiamo detto: «Non facciamo alcuna discussione di interpretazione, proprio perchè, essendo l'accordo disdetta- to, è inutile farne. Ne parleremo, quindi, dopo».

Non sappiamo se questo punto sia stato rilevato nei colloqui avuti con le rappresentanze dei lavoratori. Noi abbiamo assunto quel determinato accordo nel 1953 appunto per questa ragione: quella di aspettare il nuovo accordo. Anzi, abbiamo atteso due mesi prima di dare applicazione all'accordo medesimo.

- *domanda* - «C'è stata durante il periodo di carenza, la proposta di limitare il numero di membri di commissione interna che avrebbero dovuto rimanere negli uffici? La proposta è stata respinta?».

- *risposta* - «Sì, nel 1949, la proposta venne respinta. Avevamo lanciato noi l'idea sostenendo che, in carenza di accordo, saremmo stati dell'avviso di limitare almeno questi distacchi.

Ci fu risposto che su 11 membri di commissione interna, ci volevano dieci distacchi; ed allora abbiamo detto che era inutile discutere. Noi facemmo quella proposta - è vero - ma, in quella occasione, dichiarammo anche, che, comunque, quando sarebbe venuto il nuovo accordo ci saremmo attenuti strettamente ad esso».

- *domanda* - «È stato quasi un «assassinio legale! »».

- *risposta* - «Lo chiami come vuole; però, non è stato un assassinio fatto da noi. Per conto mio, dissento radicalmente dalla opinione che è stata espressa, secondo la quale questo accordo sarebbe da considerarsi tale.

A parte il legale o il non legale, non è stato affatto un «assassinio» delle commissioni interne, perchè le commissioni interne stesse, nel quadro dei loro compiti, possono svolgere le mansioni assegnate. Ci si dica di un solo caso in cui le commissioni interne non hanno funzionato. Se si parla di compiti che non sono contemplati dall'accordo, magari, ma non per gli altri. Qui sta la interpretazione. E questa è la nostra tesi: i compiti assegnati dall'accordo sono rispettati in pieno».

- *domanda* - «Sulle possibilità di espletare quei compiti contemplati dall'accordo, tutte le correnti sindacali hanno detto, chi più, chi meno, che ci sono serie difficoltà.

Anche i membri della C.I.S.L. e della U.I.L. hanno dichiarato che, con la applicazione dell'accordo, il funzionamento della commissione interna non è più regolare».

- *risposta* - «Che ci siano delle difficoltà può darsi benissimo; però, un conto è dire che ci sono difficoltà per svolgere bene i compiti delle commissioni interne, e un altro è dichiarare che ci sono delle impossibilità.

Francamente, dobbiamo contestare questa situazione. Dal punto di vista contrattuale, abbiamo dimostrato come, con accorgimenti particolari, si sia fatto un bel passo avanti».

Dal colloquio con la direzione di una AZIENDA MECCANICA di MILANO:

«Noi non lasciamo girare in piena libertà i membri della commissione interna nei reparti. E ciò è logico; in quanto se noi ammettessimo questa libertà, dovremmo aggiungere una particolare eccezione a quello che prevede l'accordo interconfederale.

Noi facciamo presente, peraltro, che - se anche non è prevista dall'accordo interno, questa facoltà di spostarsi - in pratica ciò avviene per quel che riguarda i cottimi ed eventuali contestazioni con la direzione. Abbiamo ritenuto opportuno che l'interessato prima di entrare in un reparto debba avvisare il responsabile dello stesso.

Tale soluzione era, però, causa di continue contestazioni ed abusi, in quanto non era questione di pochi minuti, non era più il fatto di intervenire dietro avviso; ma l'interessato, se veniva chiamato, diceva che non sapeva nulla, che il capo non c'era, e così via.

Naturalmente collegato a questo c'è il fatto che dicono: «Quando noi dobbiamo parlare, c'è presente un membro della direzione».

Anche il capo squadra è, per essi, un membro della direzione. Quando loro parlano, a noi sembra non sia presente la direzione, bensì un responsabile del determinato settore.

Se il colloquio avviene durante le ore di lavoro, in un reparto, è naturale che il capo reparto se ne renda conto; d'altra parte, se il membro della commissione interna si reca sul posto di lavoro, noi crediamo che la presenza del capo reparto possa essere utile per dare delle spiegazioni su una determinata macchina, sulle tariffe di cottimo, ecc.

Quindi, il capo reparto - che è responsabile - deve essere informato; e se si tratta di qualche comunicazione riservata, c'è tutto il tempo disponibile, perchè il lavoratore si possa mettere in comunicazione con la commissione interna».

* *

Dalle risposte alla tematica presentate dalla direzione di una AZIENDA CHIMICA di MILANO:

«Nella sede e negli stabilimenti della società, non solo viene scrupolosamente applicato l'accordo interconfederale sui compiti delle commissioni interne, ma esistono, allo stato attuale,

numerose facilitazioni aventi per l'appunto, lo scopo di favorire le commissioni interne stesse nell'espletamento del loro mandato.

Così, ad esempio - sebbene, per l'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953, i membri delle commissioni interne siano tenuti ad osservare il normale orario di lavoro, come tutti gli altri dipendenti - il segretario della commissione interna di fabbrica ne è stato esonerato per consentirgli di dedicarsi alle sue funzioni di carattere sindacale anche nelle ore lavorative.

Sia nella sede, che negli stabilimenti, le commissioni interne hanno le loro sedi comode e confortevoli.

.....

Il fatto che il segretario della commissione interna sia libero dal lavoro rende estremamente agevoli e pressochè continui i suoi contatti con la direzione, per cui tutti i problemi che possono essergli sottoposti vengono esaminati con rapidità.

Le riunioni plenarie con la commissione interna sono frequenti; in media, una volta ogni quindici giorni.

In occasione di riunioni con la direzione vengono verbalizzate le decisioni che scaturiscono dalle riunioni stesse».

* *

Dalla memoria presentata dalla direzione di una AZIENDA CHIMICA di GROSSETO:

«Viene mossa accusa alla società di contenere e limitare i compiti delle commissioni interne, in particolare per quanto riguarda la libertà di movimento, e la applicazione delle disposizioni normative e retributive, con tendenza a modificare la situazione contrattuale in atto sul piano nazionale.

Per il primo argomento, premesso che i segretari possono ricevere nel loro ufficio durante tutta la giornata il personale che agli stessi intende rivolgersi, e che i segretari medesimi sono ricevuti in qualunque momento dalle segreterie delle direzioni, si desidera precisare che tassative norme di polizia mineraria vietano a chiunque di aggirarsi nei posti di lavoro, ed in modo particolare nel sotterraneo, senza la preventiva autorizzazione del responsabile della impresa. Così, come pure lo stesso accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 prevede per i membri delle commissioni interne l'assoggettamento alle comuni norme contrattuali, e quindi anche a quella dell'art. 30 del contratto

collettivo di lavoro 28 marzo 1953, il quale stabilisce che «nessun operaio può allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo».

Per il secondo argomento, riteniamo non possa e non debba attribuirsi alla società il fatto che i contratti e le leggi vengono correttamente applicate ed osservate, anche se ciò comporta una certa paralisi nelle attività delle commissioni interne.

Queste, infatti, proprio per le ragioni sopra cennate, hanno avuto negli ultimi anni, soprattutto presso le unità periferiche della società, la tendenza, sempre più accentuata, a sostituirsi e ad ingerirsi in compiti propri delle organizzazioni sindacali, sostenendo poi con azioni di sciopero le richieste avanzate e non ovviamente accolte dalle direzioni locali.

Indichiamo, ad esempio, la azione intrapresa dalla commissione interna di una azienda con lo scopo di modificare in sede locale l'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 per la costituzione ed il funzionamento delle commissioni interne.

Tali situazioni vengono, poi, riprese e generalizzate, dando l'avvio a tutta una serie di accuse nei confronti delle direzioni delle miniere, accuse che si concretizzano e si riassumono in certe espressioni, ormai ricorrenti nella stampa di sinistra ed in tutte le manifestazioni orali e scritte dei sindacalisti facenti capo alla C.G.I.L..

Abbiamo già viste - e vedremo ancora - in alcuni punti della presente memoria come le direzioni, non solo non fanno nulla per ostacolare il libero funzionamento delle commissioni interne di fabbrica, beninteso quando le stesse hanno agito nei limiti ed entro i poteri loro accordati dalle norme vigenti, ma hanno, invece, cercato di facilitarne i compiti, in attuazione dell'indirizzo che, in materia, la società ha perseguito presso tutte le unità del gruppo.

Orbene, se per libertà di funzionamento di tali organismi deve intendersi licenza completa ed illimitata, non possiamo non ammettere che, da parte delle direzioni, vi è stata opposizione a tali arbitri.

Non potrebbe concepirsi, infatti, un atteggiamento diverso di fronte alle seguenti proposte avanzate dalla commissione interna di fabbrica e dalle organizzazioni sindacali aderenti alla C.G.I.L., le quali sono state, in diverse occasioni, sostenute con il ricorso ad atti di forza e di aperta indisciplina:

a) Libertà di riunione durante le ore di lavoro, tanto all'interno che all'esterno; e ciò in palese contrasto con l'art. 13 del-

l'accordo dell'8 maggio 1953 che testualmente dispone: «salvo casi eccezionali dette riunioni debbono essere tenute fuori dell'orario di lavoro».

b) Libertà assoluta di movimento all'interno ed all'esterno delle miniere dei membri delle commissioni interne; e ciò in contrasto con la disposizione dell'art. 10 dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953, il quale stabilisce: «che l'attività delle commissioni interne deve svolgersi senza creare intralcio alla produzione ed al normale andamento del lavoro nella impresa», volendo anche tacere le norme che al riguardo detta il regolamento di polizia mineraria.

c) Libertà di diffusione, lettura e discussione durante le ore di lavoro; e ciò contravvenendo al disposto dell'art. 36, comma g), del contratto collettivo di lavoro che prevede, per le infrazioni in tale materia, precise sanzioni disciplinari.

Si può dimostrare, invece, affidando la parola a fatti e documenti, che proprio da parte delle commissioni interne di fabbrica si è avuta la violazione sistematica e ricorrente dell'accordo che ne regola il funzionamento, disconoscendo innanzitutto la prima ed elementare norma che ne giustifica la costituzione, quella cioè riportata nell'art. 2 dell'accordo medesimo, che stabilisce quanto segue:

«Compito fondamentale della commissione interna 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 della attività produttiva».

Evidentemente non si perseguono e non possono raggiungersi tali scopi quando le commissioni interne si trasformano in strumento e mezzo di sobillazione delle maestranze contro la società ed i suoi rappresentanti diretti per fomentare il malcontento nell'ambiente di lavoro».

40. - Possibilità di accertamento da parte della commissione interna delle situazioni aziendali.

Si riportano le dichiarazioni concernenti la possibilità da parte dei membri delle commissioni interne di accertare le varie

situazioni aziendali, in rapporto ai vari problemi che possono sorgere all'interno degli stabilimenti.

Dal colloquio con la U.I.L. di MILANO:

«Nella lavorazione a cottimo, dove ci sono categorie collegate, gli operai di tali categorie diventano quasi dei cottimisti e sono immessi nel ciclo dei lavoratori a cottimo, pur non essendo tali.

Per questo genere di lavoro, non esiste una legislazione chiara.

La funzionalità delle commissioni interne è molto importante. Se i membri della commissione interna potessero recarsi nei reparti, ci sarebbe la possibilità di eliminare qualche inconveniente».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA CHIMICA di MILANO:

«Per quello che riguarda l'intervento della commissione interna nella lavorazione disagiata, può dirsi che esso è tempestivo. Appena noi sappiamo che una lavorazione è iniziata, naturalmente ci premuriamo di individuare le materie ed i prodotti intermedi che possono provocare disagio.

Qualche volta, è stato richiesto l'intervento della commissione. Però, è sempre stato nostro desiderio cercare di far sì che la nocività diminuisse, anche se l'operaio dovesse preferire, in qualche caso, avere qualche lira in più nella busta paga.

Quando noi dobbiamo stabilire la nocività, la società proibisce - parliamo della precedente commissione interna - di andare sul posto. Era nostra abitudine osservare l'ambiente; ma la società ce l'ha proibito. Noi andiamo sul posto quando ci sono rappresentanti della direzione. E quando lo facciamo e interroghiamo un operaio, questo, se c'è presente un rappresentante della direzione, non parla. L'operaio viene a farci l'osservazione dopo la visita; cioè viene a lamentarsi dei disagi, dopo l'avvenuto sopralluogo.

Il sopralluogo fatto dal rappresentante del lavoratore della fabbrica dava altri risultati. In questo modo, invece, non si può ottenere molto, perchè l'operaio, durante la visita, non fa notare il suo caso; oppure, se è interrogato, nega».

* *

Dal colloquio con la direzione di una grande AZIENDA di VICENZA:

- *domanda* - «La commissione interna ha dichiarato che la direzione è larga nel concedere permessi; però, i relativi membri non hanno la possibilità di rendersi conto, caso per caso, delle varie questioni. Quindi, mancano gli elementi per poter discutere».

- *risposta* - «Noi ci informiamo sempre dal capo reparto e dal direttore tecnico sui singoli casi. I membri della commissione interna vorrebbero che, per ogni caso, noi dessimo loro la facoltà di andare reparto per reparto ad esaminare la questione; ma noi questo, non possiamo ammetterlo.

..... Nei singoli reparti la commissione interna ha dei fiduciari che possono informarla; se in qualche reparto non c'è il commissario possono informarsi dai loro fiduciari. Noi non possiamo, però, permettere questi spostamenti da reparto in reparto da parte dei membri della commissione interna in carica».

* *

Dal pro-memoria presentato dalla C.G.I.L. di CHIETI:

«Numerosi sono i casi in cui ai membri della commissione interna viene proibito di recarsi in galleria a controllare il grado di pericolo al quale sono sottoposti i lavoratori addettivi.

Ciò è accaduto, per esempio, alla commissione interna di una impresa della zona; ed ha provocato uno sciopero di protesta.

Le imprese vogliono impedire che i lavoratori conoscano le condizioni nelle quali si svolge il loro lavoro; e ciò è confermato dal fatto che, in seguito alle proteste, si è proceduto alla rilevazione del gas, e gli appositi rilevatori hanno registrato il pericolo di una esplosione.

41. - Ostacoli al funzionamento delle commissioni interne.

Si espongono, quindi, alcune dichiarazioni che mettono in rilievo i vari ostacoli obiettivi e subiettivi al concreto funzionamento delle commissioni interne.

Trattasi di risposte che rispecchiano, dal vivo, lo stato d'animo esistente nelle commissioni interne e nei sindacati.

Dal colloquio con la C.G.I.L. di TORINO:

«Nel 1949 c'è stato un inasprimento dell'attacco proprio in questo senso: cioè, l'obiettivo che il padronato si è posto è stato quello di ostacolare il movimento della commissione interna; di impedire, cioè, che membri della commissione interna stessa potessero portarsi nei reparti.

C'è stata una disposizione rigorosa da parte di una azienda, la quale, purtroppo, è stata seguita a brevissima scadenza da parte di tutte le altre grandi fabbriche, nel senso che tutti i membri di commissioni interne dovevano riprendere il loro posto di lavoro.

Non solo, ma anche durante la refezione, il compito della commissione interna è diventato difficile. In uno stabilimento, ad esempio, dove ci sono ventimila lavoratori, ovviamente la commissione interna non può esercitare la sua funzione di difesa nel brevissimo tempo che può avere a disposizione durante la refezione, o prima o dopo l'orario di lavoro, anche in relazione al fatto che ci sono i turni, per cui occorrerebbe, in linea teorica, che ci fossero tre commissioni interne, una per turno.

Tenendo conto che i turni sono a rotazione, ciò diventa un problema difficilissimo, per non dire di impossibile soluzione».

* *

Dal colloquio con la U.I.L. di TORINO:

«Quando si richiede che la commissione interna possa operare fuori dell'orario di lavoro, noi invitiamo i signori della direzione a dirci come, per esempio, un ottimo elemento che risiede in provincia di Asti e vada a lavorare a Torino, possa alla sera fermarsi in tale città, invece di correre subito a prendere il treno per tornare a casa.

In questo modo, sarebbe veramente un eroe sindacale, perchè trascurare i doveri verso la propria famiglia, sia pure al servizio della collettività, è un vero atto di eroismo.

Abbiamo, poi, tutti i lavoratori che hanno altre attività. Per esempio, l'operaio cosciente che, dopo l'orario di lavoro vuole cercare di migliorare le sue cognizioni intellettuali, e va a fare qualche corso.

Allora, noi ci troviamo di fronte al fatto che non si accetta di divenire membro di commissione interna, perchè questo vuol dire «prenderci delle gatte da pelare, ed avere la direzione che ti guarda sott'occhio».

Tutte quelle situazioni che sono state create per il funzionamento della commissione interna, e per la mobilità della medesima nell'interno della fabbrica, sono invece di danno.

Non solo sono di danno ai lavoratori, ma anche alla stessa direzione aziendale. Ma sostenere che, a questo, si è arrivati perchè i membri della commissione interna facevano altre cose, noi non lo possiamo ammettere. Infatti, non è detto che, se uno si comporta ingiustamente, tutti ne debbano soffrire.

Questa è la situazione che noi confermiamo; l'aver tolto ai membri della commissione interna la possibilità di girare nello stabilimento, di avvicinare gli operai, di rendersi maggiormente partecipi della vita aziendale - specialmente in un momento come questo in cui possono verificarsi giornalmente certe modifiche produttivistiche - ha prodotto un impoverimento del livello culturale dei membri della commissione interna medesima con la conseguenza di recare altro danno al movimento sindacale.

E, così, noi troviamo grandi difficoltà a formare i quadri sindacali con la difficoltà di trovare lavoratori che abbiano una esatta visione di quello che succede nella propria azienda, e possano, perciò, ragionando sopra i vari casi, essere in grado di discutere con la direzione con una certa sicurezza ed una certa convinzione».

* *

Dal colloquio con la commissione interna centrale di una grande AZIENDA di TORINO:

«I membri della commissione interna sono assegnati a lavori diversi. Nella azienda c'è tutta una serie di orari di lavoro, che vanno dai tre turni al turno centrale, e all'orario osservato dagli impiegati.

Pertanto, siccome noi pensiamo - anzi siamo convinti - che, volutamente, la direzione ha già messo i membri della commissione interna ad orari diversi, la conseguenza è che praticamente è impossibile trovare il modo di riunirci, perlomeno, in quel breve periodo di tempo che ci è concesso per aprire i locali della commissione interna e farla funzionare.

Avviene sempre che, mentre sono liberi un certo numero di membri, altri sono impiegati nella produzione. E non riusciamo

mai - nè mai siamo riusciti - nonostante reiterate nostre richieste, ad ottenere che i membri occupati in produzione avessero il permesso per portarsi in commissione interna durante l'orario di lavoro, per fare una riunione. Questo non è stato più possibile dall'agosto 1953; da quando, cioè, la direzione ha mandato i membri della commissione interna ai loro posti di lavoro.

Questa è la ragione fondamentale perchè non è possibile riunire la commissione interna.

È evidente come, data la situazione, non sia possibile parlare di funzionamento della commissione interna stessa.

Si consideri, poi, cosa possano fare i singoli membri della commissione interna per svolgere queste loro funzioni nei confronti dei lavoratori e per dare ai lavoratori stessi la assistenza che essi dovrebbero dare.

Qui ci riferiamo unicamente a che cosa succede a noi, membri della commissione interna della corrente unitaria F.I.O.M.-C.G.I.L.

Ognuno di noi è assegnato ad un determinato reparto di produzione. Io, per esempio, sono in un piccolo reparto dove, praticamente isolato, non posso avere possibilità di contatti che con pochissimi lavoratori, quelli che lavorano intorno a me. Mi è stato, nel 1953, concesso l'uso del telefono, cosa che praticamente si poteva fare prima, per mettermi in contatto con gli altri membri della commissione interna o con quei lavoratori che si rivolgevano a me, per mezzo del telefono stesso, per segnalarmi determinate situazioni, per chiedere consigli, e così via.

Questo si verifica per tutti quanti noi, membri della commissione interna della corrente unitaria. Avviene, però, che ora, essendo anche membro di questa delegazione, ho necessità, spesso volte nel corso della giornata, di mettermi in comunicazione con la sede centrale, quindi con la direzione generale; ma questo, naturalmente, non posso farlo, se non previa autorizzazione. Se devo telefonare a qualcuno dei dirigenti con i quali più frequentemente abbiamo contatti, devo chiedere l'autorizzazione all'ufficio manodopera; e questo, a sua volta, alla direzione della sezione, la quale poi autorizza a recarmi nella commissione interna per fare la telefonata e ritornare successivamente al posto di lavoro.

Questa è dunque la situazione nella quale si trovano i membri della commissione interna».

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA di TORINO:

- *domanda* - «La commissione ha libertà di movimento?».

- *risposta* - «Il male è proprio questo; la commissione interna è stata costituita per difendere gli operai; ma, se non sappiamo che cosa l'operaio ha da dirci, come facciamo a difenderlo?»

- *domanda* - «Un tempo c'era la commissione interna che poteva girare?».

- *risposta* - «Sì, è durata fino al 1951».

- *domanda* - «Un membro di commissione interna poteva spostarsi?».

- *risposta* - «Sì, e poteva fermarsi nei reparti».

* *

Dal colloquio con la CAMERA DEL LAVORO (C.G.I.L.) di VERCELLI:

«Dobbiamo riferire la situazione delle commissioni interne presso le diverse aziende - le grandi, le medie, le piccole - nelle quali 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, i quali in ogni modo cercano di screditare la commissione interna, impedendole di poter funzionare ed esplicare i compiti che le sono affidati anche in base agli accordi interconfederali; non permettendo il retto funzionamento di essa, attraverso le più strane richieste, come quella di pretendere la unanimità della richiesta dei componenti la commissione interna, 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; e ciò determina una assai grave preoccupazione nell'animo del lavoratore, per cui è difficile che i lavoratori qualificati ed idonei possano svolgere, in piena coscienza e piena libertà, il mandato ad essi affidato dai lavoratori.

* *

Dal colloquio con la CAMERA DEL LAVORO (C.G.I.L.) di BIELLA (Vercelli):

«In primo luogo, si ribadisce la affermazione che la causa prima del profondo disagio che esiste attualmente nelle fabbriche - ove troppi diritti elementari dei cittadini sono violati e addirittura posti al bando ad opera dell'arbitrio padronale - è da ricercarsi nella insufficienza del funzionamento della commissione interna. Insufficienza, che non è dovuta alla immaturità della parte e della carenza di persone qualificate ad assolvere, con competenza detto compito, ma unicamente al regime interno instaurato, nel corso di questi anni, nella totalità delle fabbriche.

E dalla memoria presentata dalla stessa CAMERA DEL LAVORO (C.G.I.L.):

«Vi è, poi, il tentativo di sostituzione dell'opera che svolgono le commissioni interne di tutela dell'interesse collettivo o singolo del lavoratore, con quella dei capi reparto, di personale dirigente, e anche di sorveglianti, i quali sollecitano - e, molte volte, esigono - che i lavoratori ricorran ad essi e non alla commissione interna per i propri problemi particolari.

È evidente che, una volta raggiunto questo risultato, la commissione interna cessa di essere per i lavoratori un organismo necessario ed utile; e, pertanto, decade ogni considerazione per essa.

A questo proposito, la delegazione della Camera del Lavoro di Biella ha citato il caso più significativo di questo atteggiamento padronale che è quello di una azienda la cui direzione tratta con la commissione interna tramite un intermediario, il quale, però, non ha alcuna facoltà di decidere, donde i colloqui, che settimanalmente si svolgono, hanno un valore soltanto formale».

* *

Dal colloquio con la C.I.S.L. di BIELLA (Vercelli):

«Il funzionamento di queste commissioni interne è relativo, perchè il datore di lavoro non vede di buon occhio la commissione interna, e non ne agevola certo il compito.

Si arriva al punto che alcune aziende si rifiutano di ricevere

la commissione interna ».

* *

Dalla relazione presentata dalla CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO (C.G.I.L.) di AOSTA:

«Nel giorno in cui è subentrata la nuova direzione in forma ufficiale - e, precisamente, dal 1° ottobre 1954 - la commissione interna non è mai stata ricevuta dalla stessa.

Alla commissione interna non è consentito, nè di riunirsi, nè di riunire i lavoratori, nè di andare in direzione a trattare i problemi che si presentano nella fabbrica. La commissione interna nella fabbrica, in pratica, non esiste più.

La forma di dispotismo attuato ha determinato il terrore fra i lavoratori ».

* *

Dal colloquio con il rappresentante del SINDACATO AUTONOMO VALDOSTANO dei lavoratori di AOSTA:

«Ci pare che, a questo proposito, vi sia anche da dire qualcosa circa la funzionalità e la possibilità di operare della commissione interna.

Noi vediamo che, in troppe aziende, la commissione interna non può svolgere il suo normale funzionamento, come istituto, anche se per la forma può darsi che sia sempre considerato, come rappresentanza dei lavoratori. Praticamente, sono tolte alle commissioni interne molte delle loro prerogative, appunto per il fatto che non possono funzionare appieno. I contatti e i rapporti fra commissioni interne e maestranze sono spesso resi difficili da parte delle direzioni.

- *domanda* - «Lei non attribuisce, almeno per certi casi, queste difficoltà al fatto che la commissione interna non è composta di un esecutivo, ma in sintesi di vari sindacati? In altre parole, lei preferisce che la commissione interna sia l'espressione di un unico sindacato, o della somma dei sindacati?».

- *risposta* - «Noi desideriamo dire che in tutti i modi si tuteli la libertà sindacale e la libertà di espressione delle maestranze. Pertanto, non ha importanza se la commissione interna è composta da elementi di diverse organizzazioni. Basta che funzioni, e che i suoi compiti non vengano limitati dai datori di lavoro.

I rapporti, per esempio, con il personale, in genere si sintetizzano nelle comunicazioni che la commissione interna può e deve dare alle maestranze. Ora noi vediamo che, spesso, nelle aziende della Valle tutte queste comunicazioni vanno sotto la censura padronale. Penso che questo non sia contemplato dall'accordo sul funzionamento della commissione interna».

- *domanda* - «Lei come responsabile di sindacato autonomo, trova che i suoi rappresentanti nei vari complessi delle fabbriche siano liberi, o no?».

- *risposta* - «Certamente i datori di lavoro cercano in tutti i modi, non solo di ostacolare, ma forse di dividere. Perché il «*divide et impera*» è un principio sempre valido. Ma potrei anche precisare che, in certe aziende, la nostra attività non può svolgersi, perché è ostacolata effettivamente come sindacato autonomo. Può darsi che questo si verifichi anche per le altre organizzazioni».

* *

Dal colloquio con la C.G.I.L. di MILANO:

«Dobbiamo denunciare, per quanto riguarda la libertà della commissione interna, questo fenomeno: cioè, la riduzione della libertà di azione dei membri della commissione interna e la impossibilità di utilizzare la sede della commissione interna.

I membri della stessa, molte volte, non possono muoversi dal luogo di lavoro.

Se si vogliono affidare alla commissione interna dei compiti, questa non può svolgere il proprio mandato. Perciò, queste limitazioni sono molto gravi, e deve essere esaminata la possibilità di lasciare alla commissione interna i compiti che le spettano e non prendere decisioni secondo i criteri dei datori di lavoro. Poiché chi osa svolgere il proprio mandato, malgrado il parere del datore di lavoro, viene punito».

E dalla memoria presentata dalla stessa C.G.I.L.:

«Noi affermiamo - con disappunto, ma con la certezza di non esagerare e di poter documentare la nostra asserzione - che è forse addirittura impossibile trovare attualmente nell'intera provincia di Milano una azienda importante - vale a dire, con al-

meno qualche centinaio di dipendenti - in cui la commissione interna si trovi nelle condizioni necessarie per la realizzazione di tutti i cinque punti contenuti nell'art. 2 dell'accordo interconfederale 8 maggio 1953.

Nelle piccole e medie aziende si potrà trovare qualche rara eccezione, ma, nella maggioranza di esse la situazione non è certo migliore che nei grandi stabilimenti. In molte di esse, anzi, ormai da anni, la rappresentanza di fabbrica dei lavoratori, o non funziona affatto, o addirittura non esiste.

Come si potrà facilmente verificare, si è pervenuti ad un tale stato di cose da costringere ad un orario di lavoro normale nella produzione, anche nei grandi complessi, tutti o quasi tutti i membri della commissione interna, frapponendo, in tutte le fabbriche, infiniti e «ingegnossissimi» ostacoli - la cui descrizione sarebbe inevitabilmente troppo estesa - al regolare funzionamento della commissione interna».

* *

Dalla memoria presentata dalla F.I.O.M. (C.G.I.L.) di MILANO:

«Le possibilità di funzionamento della commissione interna, per i compiti previsti dall'accordo interconfederale, sono in linea quasi assoluta sistematicamente sabotate dai padroni e dalle direzioni.

Vi sono commissioni interne, anche in complessi notevoli, che la direzione rifiuta sistematicamente di ricevere per trattare anche il più piccolo problema, preferendo tutto al più di intervenire paternalisticamente dall'«alto», accogliendo qualche piccola richiesta, oppure affidandosi alla «mediazione» degli assistenti sociali di nomina padronale o addirittura a quella dei capi reparto».

* *

Dalla memoria presentata dalla C.I.S.L. di MILANO:

«La commissione interna, istituto di importanza vitale nel quadro della difesa della classe lavoratrice, e che fu conquistata dopo notevoli sacrifici, è da tempo soggetta ad una azione demolitrice da parte padronale, intesa a minarne la indipendenza e, quindi, la funzionalità e la efficacia.

È evidente che un membro della commissione interna, per poter esercitare la sua funzione deve avere il tempo necessario, e deve sentirsi libero da ogni minaccia ed anche da ogni allettamento ».

* *

Dal colloquio con la C.G.I.L. di BERGAMO:

«Occorrono commissioni interne indipendenti. La azione del padrone si sviluppa in tutte le direzioni. Nella fabbrica non si riesce a costituire la commissione interna, perchè c'è la pressione e la minaccia del padrone.

Vi sono lavoratori che rifiutano la candidatura proprio per la paura. Dove la commissione interna è costituita, non vi sono preoccupazioni. A nostro avviso, però, in nessuna fabbrica di Bergamo, anche di grande dimensione, la commissione interna funziona ed assolve i propri compiti.

Non hanno nemmeno un locale per fare l'assemblea; vi è proprio la impossibilità assoluta per la commissione interna di assolvere ai suoi doveri.

Hanno cercato di togliere tutta la sostanza che aveva questo organismo nel legame dei lavoratori. E i dirigenti si rifiutano, infine, di trattare con la commissione interna.

La igiene e la sicurezza del lavoratore non sono più problemi che la commissione interna discute. Questa si occupa, infatti, di questioni che interessano più il padrone che il lavoratore.

Mancando la tutela e l'organismo, manca tutto; e il membro della commissione interna diventa un elemento prigioniero che non può fare del bene ai lavoratori.

Da tutto ciò, deriva il fatto che l'operaio perde la fiducia verso la commissione interna, verso le organizzazioni sindacali e verso la democrazia ».

* *

Dalla memoria presentata dalla commissione interna di una AZIENDA METALLURGICA di BERGAMO:

«I membri della commissione interna possono svolgere in misura molto ristretta i loro compiti a causa delle limitazioni, dei richiami e delle minacce, velate o palesi, fatte certe volte anche con modi sgarbati, dalla direzione aziendale nei loro confronti ».

Dalla memoria presentata dalla C.I.S.L. di SONDRIO:

«Va osservato, inoltre, che se i membri delle commissioni interne sono veramente armati di spirito di sacrificio non comuni riescono ad espletare il loro incarico con sufficienza; diversamente, sono delle piccole nullità.

Il lavoro gravoso, i turni di lavoro, le difficoltà nel riunire i lavoratori - i quali, troppo spesso, non sanno apprezzare ed appoggiare i membri della commissione interna - sono altri pretesti ed ostacoli al funzionamento delle commissioni interne».

* *

Dal colloquio con la U.I.L. di SONDRIO:

«Presso diverse aziende, a causa della ostilità della direzione, non esistono commissioni interne.

Dove si sono costituite, sono, però, messe in condizioni di non funzionare».

* *

Dal colloquio con la C.I.S.L. di VARESE:

«Presso altre ditte, proprio nel Bustese, sono stati convocati, dalla direzione aziendale, gruppi di lavoratori, in modo da esautorare completamente le commissioni interne e non permettere loro l'espletamento di quelle funzioni che sono concesse dall'accordo interconfederale.

Ciò, ha indubbiamente carattere di generalità».

E dalla relazione presentata dalla stessa C.I.S.L. di VARESE:

«Alla domanda se la commissione interna funziona effettivamente, delle 25 ditte interrogate, soltanto 12 hanno risposto affermativamente.

Dallo schedario in nostro possesso, possiamo affermare che la commissione interna è formalmente nominata nel 50 per cento circa delle imprese per le quali vige l'obbligo contrattuale.

Delle commissioni interne formalmente esistenti, quelle effettivamente funzionanti non superano il 25 per cento circa».

* *

Dal colloquio con le A.C.L.I. di VARESE:

«Si può affermare con cognizione di causa, che la vita delle commissioni interne nella nostra provincia è assai difficile.

Io stesso sono membro della commissione interna presso una ditta meccanica ove la commissione medesima non è tenuta in alcuna considerazione.

Questa, che si riferisce alle commissioni interne, è una delle più evidenti sfasature che si riscontrano nella nostra provincia, insieme a quella che riguarda le evasioni nel settore tributativo.

Il lavoratore non ha alcuna possibilità di prendere qualche iniziativa, in quanto il padronato non ammette discussioni».

* *

Dai colloqui con la C.I.S.L. di VENEZIA:

«Un nostro rappresentante di commissione interna, occupato come operaio specializzato, ha subito angherie tali che, ad un determinato momento, è stato costretto a licenziarsi.

Ci sono situazioni che oggi si verificano con maggiore frequenza; e possono ricordarsi unicamente per dimostrare la reazione sempre maggiore che le categorie imprenditoriali stanno assumendo nei confronti delle commissioni interne.

Alcuni casi di maggiore favore - dove i rappresentanti dei lavoratori, erano, tutti i giorni, liberi dal prestare servizio - sono cessate, ed essi sono stati mandati a lavorare, senza preoccuparsi se avessero o meno pratiche in sospenso.

Non ci riferiamo tanto alla sostanza, quanto alla forma. Queste cose le comprendiamo; ma la maniera con le quali ci si rivolge alla commissione interna è veramente «brutale».

Le condizioni di favore non esistono più; ed i datori di lavoro danno ai rappresentanti soltanto la possibilità di venire distaccati per qualche ora al giorno.

Si deve denunciare soprattutto la azione psicologica che il datore di lavoro va compiendo nei confronti della commissione interna; data la preoccupazione di molte persone che, purtroppo, non hanno più il coraggio di presentarsi nelle liste per la paura delle rappresaglie di cui si viene fatti oggetto dopo la cessazione della carica. Detti fatti stanno sufficientemente a dimostrare questa azione.

Si è così tracciato un quadro molto sintetico della situazione.

ne; ma si ritiene che, per quanto ristretto, lo stesso sia sufficiente a puntualizzare la situazione relativa alle commissioni interne, le quali oggi vivono stentatamente e non hanno la possibilità di attendere a quei compiti che l'accordo firmato dalla stessa classe padronale garantisce.

Speriamo, quindi, che questa inchiesta parlamentare possa far scaturire un regolamento, affinché la organizzazione dei lavoratori nella azienda venga garantita, tutelata e rafforzata.

Relativamente ai compiti fondamentali della commissione interna, questi purtroppo non possono essere più esplicitati attivamente come una volta in cui si riscontrava un maggiore rispetto verso la commissione stessa.

Oggi, purtroppo, quelli che sono i compiti dei rappresentanti dei lavoratori, in seguito ad interventi di vario genere, sono così difficili da effettuarsi anche perchè la direzione non permette alla commissione interna di muoversi nei vari reparti dello stabilimento, e tende, in effetti, ad escluderla dalla rappresentanza dei lavoratori».

* *

Dal colloquio con la C.G.I.L. di GENOVA:

«C'è un continuo tentativo di ostacolare la funzionalità delle commissioni interne. Si tenta di impedire le riunioni, e di renderle il più difficili possibile.

Quello che è grave è che si cerca di annullare il funzionamento della commissione interna, arrivando ad accordi separati, per dare così la sensazione che, trattando con le commissioni interne, in quanto tale, nulla si ottiene, mentre invece, con questa o con quella corrente, si arriva a risultati positivi».

E dalla memoria presentata dalla stessa C.G.I.L.:

«È chiaro che, quando le direzioni interferiscono nella suddivisione dei compiti tra i membri delle commissioni interne, questi organismi perdono autonomia, carattere unitario e funzionalità.

Le aziende mirano, inoltre, ad esautorare le commissioni interne rendendo poco proficui i contatti tra esse ed il datore di lavoro, con l'attribuire prevalentemente al capo dell'ufficio per-

sonale, e non alle direzioni, il compito di tenere contatti con le commissioni interne stesse. Completa il quadro, il ricorso a misure unilaterali (relative ai cottimi, al regolamento interno, alle questioni produttive, ecc.) che tendono a svilire la funzione della rappresentanza dei lavoratori.

Si può segnalare, ad esempio, il fatto che, mentre da anni le commissioni interne lo richiedono, i comitati antinfortunistici, laddove esistono, non sono formati in modo democratico con una rappresentanza qualificata dei lavoratori, ma sono costituiti dalle direzioni con decisioni unilaterali».

* *

Dalla memoria presentata dalla F.I.O.M. di FIRENZE:

«Da qualche anno a questa parte, le funzioni della commissione interna sono state quasi ovunque progressivamente assoggettate a limitazioni di ogni tipo da parte delle direzioni aziendali.

In particolare modo, nelle grandi aziende, il funzionamento di questi organismi è stato ostacolato con ogni mezzo da parte del padronato, svalORIZZANDO la funzione della commissione interna o addirittura screditando apertamente la sua attività, anche con grossolane falsità.

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una DITTA TESSILE di FIRENZE:

«Parlando della commissione interna, si può far rilevare che il compito già difficile che esse debbono svolgere, viene reso più difficoltoso dal contegno della direzione, la quale ostacola in tutti i modi il lavoro della commissione stessa, appena tollerandola.

Specialmente il direttore ci tratta assai male».

Dal colloquio con un lavoratore della stessa DITTA:

«La commissione interna non possiede una propria sede, ed è costretta a riunirsi fuori dello stabilimento - il più delle volte in locali pubblici, quali i bar - donde i reclami ed i desidera-

ta dei lavoratori le pervengono con difficoltà e con grande rischio.

Infatti, se un lavoratore viene trovato fuori del suo reparto, rischia una grave sanzione disciplinare, che può arrivare anche al licenziamento. E questo vale anche per i membri della commissione interna».

* *

Dal colloquio con la C.G.I.L. di GROSSETO:

«In genere, la commissione interna ha la sua attività molto limitata, e non ha nemmeno la possibilità di scendere in miniera.

.....

Inoltre, gli operai durante il riposo per il pasto, non debbono parlare di sindacati, di politica o anche di problemi inerenti al lavoro. Infatti, se li sente il sorvegliante, viene comminata loro una multa».

E dalla relazione presentata dalla stessa C.G.I.L.:

«Le guardie partecipano alle assemblee sindacali che sono aperte a tutti e prendono nota di cosa si dice e di chi interviene. Così avviene per le riunioni indette dalla commissione interna di fabbrica e per i comizi politici.

Si è giunti, perfino, a controllare gli operai per il tempo che trascorrono nel gabinetto di decenza.

.....

Alla commissione interna di fabbrica non sempre viene permesso di recarsi nei cantieri di lavoro, e si limitano le assemblee di lavoratori. Basta citare in proposito uno dei tanti casi, ove la direzione della miniera ha autorizzato le assemblee dei lavoratori fissandone la data di domenica.

Le commissioni interne non vengono ricevute regolarmente dalle direzioni; gli ordini del giorno vengono discussi dopo 18-20 e anche 40 giorni.

Si fa, poi, discriminazione nelle commissioni interne in cui vi è maggioranza della C.G.I.L., ricevendo, discutendo, ed an-

che deliberando con gli altri membri della commissione interna appartenenti ad altre organizzazioni sindacali.

Si controlla, a mezzo delle guardie, ogni attività e movimento dei segretari; e si stabilisce in modo unilaterale come questi debbano svolgere la loro attività.

Ciò è dimostrato da una lettera della direzione che riproduciamo integralmente:

AL SEGRETARIO DELLA COMMISSIONE INTERNA DI
FABBRICA

.....

Per vostra opportuna conoscenza e norma, riportiamo qui sotto le disposizioni che, a partire dalla data odierna, regolano la attività del segretario della commissione interna di fabbrica.

Il segretario della commissione interna di fabbrica, retribuito per tale specifica mansione, è tenuto alla firma del cartellino di presenza; su tale cartellino vengono registrate le sue presenze.

Essendo le segreterie della commissione interna di fabbrica dotate di locale, il segretario *deve* essere reperibile in ogni momento da parte del personale che ne richieda la assistenza; può allontanarsi dal *suo posto di lavoro* solo dietro autorizzazione.

Il segretario della commissione interna di fabbrica non è autorizzato a circolare per gli uffici o altrove, in altri luoghi di lavoro, se non dietro specifica autorizzazione. Allorquando per lo svolgimento delle sue mansioni, necessita di informazioni da uno qualunque degli uffici di direzione (manodopera, segreteria, amministrazione, infermeria, ecc.) dovrà farne regolare richiesta scritta.

Il segretario che, per ragioni del suo servizio, intendesse presentare al direttore della miniera richieste o fare comunicazioni, potrà essere giornalmente ricevuto dalle ore 11,30 alle 12.

Essendo la attività della commissione interna chiaramente e specificamente indicata, il segretario della stessa, si atterrà nello svolgimento del suo compito a segnalare, comunicare, raccomandare o sollecitare richieste aventi attinenza con quanto previsto nei compiti della commissione stessa».

* *

Dal colloquio con la C.G.I.L. di LIVORNO:

«Un altro problema che è fortemente sentito è rappresentato dagli ostacoli che si frappongono al funzionamento della commissione interna.

Per esempio, alle riunioni che dovrebbero essere tenute al di fuori dell'orario di lavoro, da parte della direzione, si rifiuta il permesso agli operai di prendervi parte.

La commissione interna attualmente svolge le proprie mansioni in un giorno stabilito dalla direzione. Durante l'orario di lavoro nessun rappresentante della commissione interna si può muovere dal proprio posto di lavoro.

E questo può essere giusto solo in determinate situazioni. Ma a volte, quando un membro della commissione interna si deve muovere dal suo lavoro per gli effetti della sua carica, la direzione lo rifiuta.

Avviene così che i membri della commissione interna non riescono a farsi ricevere dalla direzione; e questa, anche quando li riceve, lo fa in un modo unilaterale».

* *

Dalla memoria presentata dalla C.I.S.L. di MASSA CARRARA:

«Si può, inoltre, affermare che si riscontra una tendenza a restringere la attività delle commissioni interne, ed a mantenere il distacco più completo con il sindacato.

Praticamente, quindi, si tende a far vedere e sentire ancora il proprio peso e la possibilità di fare tutto quanto si vuole per chi è ancora legato alla vecchia mentalità padronale che si riassume nel detto «il padrone sono io».

Tutte queste tendenze sono, inoltre, favorite dall'atteggiamento della locale Associazione degli industriali, che è quello di risolvere problemi sindacali solo sul piano dei rapporti di forza».

* *

Dalla memoria presentata dalla C.G.I.L. di PISA:

«Praticamente, i datori di lavoro tolgono ogni possibilità alle commissioni interne di svolgere le loro funzioni; e solo quando gli operai riescono ad imporsi permettono che le commissioni interne possano almeno parzialmente porre in essere la loro attività.

Come già precedentemente affermato, alle commissioni interne stesse è impedito ogni controllo sulle assunzioni, ogni possibilità di concordare i cottimi e comunque i tempi di lavoro, nè quasi mai si chiama la commissione interna per esaminare gli schemi di regolamenti interni, i periodi delle ferie, gli orari di lavoro, ed i sistemi di retribuzione.

Quando esistono delle istituzioni interne di carattere sociale, previdenziale, assistenziale, culturale e ricreativo, spacci o mense, non si tiene egualmente conto della commissione interna nell'elaborarne i regolamenti e, tanto meno, nel controllo sul loro funzionamento».

* *

Dal colloquio con la C.I.S.L. di ROMA:

«Vi sono difficoltà per riunirsi, data l'esistenza di lavorazioni a ciclo continuo, oppure a causa del sorgere di veri ostacoli nella concessione dei locali.

Per esempio, vi sono aspetti particolari della vita aziendale - quali ad esempio, il contratto a termine, la esigenza di incontro periodico di lavoratori ecc. - che richiedono una discussione; ma quando si domanda un locale, questo non viene concesso e si dice che il locale c'è solo quando non vi sono più i motivi che ne giustificavano la richiesta.

Sono piccoli trucchi che non sono da svalutarsi, però, nello esame del funzionamento e della commissione interna, e che sembrano insignificanti rispetto agli altri e possono anche non essere capiti dai lavoratori; ma che, ugualmente, creano remore ad una retta applicazione dell'istituto».

* *

Dalla relazione presentata dalla U.I.L. di ROMA:

«Trattasi di un organo che i datori di lavoro cercano in tutti i modi di sabotare nei suoi attributi. Se parte di essi così si comporta, altri addirittura non ammettono neanche la presenza della commissione interna.

Occorre, quindi, che intervenga la legge a rendere obbligatoria la elezione della commissione stessa o del commissario di azienda in tutti i luoghi di lavoro in modo che i lavoratori abbiano una loro difesa ogni qualvolta si presentano casi di i-

nosservanza ai contratti di lavoro o necessità di interesse aziendale».

* *

Dalla memoria presentata dalla C.I.S.NA.L. di ROMA:

«Il mancato funzionamento delle commissioni interne in relazione ai loro compiti è opera di interventi «diretti» e «indiretti» dei datori di lavoro.

I dirigenti di azienda, infatti, facendo leva sulla necessità della «conservazione del posto» - che grava anche sui membri che compongono le commissioni stesse - convincono spesso i dipendenti a desistere da eventuali azioni e, comunque, a retrocedere da talune richieste».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA CHIMICA di ROMA:

«Tutto lascia ritenere che nulla manchi, e che le commissioni interne siano messe in condizioni di funzionare liberamente nell'ambito dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953.

Purtroppo, i metodi adottati dalla azienda (paternalismo, sorveglianza da parte dei guardiani, contratto a termine, ecc.) non permettono alla commissione interna stessa di poter esplicitare il suo mandato; e ciò non già per scarsa maturità sindacale del personale, ma in conseguenza di una continua repressione ad ogni giusta iniziativa della commissione interna - quali, ad esempio, il non permettere la effettuazione delle assemblee entro l'azienda, e il divieto della libertà di movimento da un reparto all'altro. Esiste una trascuratezza per quanto concerne il riscontro della corrispondenza, che comporta l'insabbiamento dei problemi che con essa vengono denunciati donde le promesse iniziali vengono sistematicamente a cadere in tema di rapporti fra i rappresentanti dei lavoratori e della direzione.

* *

Dalla memoria presentata dalla FEDERAZIONE CHIMICI (C.I.S.L.) di NAPOLI:

«Da parte degli imprenditori, in generale, si cerca di sminuire la importanza dell'organo di rappresentanza aziendale, allo scopo di diminuire la fiducia che in esso ripongono i lavoratori».

* *

Dal colloquio con la U.I.L. di SALERNO:

«Le commissioni interne esistenti nella provincia di Salerno non hanno praticamente la possibilità di funzionare.

Non si notano interferenze nelle elezioni delle commissioni interne a favore di determinate persone, ma vi è la massima ostilità da parte delle direzioni aziendali per la applicazione dell'istituto medesimo.

Comunichiamo 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 prese in esame (praticamente tutte quelle esistenti in provincia), 48 non hanno commissioni interne.

Teniamo, però, a precisare che la commissione interna, anche dove esiste, non esplica alcuna attività sostanziale per la malevolenza padronale, per cui si può affermare che la commissione interna stessa serve solo a far sbandierare successi alle varie organizzazioni sindacali delle quali fanno parte gli operai eletti».

* *

Dal colloquio con la F.I.O.M. (C.G.I.L.) di PALERMO:

«La direzione, dal 25 settembre 1954, non ha più permesso nella fabbrica il funzionamento regolare della commissione interna, svuotandola di fatto delle sue fondamentali prerogative. A questa grave e fondamentale violazione è giunta, sviluppando la sua azione a gradi, ed avviandola in svariati obiettivi.

In primo luogo, ha infatti preteso che tutti i componenti della commissione interna fossero impegnati nella produzione nei reparti di lavoro, permettendo solamente il distacco a turno di uno dei suoi membri, mentre precedentemente era consentito a

tutti i componenti di svolgere liberamente la loro attività».

E dalla relazione presentata dalla stessa F.I.O.M.:

«La direzione in questi ultimi tempi ha obbligato tutti i componenti della commissione interna a seguire i turni nei reparti di lavoro.

Questa ultima pretesa ha lo scopo di staccare la commissione interna dai lavoratori e impedirne la attività per il rispetto e la applicazione del contratto di lavoro e delle leggi sociali.

* *

Dalla relazione presentata dalla F.I.O.M. (C.G.I.L.) di PALERMO:

«La direzione sottovaluta la commissione interna e non ritiene opportuno di riceverla spesso per discutere dei problemi più urgenti della fabbrica, che vanno dal licenziamento individuale alla sospensione ed alla multa disciplinare.

I lavoratori non possono così essere informati, da parte della commissione interna, sull'andamento della vita della fabbrica, e per tutto ciò che riguarda i loro interessi nella azienda stessa.

Il responsabile della commissione interna non si sente di affrontare determinati problemi con la direzione, perchè «circola» aria di licenziamento.

Una commissione interna che debba agire in siffatto modo serve solo a bloccare degli operai e a metterli in condizione di non poter scegliere liberamente i propri candidati, specie se essi appartengono alla C.G.I.L.; e, quindi, di impedire agli operai di risolvere i loro problemi».

* *

Dalla relazione della CAMERA DEL LAVORO (C.G.I.L.) di PALERMO:

«In una azienda della zona, ai membri della commissione interna è permesso solo giocare a bocce; e ciò, mentre, in quella azienda, i contratti e le leggi sociali non vengono osservate, le qualifiche spettanti non vengono attribuite, e vigono numerosi contratti a termine.

Inutile dire, poi, di come se ne impedisca il funzionamento laddove i lavoratori siano riusciti ad eleggere la commissione interna».

* *

Dal colloquio con i dirigenti della C.G.I.L. di CALTANISSETTA:

«Nel settore minerario, dove la organizzazione sindacale è più forte che negli altri settori, abbiamo una discreta funzionalità delle commissioni interne, anche se vi sono lacune notevoli.

In una piccola miniera della zona c'è una situazione molto grave; e l'azione della commissione interna è impossibile. Si pensi che abbiamo dei lavoratori che si rifiutano di presentarsi candidati delle commissioni interne, perchè temono di essere licenziati».

* *

Dalla relazione presentata dalla CAMERA DEL LAVORO (C.G.I.L.) di CAGLIARI:

«In nessuna azienda operante della nostra provincia, questo organismo dei lavoratori può regolarmente svolgere la sua attività.

Respinta viene pure, da parte dei dirigenti aziendali, ogni e qualsiasi proposta di collaborazione.

Ai componenti le commissioni interne, singolarmente e collegialmente, è vietato nelle aziende tenere assemblee del personale.

Solo eccezionalmente, ed a seguito di gravi agitazioni, alcune direzioni aziendali consentono nel corso dell'anno di incontrarsi con la commissione interna di fabbrica, rifiutandosi però di procedere ad alcuna verbalizzazione delle discussioni.

In questa situazione, può ben dirsi che tutti i lavoratori della provincia di Cagliari sono privi del loro diretto organismo di tutela».

42. - La preparazione dei membri di commissione interna: a) Dichiarazioni dei lavoratori.

In questo paragrafo sono riportate le dichiarazioni relative al problema della preparazione e della idoneità dei membri di commissione interna ai fini dei compiti che essi devono svolgere.

Mentre nel paragrafo 42 sono raccolte le dichiarazioni dei lavoratori, nel successivo sono riportate quelle dei datori di lavoro, onde presentare un quadro completo dei rilievi che sono stati formulati in merito a questo argomento che può ritenersi essenziale per il concreto funzionamento delle commissioni interne.

Dal colloquio con un lavoratore di una AZIENDA TESSILE di MILANO:

«La commissione interna quando va dal proprietario o dal datore di lavoro, a presentare qualche richiesta, non è in grado di esporre le sue ragioni e non sa discutere.

Quando, ad esempio, è stato aumentato il numero dei telai, la commissione interna è andata in direzione per chiedere un premio di produzione, senza però avere una risposta in proposito, neppure sul modo di come potrebbe venire calcolato».

* *

Dal colloquio con un impiegato di una AZIENDA CHIMICA di VENEZIA:

«Ritengo che la commissione interna non tratti il problema del lavoro straordinario, non essendo all'altezza della situazione».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA METALLURGICA di VENEZIA:

«Siamo intervenuti più volte, perchè fosse applicata la legislazione sociale, ma siamo ancora qui ed ignoriamo ancora molte leggi.

Noi abbiamo fatto un gran tesoro di questo; e mano a mano che si presentavano dei problemi, siamo subito intervenuti, e

molte disposizioni fino allora sconosciute sono state applicate».

* *

Dal colloquio con la C.I.S.L. di GENOVA:

«Prescindendo dagli obblighi interconfederali, vi sono altri limiti alla attività della commissione interna, sia per ragioni di dislocazione, e sia per la preparazione tecnica dei membri della stessa che non è certo molto vasta e diffusa.

Indipendentemente, quindi, dai limiti specifici di un organismo di fabbrica, c'è una esigenza di rinnovamento, data la sproporzione fra la possibilità di fare e quello che è stato fatto.

In sostanza, voi chiedete se le commissioni interne, in relazione agli sviluppi dei rapporti industriali, sono in grado di assolvere i loro compiti.

Ora accade quello che è successo per le cooperative, se ci è un elemento buono, questo fa affari per conto suo; se è scadente, fa affari per conto di altri».

* *

Dal colloquio con un lavoratore di una grande AZIENDA MERIDIONALE:

«La commissione interna - che, in maggioranza, non è costituita da elementi maschili - non è qualificata; ed ha bisogno, quindi, di uomini più preparati.

Bisognerebbe saper scegliere elementi migliori».

* *

Dal colloquio con un lavoratore di una AZIENDA TESSILE di PALERMO:

«La commissione è qui composta di persone che non sono in grado di svolgere i compiti loro affidati.

Ci sarebbero alcuni operai preparati, perchè provenienti dal cantiere navale, ma essi non vogliono entrare a far parte della commissione interna».

* *

Dalla memoria presentata dalla C.I.S.A.L. di CALTANISSETTA:

«Vi è anche da tener presente che non tutti i membri delle commissioni interne, pur rappresentando il meglio di quanto le organizzazioni dispongono, hanno la possibilità e la capacità tecnica necessarie per individuare e risolvere le controversie che sorgono in taluni rami specificati della azienda».

* *

Dal colloquio con un lavoratore di una grande AZIENDA di CAGLIARI:

- *domanda* - «Ritiene utile la commissione interna?».

- *risposta* - «Io ritengo che, praticamente, questa non serva a niente».

- *domanda* - «Ritiene che non servano a niente gli uomini che attualmente compongono la commissione o l'istituto in sè?».

- *risposta* - «Ritengo che non serve a niente l'istituto in sè, da chiunque sia composto. Il giudizio sulle persone che compongono la commissione attuale è, a mio avviso, che sono degli incapaci».

43. - b) Dichiarazioni dei dirigenti di azienda e dei datori di lavoro.

In materia di preparazione dei membri di commissione interna, si riportano alcune tra le più interessanti dichiarazioni di dirigenti di azienda e di datori di lavoro.

Dal colloquio con i dirigenti di una AZIENDA INDUSTRIALE di TORINO:

«Io sono stato tanto tempo a contatto con una commissione interna e poi, successivamente, con alcuni lavoratori, relativamente di modesta condizione, in un consiglio di amministrazione.

Ho avuto la sensazione che questi lavoratori possono effettivamente collaborare se vengono scelti con molto criterio; nel

senso, cioè, che chi li elegge deve comprendere che essi, per essere in grado di rappresentare sufficientemente gli altri, debbono avere un minimo di conoscenza di determinati problemi. In caso contrario, gli eletti finiscono per non capire neanche le questioni più elementari.

Se, infatti, si eleggono a far parte di un istituto come quello della commissione interna, persone che siano poco preparate, tanto da non poter dare effettivamente un contributo o poterlo dare soltanto in circostanze tali, quando questo contributo sarebbe più opportuno che non ci fosse, allora la commissione interna diventa negativa.

Invece, la commissione interna, se saggiamente e opportunamente costituita, può trasformarsi veramente in un organo di collaborazione».

* *

Dal colloquio con la direzione di una grande AZIENDA di TORINO:

- *domanda* - «Se la commissione interna fosse un organo con una maggiore consapevolezza, voi accettereste di dare alla stessa un credito superiore?».

- *risposta* - «Questo poteva verificarsi nel 1946, quando avevamo una commissione interna di una determinata formazione, composta di elementi di sinistra, però di persone competenti ed anziani di servizio. Moltissime cose che sono state fatte in quegli anni sono avvenute in stretta collaborazione con tale commissione interna che la direzione riceveva regolarmente.

La accusa che oggi si è fatta alla nuova commissione interna è che i relativi membri sono rimasti indietro con i tempi».

* *

Dal colloquio con la direzione di una AZIENDA TESSILE di BERGAMO:

«Noi non abbiamo niente da dire nei confronti della commissione interna. Soltanto è difficile trovare dei candidati; ed oggi la nostra commissione interna è composta di elementi poco evoluti. Spesso, siamo noi stessi ad aiutarla nell'espletamento dei suoi compiti. A volte, si perdono in cose che non hanno costrut-

to, nè una linea logica.

Inoltre, i tessili in maggioranza hanno elementi femminili, i quali sono anche i più remissivi e non si interessano di troppi problemi. Così, ad esempio, non sanno nemmeno di quali voci è costituita la loro paga, e se c'è uno sbaglio, lo rilevano solo quando una operaia prende di più di un'altra. Una volta la direzione ha volutamente fatto degli errori nella busta paga, e le operaie non se ne sono neppure accorte».

* *

Dal colloquio con la direzione di una grande AZIENDA di VENEZIA:

«I rapporti sono quelli normali che si possono avere con le commissioni interne; mentre, molte volte, si riscontra nel lavoratore una specifica competenza tecnica, si nota invece che lo stesso non sempre è altrettanto preparato in quella che è la materia relativa alla interpretazione delle norme di legge e contrattuali».

* *

Dalla relazione presentata dalla UNIONE INDUSTRIALI di ROMA:

«A contrarie deduzioni, si è dovuto, ovviamente, pervenire allorchè gli elementi che il personale aveva eletto a propri rappresentanti non sono risultati alla altezza dei compiti ad essi affidati; e, anzichè svolgere una efficace opera di collaborazione, si sono dedicati, intenzionalmente o per incapacità, ad una azione di perturbamento e di eccitazione che, in definitiva, ha danneggiato gli interessi della produzione e quelli dei lavoratori».

* *

Dal colloquio con la ASSOCIAZIONE DIRIGENTI DI AZIENDE INDUSTRIALI di NAPOLI:

«Mentre anni fa, gli elementi delle commissioni interne erano scelti in base a criteri esterni, ora si deve notare che, spesso, la scelta cade su elementi capaci e che hanno una sufficiente preparazione, soprattutto su problemi di carattere sindacale.

Spesso, si trovano anche elementi dotati di notevole equilibrio».

* *

Dal colloquio con la direzione di una AZIENDA TESSILE di NAPOLI:

«Esiste la commissione interna che noi consideriamo molto debole, nel senso che i suoi componenti non sono alla altezza dei compiti affidati dall'accordo interconfederale.

Non sono preparati sindacalmente; e non cercano di mettersi al corrente della reale situazione aziendale e di quella della intera categoria tessile.

Nelle discussioni, essi si presentano digiuni di ogni e qualsiasi più elementare cognizione.

* *

Dal colloquio con la direzione di una grande AZIENDA di TARANTO:

- *domanda* - «Quale è il giudizio circa il livello di preparazione dei membri della commissione interna?».

- *risposta* - «Sono persone che hanno una lunga tradizione di rapporti tra operai e direzione. Io sono venuto qui quattro o cinque anni fa; e ho trovato gli stessi membri che ci sono ora.

.....

Nel 1949, erano già questi i membri della commissione interna. Sono persone che hanno una certa preparazione».

44. - Il problema della autosufficienza economica delle commissioni interne.

In questo paragrafo sono raccolte le dichiarazioni concernenti i vari problemi logistici ed economici che incidono sulla vita delle commissioni interne, e che è utile mettere in evidenza.

Trattasi di problemi di notevole importanza, in quanto possono avere un certo rilievo in merito alla affermazione dell'istituto.

Dalla memoria presentata dalla direzione di una grande AZIENDA di TORINO:

«Ogni commissione interna ha a sua disposizione un locale, dove, nelle ore stabilite, può ricevere i lavoratori.

I locali sono arredati con sedie, scrivanie, tavoli, armadi, e sono forniti di macchina per scrivere e di apparecchio telefonico».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di MILANO:

«Per le spese, per le necessità di stampa e per la corrispondenza da evadere, abbiamo un fondo di 20.000 lire messo a disposizione dalla ditta e sempre integrato. Abbiamo anche il telefono, uno diretto con l'esterno ed uno interno.

.....

Oltre agli albi, stampiamo mensilmente un bollettino. Una volta, abbiamo comunicato alla direzione che non si era d'accordo, allora la stessa ha risposto che non avrebbe stampato più nulla con i suoi mezzi se non ci fosse stata almeno la firma di tre rappresentanti che si dichiarassero unanimemente favorevoli».

E dalla memoria presentata dalla direzione della stessa AZIENDA:

«Riguardo al regime della commissione interna sono numerose le facilitazioni concesse alla commissione interna al fine di agevolarne il funzionamento.

Inoltre, si precisa che la commissione interna dispone delle seguenti attrezzature: n. 3 locali con relative attrezzature di ufficio (tavoli, parietali, sedie, ecc.); n. 2 linee telefoniche con 4 apparecchi; n. 3 macchine da scrivere; n. 1 cassaforte; n. 3 biciclette; n. 10 albi dislocati presso le varie portinerie; un fondo per spese cancelleria e rimborso piccole spese.

Inoltre, la società cura la stampa del bollettino della commissione interna per permetterne, in tal modo, la attività informativa».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA
TESSILE di MILANO:

«Esisteva una commissione interna centrale che, poi, è stata liquidata. Abbiamo cercato di mantenerla in attività a nostre spese, ma sono troppi i problemi relativi, per cui non siamo riusciti a conservarla.

Avevamo chiesto alla direzione di effettuare una trattenuta, ma essa si è rifiutata».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA
METALLURGICA di BERGAMO:

«A noi per far funzionare la commissione interna occorre qualche fondo. Fino a qualche anno fa, la direzione permetteva che si raccogliesse una somma nell'interno della fabbrica.

Per sopperire a questa esigenza, approfittando dell'arrivo di un avviso della prefettura, con il quale si dava ai lavoratori la facoltà di versare qualche somma per il soccorso invernale, noi chiedemmo alla direzione di effettuare la raccolta, oltre che per il soccorso invernale, anche per la commissione interna. La direzione rifiutò, onde gli operai si sono sdegnati e si sono rifiutati di versare per il solo soccorso invernale».

* * *

CAPITOLO IV.

GLI ACCORDI AZIENDALI PER IL FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI INTERNE

(Documentazione del paragrafo 18 della Relazione)

Sommario: 45. - *Premessa.* 46. - *Accordi vigenti.* 47. - *Accordi precedenti.*

45. - Premessa.

Si è ritenuto opportuno riportare in questo Capitolo un certo numero di accordi, che è stato possibile reperire, nonché molte dichiarazioni relative ad accordi, per i quali manca il testo, tutti stipulati nell'ambito di singole aziende allo scopo di regolare il funzionamento delle commissioni interne.

Si tratta, in generale, di accordi che vanno al di là del quadro del concordato interconfederale e che riconoscono compiti ed attribuiscono possibilità di funzionamento più vaste.

Insieme con gli accordi vigenti, sono anche riportate dichiarazioni che si riferiscono ad accordi stipulati nel passato, i quali realizzavano condizioni di miglior favore, e che successivamente hanno avuto una certa limitazione.

La circostanza che accordi particolari siano stati stipulati è sintomatica di quella difficoltà che già altrove traspare di conciliare la funzionalità della commissione interna e la sua composizione rappresentativa con le possibilità offerte dall'art. 10; la difficoltà, cioè, di equilibrare la funzione della commissione interna con le esigenze della disciplina aziendale.

D'altra parte, questi accordi particolari, mentre confermano le già indicate difficoltà, soprattutto per quanto riguarda le grandi aziende, manifestano una certa tendenza all'adattamento che,

se avesse avuto una più larga attuazione, probabilmente avrebbe eliminato molte delle conseguenze negative derivanti dal fatto che il regolamento normativo delle commissioni interne è uniforme per tutti i settori e per tutte le dimensioni aziendali.

46. - Accordi vigenti.

Dal colloquio con la direzione aziendale di una grande AZIENDA di MILANO:

«Nel 1955, è avvenuto un cambiamento nelle modalità di funzionamento, solo per quanto si riferisce alla materia extra contrattuale e tipicamente aziendale. Infatti, una prassi interna, che consentiva la esenzione totale dal lavoro di tutti i 15 membri, ebbe origine nell'immediato dopoguerra per la grande massa di lavoro di sistemazione sindacale che si presentava sia alla società e sia alla rappresentanza dei lavoratori; con ciò, la ditta ha inteso facilitare al massimo quest'ultima, ispirandosi a principi di liberalità e di lealismo.

Ormai la grande massa di lavoro si doveva considerare esaurita; e, difatti, in pratica, i membri di commissione interna non erano più impegnati come un tempo, ed avevano moltissime ore libere durante il giorno.

Nel 1955, la ditta ha fatto valere le riserve in precedenza formulate, oltre che per le considerazioni di cui sopra, anche per mettere su di un terreno di chiarezza (e, cioè, sulla base degli obblighi contrattuali) i rapporti con la commissione interna che, nella sua maggioranza, appoggiata da organi sindacali e politici, aveva avviato contro la ditta una campagna di accuse e di intimidazioni, fondata su falsità e su menzogne.

Nel fare questo passo, la società aveva dato assicurazione che avrebbe comunque studiato altre facilitazioni, da aggiungere alle norme di contratto, per facilitare lo svolgimento del lavoro della commissione interna.

Dopo lunghe discussioni, la società ha accettato un progetto pratico relativo alla attività della commissione stessa proposto dal direttore dell'Ufficio regionale del lavoro di Milano, al quale le parti si erano rivolte.

Per valutare il carico attuale di lavoro della commissione interna, basti pensare che l'ufficio apposito - che potrebbe es-

sere aperto prima e dopo l'orario normale di lavoro per i contatti con i rappresentanti - risulta rimanere costantemente chiuso fuori delle normali ore lavorative.

Come valutazione complessiva della situazione si può affermare con tutta tranquillità che la attuale commissione interna - che gode ancora di facilitazioni di funzionamento che supera largamente i termini contrattuali - ha la possibilità di svolgere una azione piena e continuativa di controllo su tutta la materia di cui è competente.

La società ritiene, inoltre, che il passo fatto venga a costituire un elemento molto importante per i rapporti fra ditta e commissione interna, con la garanzia del rispetto reciproco dei diritti e dei doveri spettanti a ciascuna delle parti.

La commissione interna gode ancora dei vantaggi rispetto all'accordo. Essa può assicurare la possibilità di riunioni con la direzione durante l'orario di lavoro; un quarto membro è sempre libero a turno con gli altri membri; la ditta si impegna di pubblicare i bollettini.

La commissione interna riceve un fondo spese. L'ufficio della commissione stessa può essere aperto anche prima dello orario normale; ma non ci risulta che si sia mai aperto in anticipo, il che vuol dire che non ce n'è alcuna necessità.

Riteniamo, perciò, di avere una commissione interna che possa svolgere ampiamente tutti i suoi compiti».

E dalla memoria presentata dalla direzione della stessa AZIENDA:

«La società, in occasione delle dichiarazioni fatte in materia di funzionamento della commissione interna e sulla osservanza delle norme dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953, aveva reso noto l'intendimento di esaminare la adozione di particolari accorgimenti pratici intesi ad agevolare il funzionamento stesso; e ciò in considerazione dell'attuale ambito di rappresentanza della commissione interna degli stabilimenti ed uffici di Milano.

Ripetute discussioni in argomento hanno avuto luogo in sede aziendale e sindacale: e, infine, a richiesta delle organizzazioni dei lavoratori, presso l'Ufficio regionale del lavoro.

Dopo un approfondito esame delle posizioni raggiunte dalle parti, ed in base alle risultanze emerse dalle discussioni, lo

stesso Ufficio regionale del lavoro ha ritenuto di dover proporre e raccomandare alle parti una concreta soluzione, tale da comporre la questione e da assicurare il migliore funzionamento della commissione interna.

La società, accogliendo la raccomandazione e facendo propria la proposta dell'Ufficio regionale del lavoro, rende noto di aver disposto le seguenti facilitazioni tendenti ad agevolare l'espletamento del mandato dei membri della commissione interna:

1) tre membri di commissione interna - uno per ciascuna corrente sindacale rappresentata - saranno considerati in permesso retribuito durante l'orario di lavoro. Gli altri dodici membri potranno usufruire, in preordinata rotazione fra di loro, di permessi settimanali retribuiti della durata di 4 ore continuative per ciascuno;

2) i membri di commissione interna di cui al 2° comma del punto precedente vengono assegnati al turno normale per facilitare eventuali riunioni collegiali della commissione interna fuori dell'orario di lavoro;

3) i membri di commissione interna che non si trovino in permesso ai sensi del punto 1), beneficeranno di un permesso retribuito per la effettuazione di una riunione collegiale settimanale della commissione interna durante le ultime due ore e mezza del turno normale;

4) gli incontri tra la direzione del personale e la commissione interna avranno luogo ogni qualvolta sia necessario e, comunque, almeno una volta ogni due settimane;

5) i membri di commissione interna in permesso ai sensi del punto 1) potranno:

a) recarsi, per lo svolgimento dei loro compiti contrattuali, nonché per quelli loro attribuiti dall'accordo aziendale 15 luglio 1949 (sulla procedura per le tabelle di cottimo), nei reparti e uffici, previo consenso della direzione competente;

b) uscire dallo stabilimento durante l'orario di lavoro per recarsi presso le organizzazioni per indifferibili motivi connessi con i loro compiti (compilando il modulo di giustificazione di assenza);

6) i membri di commissione interna non indicati al punto 1),

potranno essere autorizzati di volta in volta, in casi eccezionali ed urgenti e su motivata richiesta, ad uscire dallo stabilimento per l'espletamento del loro mandato;

7) i dipendenti potranno, come per il passato, durante le ore di lavoro e con apposito permesso, recarsi negli uffici della commissione interna per conferire individualmente;

8) la società curerà la stampa del bollettino della commissione interna per agevolarne la attività informativa;

9) per ricevere i propri rappresentanti, i membri di commissione interna sono autorizzati a permanere negli uffici della stessa anche fuori dell'orario normale di lavoro, a partire dalle ore 7 fino alle ore 19, dandone semplicemente comunicazione all'ufficio ispezione;

10) per quanto sopra espressamente non previsto, varranno le norme dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953».

* *

Dal colloquio con la direzione di una AZIENDA MECCANICA di MILANO:

«Per quanto riguarda le riunioni periodiche, la commissione interna si riunisce sistematicamente una volta alla settimana, nel pomeriggio del venerdì.

Per queste riunioni, la azienda concede le ore ed il permesso pagato, concessione regolata da un accordo stipulato con la commissione interna stessa. Praticamente, quindi, i nostri rapporti con la commissione interna non sono regolati dall'accordo interconfederale, ma da tale accordo stipulato con la medesima.

Ci meravigliamo che la commissione interna lamenti una certa impossibilità o difficoltà ad esercitare le proprie funzioni, in quanto i loro compiti sono regolati dall'accordo con noi definito e che prevede la possibilità di un collegamento interno con i vari organismi sindacali, nonchè con gli stessi lavoratori.

Per quanto riguarda le riunioni, si dice appunto nell'accordo che, per le riunioni, la direzione concederà, di volta in volta, il permesso retribuito, nel senso che verranno pagati sino all'orario normale e non nelle ore straordinarie.

Si precisa anche la modalità di questi permessi che saranno

passati con anticipo di una ora; cioè, in caso di bisogno, è data facoltà di riunirsi nello stabilimento «A» con tutti i rappresentanti qualificati della commissione interna».

* *

Dal colloquio con la direzione di una grande AZIENDA MECCANICA di MILANO:

- *domanda* - «I membri della commissione interna sono tredici, dei quali due staccati dalla produzione. Per questi due ultimi, come anche per la riunione del mercoledì e per la concessione dei permessi, sono intervenuti accordi reciproci fra la direzione e la commissione interna, oppure queste concessioni sono frutto di una deliberazione unilaterale della direzione?».

- *risposta* - «Secondo gli accordi la commissione interna dovrebbe svolgere il proprio lavoro dopo l'orario.

Noi abbiamo ritenuto di compiere un atto di collaborazione non applicando alla lettera questi accordi, ma consentendo a due dipendenti di essere costantemente a disposizione dei lavoratori».

- *domanda* - «Questi accordi non consentono, specie nei grandi complessi di assistere efficacemente i lavoratori.

Noi dobbiamo rilevare se esiste uno spirito di collaborazione. Vorremmo, quindi, conoscere se la direzione è venuta incontro a richieste dei dipendenti, o se la direzione stessa ha fatto questo perchè non riteneva di poter fare di più».

- *risposta* - «È il frutto di un *modus vivendi* raggiunto attraverso discussioni anche con la commissione interna.

Quando fu stipulato il nuovo accordo, si parlò della questione con la commissione interna, e si ebbero, da parte di questa, richieste di maggior libertà. Fu esteso una specie di verbale, o meglio degli appunti, sugli esoneri e sui permessi. Le discussioni non furono mai eccessivamente accese, nè le agitazioni molto forti.

Noi non abbiamo mai avuto occasione di rilevare che questi due membri staccati dalla produzione fossero impegnati al di sopra delle loro possibilità. Spesso, li chiamavano telefonicamente. Se le discussioni sono di particolare rilievo, vengono rimandate alla intera commissione interna».

* *

Dal colloquio con la direzione di una grande AZIENDA di VICENZA:

«I rapporti sono regolati dall'accordo aziendale del 1947 che prevede un particolare trattamento per i singoli commissari.

Ogni giorno, c'è un commissario di turno che, anzichè prestare servizio nei reparti, fa servizio nel locale della commissione interna per ricevere gli operai.

Il martedì pomeriggio, tutta la commissione interna si riunisce nella apposita stanza per concretare l'ordine del giorno e gli argomenti da mettere in discussione con la direzione aziendale.

Il giovedì si tiene riunione settimanale con la direzione. Di questa riunione, si redige un verbale con il parere della direzione e della commissione; verbale che viene affisso nell'albo della commissione interna.

Inoltre, c'è un commissario di turno per la mensa aziendale, scelto da tutti i commissari mediante votazione, che ha il compito di controllare la gestione della mensa aziendale, alla quale anche i lavoratori concorrono nel pagamento sia del primo piatto che del secondo. Si attua un controllo sui generi alimentari che vengono distribuiti e sui costi dei generi stessi».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una media AZIENDA di FIRENZE:

«In base ad un accordo aziendale, la commissione interna dispone di 25-30 ore mensili, ore che sono pagate normalmente dalla direzione, esclusi i cottimi».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di TERNI:

«Noi abbiamo un accordo aziendale integrativo di quello interconfederale che è stato stipulato nel 1954, ed è fortemente restrittivo rispetto a quello che avevamo in precedenza.

In base all'accordo attuale sono a disposizione della commissione interna otto ore alla settimana, mentre in base a quello precedente le ore a disposizione per l'assolvimento delle funzioni relative erano venti al giorno.

Data la caratteristica della nostra fabbrica divisa in due settori - quello siderurgico e quello meccanico - e data la complessità dei problemi che si presentano, si potrà comprendere come le otto ore a disposizione siano poche.

Inoltre, in considerazione delle particolari caratteristiche del complesso aziendale, costituito da vari stabilimenti, operanti in settori diversi, noi avevamo un comitato di coordinamento della attività delle varie commissioni interne, che si riuniva ogni qualvolta si presentava un problema comune interessante tutti i settori della azienda.

La società ha disdetto anche l'accordo che prevedeva questo comitato.

Ad ogni modo, l'accordo sulle otto ore viene rispettato; anzi, per onestà, dobbiamo dichiarare che ci vengono fatte delle concessioni».

47. - Accordi precedenti.

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di MILANO:

«Ai membri delle commissioni interne non è concesso di recarsi nei vari reparti. Ultimamente, abbiamo avuto un nuovo «giro di vite». Infatti, l'accordo firmato nel 1953 stabiliva che, nei grandi complessi industriali, due membri di commissioni interne potessero essere staccati dalla produzione. Noi siamo, invece, stati tutti mandati in produzione, senza possibilità di esplicare il nostro mandato.

Dopo qualche mese, un nuovo accordo ha stabilito che, pur restando tutti in produzione, avevamo la possibilità di muoverci e di uscire per prendere contatti con le organizzazioni sindacali.

Due mesi fa, la direzione ci avvertiva che le uscite erano troppo frequenti; e, quindi, abusive. In seguito, ci venne concesso un massimo di permessi pari a trenta ore mensili. Negli ultimi tempi, siamo stati lasciati in pace. Rimane, però, il fatto che nessuno di noi è staccato dalla produzione.

Nel 1946-1947, avevamo stabilito fra noi un regolamento, con il quale avevamo ridotto, per autodisciplina, la possibilità per i membri della commissione interna di essere staccati dalla produzione.

Oggi, siamo arrivati a non poter esplicare alcuna attività nel reparto. Poco fa, mentre vi stavamo aspettando, le guardie

non ci hanno lasciato venire in portineria a ricevervi».

* *

Dalla memoria presentata dall'UFFICIO PROVINCIALE DEL LAVORO di VICENZA:

«Nel 1954, l'Ufficio provinciale del lavoro venne interessato dalle commissioni sindacali dei lavoratori per l'esame della questione relativa alla mancata estensione di un accordo stipulato nel 1948 tra un lanificio della zona e le commissioni interne dei vari stabilimenti, anche dopo l'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 sulla nomina e funzionamento della commissione interna.

L'accordo del 1948 conteneva clausole più ampie e più favorevoli per i membri delle commissioni interne in quanto non era contemplato dall'accordo interconfederale del 1953, cui la ditta e l'Associazione degli Industriali hanno dichiarato di attenersi.

Trattandosi di questione interna della azienda, e non di materia di competenza dell'Ufficio, la questione non venne ufficialmente trattata, pur essendo stata attentamente seguita nel suo pacifico svolgimento».

* *

Dal memoriale presentato dal Sindacato Provinciale F.I.O.T. di VICENZA:

«Le condizioni di miglior favore sono state soppresse in tutte le aziende; e ciò nonostante esistano al riguardo accordi precisi liberamente sottoscritti, oppure di fatto tali condizioni fossero state acquisite attraverso lo svolgimento della loro attività.

I membri delle commissioni interne sono, pertanto, tutti costretti al lavoro come gli altri operai e per muoversi dal reparto devono essere autorizzati preventivamente - il che viene ammesso solo in casi eccezionali e, in alcune aziende, sempre negato. Anche la riunione della commissione interna deve essere autorizzata dalla direzione».

* *

Si riporta il testo integrale dell'Accordo stipulato nella AZIENDA LANEROSI di VICENZA nel 1948:

ACCORDO LANEROSI 1948.

Il presente accordo sostituisce quello stipulato il giorno 11 febbraio 1946 fra le commissioni interne e la direzione generale del Lanificio Rossi, come segue:

1) - Un componente della commissione interna sarà di servizio all'ufficio commissioni tutto il giorno dalle ore 8 alle 12 e dalle 14 alle 18 (uno al giorno per rotazione). Entro le ore 12 di ogni sabato, dovranno essere comunicati alla direzione amministrativa di stabilimento i nominativi dei componenti la commissione interna in servizio durante la settimana successiva.

2) - Tutti i dipendenti che avessero bisogno di parlare con la commissione interna dovranno rivolgersi preferibilmente al componente della commissione interna di servizio in quel giorno.

3) - I componenti della commissione interna, designati ai vari reparti di lavoro, potranno esplicitare le loro mansioni staccandosi dal lavoro tutte le volte che il loro compito lo esige, previo avviso al rispettivo capo reparto.

4) - In determinati casi, il componente della commissione interna di servizio potrà richiedere telefonicamente di essere ricevuto dalla direzione amministrativa o dall'ufficio sindacale. Potrà, inoltre, farsi accompagnare da altri membri di commissione interna. Se da ambo le parti è ritenuto necessario che occorra riunire tutti i componenti della commissione interna o investire dell'argomento gli uffici competenti, questo lo si farà immediatamente.

5) - La commissione interna di fabbrica si riunirà al completo ogni mercoledì dalle ore 14 in poi, per discutere e risolvere tutte le questioni presentatesi durante la settimana.

6) - Ogni giovedì, ci sarà una riunione con l'ufficio sindacale e la direzione amministrativa, dalle ore 14 in poi, presenti tutti i componenti della commissione interna.

7) - La direzione generale riceverà la commissione interna nei casi di assoluta necessità e urgenza, in qualsiasi momento previo avviso telefonico. La direzione generale si riunirà con le commissioni interne di tutti gli opifici il secondo giovedì di ogni mese, dalle ore 16 in poi, previa comunicazione degli argomenti da trattare che saranno

presentati dal segretario di tutte le commissioni interne.

8) - Il giovedì precedente alla riunione con la direzione generale i segretari della commissione interna di ogni opificio, accompagnati eventualmente da qualche altro componente la stessa commissione interna si riuniranno per stilare l'ordine del giorno da presentare alla direzione generale. La prediscussione fra i componenti di tutte le commissioni interne avverrà normalmente nelle ore precedenti alla riunione con la direzione. Per le riunioni straordinarie valgono le medesime norme.

9) - Ogni qualvolta un componente la commissione interna dovesse uscire dallo stabilimento per motivi inerenti alla sua carica, l'ufficio della commissione interna avviserà il capo amministrativo dello stabilimento.

10) - Il segretario delle commissioni interne, o eventualmente chiunque lo dovesse sostituire, potrà richiedere eventualmente di recarsi direttamente in qualche ufficio, reparto o stabilimento per avere quei dati o quelle informazioni che riterrà opportuno, sia per salvaguardare gli interessi delle maestranze e della ditta, sia per lo svolgimento di determinate pratiche.

11) - I componenti la commissione interna, liberi dal lavoro per turno, per ferie, possono naturalmente prestare servizio presso l'ufficio commissioni o girare per la fabbrica per questioni inerenti alla commissione interna. Tutti i componenti la commissione interna per le medesime questioni potranno entrare nello stabilimento anche nelle ore extra orario, salvo previo avviso di entrata al portinaio.

12) - Il componente la commissione interna di servizio nella giornata potrà circolare nello stabilimento anche con la bicicletta.

13) - Nel ritiro o distribuzione di merce destinata alle maestranze, la commissione interna invierà, di volta in volta, uno o più componenti per il controllo dei casi.

14) - Per le norme non contemplate dal presente accordo valgono quelle dell'accordo interconfederale del 7 agosto 1947 sul funzionamento delle commissioni interne».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA METALLURGICA della ITALIA CENTRALE:

- *domanda* - «Si chiede di mettere in evidenza quanto segue. Voi avete definito molto limitativo l'accordo relativo alle ore

poste dall'azienda a disposizione della commissione interna. L'accordo dell'8 maggio 1953 prevede, però, che la commissione stessa debba operare esclusivamente fuori delle ore di lavoro. Quindi, il secondo accordo non sembra limitativo, sebbene integrativo ».

- *risposta* - « È limitativo rispetto al precedente accordo aziendale ».

- *domanda* - « L'accordo aziendale esisteva prima dell'8 maggio 1953? ».

- *risposta* - « Sì, ed era stato stipulato in considerazione delle esigenze particolari della nostra fabbrica.

La estensione dello stabilimento comporta la necessità per i membri della commissione interna di una certa mobilità. In questo senso, l'accordo è limitativo ».

- *domanda* - « Prima dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953, accordi aziendali del genere esistevano non solo presso la vostra società, ma presso tutti i grandi complessi industriali. Dopo l'entrata in vigore dell'accordo dell'8 maggio 1953, le aziende hanno denunciato i precedenti accordi. Abbiamo, quindi, ora, aziende che si limitano a rispettare l'accordo interconfederale, ed altre che lo hanno integrato con accordi che ammettono ulteriori concessioni ».

- *risposta* - « L'accordo interconfederale indubbiamente sancisce quanto asserito. Tuttavia, non dobbiamo dimenticare che le organizzazioni sindacali hanno firmato l'accordo, perchè questo, in sostanza, rappresenta un notevole passo avanti, se si considera che molte aziende non riconoscevano le commissioni interne. D'altra parte, lo stesso accordo nazionale precisa che tutte le condizioni di miglior favore dovevano essere mantenute.

Quando diciamo, perciò, che l'accordo aziendale è fortemente limitativo rispetto al precedente, siamo nello spirito dello stesso accordo dell'8 maggio 1953.

C'è, poi, un altro aspetto della questione - che riteniamo utile far rilevare - e, cioè, che l'accordo nazionale lascia indubbiamente un certo margine alla discrezione della direzione aziendale.

Vi sono, però, dei dirigenti che hanno voluto interpretare in senso fortemente restrittivo anche l'accordo integrativo aziendale. E, perciò, la commissione interna incontra moltissime dif-

ficoltà nell'assolvimento dei suoi compiti, in quanto i dirigenti interferiscono, ad esempio, sulla necessità di tenere, o meno, la tale riunione.

A volte, ci sono dei direttori che si rendono conto delle necessità ed usano una maggiore larghezza.

Per quanto noi - pur non avendo motivi di lamentarci sul modo in cui è stato applicato l'accordo in questi ultimi anni, dobbiamo dare atto alla direzione di una certa comprensione - riteniamo tuttavia, di non poter stare al «bello e al cattivo tempo» della direzione stessa. Abbiamo, perciò, chiesto di agire per questo o quel problema, e per indire questa o quella riunione, senza dover chiedere per favore il permesso.

Vogliamo che questa possibilità di agire ci spetti per diritto e che sia contemplata nel contratto.

Ciò metterebbe tutto l'organismo in condizioni di assolvere meglio alle sue funzioni».

* * *

CAPITOLO V.

LA PLURALITÀ SINDACALE E LE SUE CONSEGUENZE NEL FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI INTERNE

(Documentazione del paragrafo 19 della Relazione)

Sommario: 48. - *Premessa.* 49. - *La politicizzazione delle commissioni interne.* 50. - *La unità delle commissioni interne e le correnti sindacali.* 51. - *Situazioni di frattura nelle commissioni interne.* 52. - *Trattative separate di correnti di commissione interna.* 53. - *Comunicazioni collegiali e di corrente della commissione interna.* 54. - *Conseguenze per i lavoratori dei contrasti tra correnti sindacali delle commissioni interne.* 55. - *Rapporti tra le singole correnti sindacali e le aziende.*

48. - Premessa.

Nel presente Capitolo della documentazione sono state riunite le dichiarazioni che impostano i problemi derivanti dal fatto che le commissioni interne sono elette in base a schieramenti di correnti sindacali, schieramenti che permangono successivamente nell'interno delle commissioni elette.

Di tale situazione si è già avuto occasione di trattare, mettendo in evidenza come essa sia una conseguenza della pluralità sindacale, non trascurando il rilievo che la situazione è naturalmente accentuata dagli interessi legati alle elezioni delle commissioni interne.

Si è anche rilevato che questi schieramenti non sempre si limitano soltanto alle correnti sindacali, ma si manifestano an-

che con rilevanti interferenze di carattere politico.

Di questo primo punto, si occupano le dichiarazioni contenute nel paragrafo 49, nelle quali sono citati casi di tentativi di servirsi della commissione interna come strumento per raggiungere fini politici, e casi di attività ispirate dalla politica di singoli componenti delle commissioni interne.

Nel paragrafo 50, si affronta il problema delle relazioni tra le correnti sindacali nell'interno della commissione interna, e all'uopo sono riportate sia le dichiarazioni in cui si afferma che tali relazioni sono buone e che il funzionamento della commissione interna è unitario e collegiale, sia le dichiarazioni nelle quali si desume che, essendovi in varia misura contrasti tra correnti sindacali, ne derivano ostacoli, e perfino impedimenti, per il regolare funzionamento della commissione interna.

Le diverse situazioni che in tale visuale vengono a verificarsi risultano dai successivi paragrafi.

Infatti, nel paragrafo 51 ci si trova di fronte a situazioni di frattura, mentre nei paragrafi 52 e 53 è, invece, illustrato il fenomeno delle trattative separate delle singole correnti sindacali con le direzioni, nonché il problema delle comunicazioni collegiali e di corrente tra commissioni interne e lavoratori.

Nei paragrafi 54 e 55, sono, poi, messe in rilievo le conseguenze alle quali, secondo le dichiarazioni raccolte, portano queste situazioni, sia per il funzionamento collegiale della commissione interna, e per l'assolvimento della sua funzione di organo di rappresentanza, sia per la efficiente tutela dei lavoratori, e sia, infine, per lo svolgimento dei rapporti tra commissione interna e direzione.

Il quadro è vasto, le situazioni molto varie e le valutazioni contrastanti. Ne deriva, quindi, una sufficiente illustrazione delle rispettive posizioni delle parti, ma anche una larga possibilità di identificazione di elementi concreti.

49. - La politicizzazione delle commissioni interne.

In questo paragrafo sono state raccolte le dichiarazioni sulla politicizzazione delle commissioni interne e sulla conseguenza che lo stesso fenomeno reca nella normale vita di fabbrica.

* *

Dal colloquio con la commissione interna centrale di una grande AZIENDA della ITALIA SETTENTRIONALE (membro C.I.S.L.):

«Molto spesso la attività dei membri di commissione interna anche collettivamente è stata portata su questioni ed argomenti che esulano completamente, nel modo più assoluto, dalla loro funzione.

Possiamo presentare un documento dell'8 luglio 1951, in cui si parla dei «piani degli aggressori imperialisti».

Si sono, poi, raccolte oltre 23.000 firme per l'«appello di Stoccolma».

* *

Dalla memoria presentata dalla ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA di MILANO:

«Numerosi sono i casi in cui le commissioni interne hanno esorbitato dai limiti contrattuali, svolgendo opera di propaganda politica, affiggendo negli appositi albi comunicati non strettamente connessi con la materia di loro competenza (o non chiedendo comunque, la prescritta preventiva autorizzazione della azienda), diffondendo nei reparti di lavorazione, e durante le ore di lavoro, pubblicazioni di vario genere, rifiutando di adempiere agli obblighi di lavoro, e disapplicando disposizioni legittimamente impartite dai superiori gerarchici in materia di tecnica o di disciplina.

È evidente che questi atteggiamenti sono tali da creare gravi situazioni di tensione fra la direzione della azienda e la rappresentanza dei lavoratori; tensione che si riflette dannosamente su tutto l'andamento produttivo, e che, anche quando non viene portata sino ai limiti della agitazione sindacale - come talvolta è accaduto - provoca, da un lato, una recrudescenza di azioni disciplinari e, dall'altro, un necessario inasprimento delle legittime sanzioni previste dagli stessi contratti collettivi.

Tutto ciò è comprensibilmente a grave discapito del buon andamento della produzione e della instaurazione di quel clima di collaborazione aziendale che lo stesso accordo dell'8 maggio 1953 prevede come fine preminente cui le commissioni interne dovrebbero tendere».

* *

Dal colloquio con un membro di commissione interna di una grande AZIENDA di MILANO:

«Io vorrei far presente che da quando questa commissione interna ha iniziato a funzionare, da parte di un gruppo di persone, si è cercato di far «saltare fuori delle grane» che non sono mai esistite.

In commissione interna mi è stato detto: «Guarda che è stato deciso dal tale partito di mandare della gente a protestare».

Infatti, un giorno sì ed uno no, un gruppo di persone cercava di sminuire, con accuse e con provocazioni, il nostro lavoro collegiale che era stato sempre quanto mai agevole.

Vi sono poi, elementi in commissione interna che hanno avuto più lezioni di partito, che lezioni di sindacato.

La condizione del lavoratore in una fabbrica dipende dalla sua libertà, dal fabbisogno, dalla sua paga; ma soprattutto dipende dalla disinvoltura con la quale si muove nella fabbrica. E noi cerchiamo di arrivare a questo; e sappiamo che c'è qualcuno che manovra, perchè questo non avvenga.

Un mese fa un operaio ha distribuito dei volantini in fabbrica e, da quel momento, non è più potuto entrare nella mensa, perchè lo insultavano. Si ritorna, così, ancora al tempo in cui, in fabbrica, non si poteva nemmeno parlare».

* *

Dal colloquio con la direzione aziendale di una piccola AZIENDA di MILANO:

«Qualche volta la commissione interna è più orientata verso un determinato lato politico. Invece, prendendo un gruppo di operai, si discute più facilmente senza sconfinare dal campo sindacale.

Talvolta i membri della commissione interna non vanno d'accordo, neppure fra di loro; e, qui da noi, nessuno vuole più essere nominato.

D'altra parte, generalmente, noi esaudiamo le richieste dei dipendenti».

* *

Dal colloquio con il SINDACATO LIGURE DIRIGENTI di AZIENDA di GENOVA:

«La funzione della commissione interna è indispensabile, purchè sia contenuta nei suoi giusti limiti, che sono i limiti stabiliti dalla legge.

È evidente, infatti, che se essa dovesse svolgere delle funzioni di carattere politico o di controllo, tale funzionalità diventerebbe negativa».

* *

Dal colloquio con i dirigenti della U.I.L. di GENOVA:

«Le commissioni interne risentono ancora, purtroppo, di una struttura e di una mentalità creatasi nel passato, da cui derivano il frazionamento delle stesse con azioni e prese di posizioni che non hanno nulla a che vedere con la vera e reale funzione delle commissioni medesime.

Ciò risale agli anni 1945-46, allorchè le commissioni interne agivano in una determinata maniera; e, in tal senso, si è continuato ad agire, apportando nelle aziende una mentalità che esiste tuttora, e determinando talvolta delle situazioni confuse e caotiche, dalle quali traggono lo spunto gli industriali a danno degli operai.

.....

Questo è il quadro della situazione. La Delegazione parlamentare ci chiede se le commissioni interne funzionano. Noi diciamo di sì; ma bisogna vedere se le commissioni interne intendono fare ciò che è nei loro compiti, o se hanno altri intendimenti.

Noi abbiamo lottato perchè le commissioni interne assolvano i loro compiti, e perchè esse vengano rispettate. Possiamo dire che, nel complesso, funzionano; ma che le loro funzioni sono spesso svisate da motivi di carattere politico, e che, di questo ne approfittano le direzioni aziendali.

Tale politicizzazione delle commissioni interne della quale risentono tutte le aziende, ha creato a Genova una certa situazione di disagio che si avverte in modo particolare in determinate aziende».

* *

Dal colloquio con il rappresentante della C.I.D.A. di SAVONA:

«Le commissioni interne sono necessarie per dare al dirigente la sensazione di quelli che sono i bisogni del lavoratore e per far vivere lo stabilimento in un clima di collaborazione, necessita, però, spolicizzare le commissioni interne. Infatti, le cose sono andate male nei primi anni del dopoguerra, quando le commissioni si interessavano di questioni politiche, e non di questioni sindacali».

* *

Dal colloquio con i dirigenti del Patronato A.C.L.I. di PIACENZA:

«Un tempo le commissioni interne avevano un determinato colore politico, ed erano strumento politico.

Ciò è stato controproducente. Infatti, gli imprenditori si sono preoccupati di far cambiare il loro colore; e, in molti casi, la commissione interna non ha più funzionato».

* *

Dai colloqui con l'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI di FIRENZE:

«Se la commissione interna resta nell'ambito delle sue attribuzioni - così come queste sono precisate dagli accordi - è essa effettivamente un organo utile per le relazioni fra direzione e maestranze.

Quando, viceversa, essa esorbita da queste attribuzioni, per motivi non sindacali ed economici, allora diventa pericolosa agli effetti del sano funzionamento dalla azienda.

Ciò può verificarsi in qualche complesso di una certa consistenza, in quanto non è facile organizzare masse rilevanti di lavoratori.

Quando non vi è equilibrio, si verificano logicamente fatti incresciosi che possono avere comportato anche sanzioni disciplinari. Infatti, quando si degenera, la commissione interna finisce con l'assumere posizione di comando di corpo d'armata per grandi manovre. E i contrasti nelle sue elezioni derivano anche da questo esorbitare dai propri compiti».

Dal colloquio avuto con il SINDACATO DIRIGENTI di AZIENDA di GROSSETO:

«Il compito fondamentale delle commissioni interne non è assolto. E ciò perchè si presentano solo come elementi politici, e non come legame fra lavoratori e datori di lavoro».

* *

Dalla memoria della ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI di LIVORNO:

«Il funzionamento delle commissioni interne ed i rapporti con le direzioni, in linea generale sono buoni, quantunque spesso le commissioni interne tendano ad estendere i propri compiti previsti tassativamente dall'accordo interconfederale; e dobbiamo rilevare che, almeno nella nostra provincia, esse sono eccessivamente politicizzate.

Nella commissione interna si è, poi, verificata una frattura per i fatti di Ungheria. E ciò, poichè alcuni avevano chiesto di lasciare mezz'ora di paga per inviare fondi a Budapest».

* *

Dal memoriale presentato dalla UNIONE INDUSTRIALI PISANA (PISA):

In varie occasioni la C.G.I.L. ha sollevato il problema della libertà nelle fabbriche, e quello del rispetto delle prerogative delle commissioni interne.

Su ciò, è indispensabile un chiarimento. Dove per libertà nelle fabbriche e per rispetto delle prerogative delle commissioni interne si intenda lo scrupoloso adempimento di quel complesso di diritti-doveri che la legge ed i contratti collettivi sanciscono per il datore di lavoro ed i lavoratori, si può affermare che queste libertà e prerogative sono ampiamente tutelate nelle nostre fabbriche; e sono, anzi, integrate da tutta una serie di iniziative adottate dalle singole aziende sul piano sociale, al di fuori ed al di là di ogni obbligo.

Ove viceversa il problema delle libertà nelle fabbriche sia impostato sotto i seguenti profili: sminuire il potere gerarchico dell'imprenditore, anche attraverso diffamazioni dei dirigenti e del datore di lavoro; fare delle aziende palestra di propa-

ganda politica; svincolare i membri delle commissioni interne da quegli obblighi fondamentali (quali la prestazione lavorativa) che l'accordo interconfederale sancisce; attribuire alle commissioni interne la facoltà di riunirsi abusivamente od abusivamente riunire le maestranze; considerare leciti gli scioperi politici; esercitare il diritto di sciopero, negando la libertà di lavoro; conferire alle commissioni interne il carattere di organismi di lotta e non quello di strumenti di collaborazione, così come è consacrato nell'accordo relativo; allora si deve dichiarare che non si può più parlare di libertà, ma di abuso.

Ed evidentemente simili abusi non devono essere permessi nelle fabbriche».

* *

Dal memoriale presentato dal SINDACATO PROVINCIALE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI di PISA:

«Le commissioni interne risentono molte volte della loro origine strutturale tendenzialmente politica, dalla quale derivano talune deviazioni funzionali estranee ai fini che si dovrebbero perseguire.

I dirigenti di azienda si vedono talora ostacolati appunto da queste deviazioni nella realizzazione del loro programma, che è anche quello di creare un clima di convivenza cordiale negli ambienti di lavoro e di stabilire rapporti sempre migliori con i lavoratori.

Purtroppo, talvolta si è arrivati, da parte dei lavoratori o delle commissioni interne e dei gruppi sindacali, ad eccessi e a sistemi di lotta contro i dirigenti, che oltre a non essere affatto sindacali, non onorano gli stessi lavoratori ed i loro rappresentanti.

Dal momento, però, che si parla tanto di limitazione della libertà nelle fabbriche, bisognerebbe che la parola «libertà» fosse intesa nel senso giusto, e non in quello troppo lato di fare il proprio comodo nelle fabbriche o di offendere apertamente i propri superiori.

Fortunatamente, oggi le condizioni sono generalmente migliorate, in quanto, essendosi ottenuto un maggior equilibrio delle varie correnti sindacali in seno alle commissioni interne, si è avuto di conseguenza un grande vantaggio, sia per i lavoratori che per i datori di lavoro».

* *

Dal colloquio con il rappresentante della C.I.S.L. di SIENA:

«Evidentemente si può dire, in linea generale, che la possibilità di funzionamento delle commissioni interne può dipendere anche da certe funzioni politiche che alcuni organismi non rifiuggono dallo svolgere».

* *

Dalla memoria presentata dalla U.I.L. di TERNI:

«Dobbiamo lamentare che, spesse volte, i datori di lavoro hanno tolto alle commissioni interne le facoltà precedentemente concesse per il comportamento di alcuni rappresentanti, i quali sostituivano le mansioni ad essi attribuite dall'accordo interconfederale con altre che nulla avevano a vedere con i compiti specifici loro spettanti.

È necessario, al riguardo, porre in evidenza come, in molti casi, gli industriali si sono fatti compartecipi di queste situazioni; e invece, di denunciare le manchevolezze a loro conoscenza, hanno preferito togliere alle commissioni interne le facoltà precedentemente concesse per svolgere i loro compiti».

* *

Dalla relazione presentata dall'UFFICIO PROVINCIALE DEL LAVORO di TERNI:

«Le commissioni interne esplicano in generale la loro attività nei limiti fissati dall'accordo interconfederale in vigore, senza incontrare ostacoli da parte delle direzioni aziendali.

La loro attività viene, invece, impedita quando tendono ad avvalersi della azione sindacale (convocazione di assemblee, programmazione di scioperi) per sostenere problemi di natura politica».

* *

Dal colloquio con i rappresentanti della ASSOCIAZIONE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI di NAPOLI:

«Motivi di contrasto avvengono soprattutto quando le commissioni interne esercitano compiti estranei agli accordi interconfederali, o quando svolgono attività di carattere politico.

Contrasti sono avvenuti, per il passato, per manifestazioni politiche.

In questi ultimi anni, i tentativi di svolgere attività politica si sono ridotti; ed il clima generale è migliore».

* *

Dalla relazione della SEGRETERIA PROVINCIALE della FEDERAZIONE METALMECCANICI, aderente alla C.I.S.L., di NAPOLI:

«Il mancato riconoscimento dei poteri attribuiti ai rappresentanti aziendali dei lavoratori con l'art. 2, spesse volte ha dato luogo ad agitazioni ed a scioperi, proclamati in seno alla scrivente organizzazione. Citiamo tra gli ultimi, quelli avvenuti in ben due aziende, di cui il primo nel 1955, e l'altro nell'ottobre e nel novembre 1955.

A giustificazione di tale atteggiamento, gli industriali si richiamano alla condotta, nelle aziende, dei rappresentanti comunisti nelle commissioni interne.

Per obiettività, dobbiamo riconoscere che tali rappresentanti nelle commissioni interne, troppe volte hanno tentato di servirsi di poteri attribuiti dall'accordo interconfederale per scopi esclusivamente politici o che nulla avevano a che vedere con quelli interessanti i problemi concreti aziendali dei lavoratori rappresentati.

La stessa libertà di movimento che, sino al 1949, aveva consentito a tutti i componenti delle commissioni interne di girare nei vari reparti delle aziende e di non avere obblighi di produzione, è stata completamente abolita per il fatto che i rappresentanti comunisti delle commissioni interne, approfittando di tale libertà, giravano per i reparti preoccupandosi soltanto di alimentare il verbo comunista tra i lavoratori, di distribuire volantini, di vendere la stampa comunista, di distogliere dalla produzione i lavoratori.

Tale linea di condotta distinse i rappresentanti comunisti di tutti gli stabilimenti metalmeccanici della nostra provincia.

Altro errore imputabile ai componenti comunisti delle commissioni interne, è quello di aver ripetutamente tentato di attribuirsi poteri mai riconosciuti negli accordi interconfederali.

Significativi, nella nostra provincia, gli episodi di membri comunisti delle commissioni interne che, non avendo ottenuto il permesso di parlare nell'assemblea dei lavoratori, hanno ugual-

mente riunito i lavoratori nella azienda e li hanno intrattenuti, dopo essersi scagliati contro i dirigenti aziendali.

Sintetizzando, si può affermare che la scarsa funzionalità della commissione interna è dovuta:

a) alla volontà degli industriali di svuotare di contenuto tali importanti organismi per la attuazione di una loro politica che nel migliore dei casi ha carattere paternalistico;

b) alla condotta dei membri comunisti della commissione interna, i quali si preoccupano di trasformare tale organismo in una arma a servizio del loro partito».

* *

Dal colloquio con i rappresentanti della C.I.S.NA.L. di NAPOLI:

«Quanto al funzionamento delle commissioni interne, dobbiamo affermare che esse scarsamente riescono ad espletare i compiti previsti dagli accordi interconfederali.

Ciò, a volte, è dovuto al fatto che alcune commissioni interne creano situazioni di attrito, pretendendo di esercitare funzioni che loro non spettano, ed altre volte per ostacoli e difficoltà create dalla direzione.

.....

Ci riferiamo anche ad iniziative adottate da commissioni interne per raccogliere firme su questioni politiche, o sottoscrizioni a giornali di determinato colore».

* *

Dal colloquio con la UNIONE INDUSTRIALI di PALERMO:

«Laddove si sono avute manifestazioni di evidente coloritura politica, le aziende hanno, evidentemente, fatto sentire la loro voce, richiamando le commissioni interne alla esatta applicazione dei loro compiti».

* *

Dal colloquio con la C.I.S.NA.L. di CALTANISSETTA:

«Nelle aziende ove la commissione interna esiste, essa, molte volte, non esamina obiettivamente quelle che sono le situazioni della azienda.

Spesso, i membri di commissioni interne rappresentano partiti politici. Le commissioni interne, quindi, assumono una caratterizzazione politica e, più che occuparsi dei problemi squisitamente aziendali e sindacali dei lavoratori, si interessano della propaganda politica di partito con la distribuzione di giornali e volantini, e con la istituzione di nuclei aziendali divisi di cellule.

Tutto ciò si risolve in enorme vantaggio per i datori di lavoro che hanno buon gioco nel giostrare sui termini «sindacalismo» e «politica», e nella subordinazione dell'uno all'altro termine per non riconoscere le richieste dei lavoratori».

* *

Dal colloquio con la direzione di una AZIENDA di CAGLIARI:

«In specie nel passato, oggetto delle comunicazioni della commissione interna agli operai, non erano problemi di carattere sindacale, ma questioni di carattere politico, quali attacchi contro la direzione, e contro il governo.

Nel luglio-agosto 1954, tale sistema ha raggiunto un limite non ammissibile; a seguito di ciò, la direzione è stata costretta a restringere la attività della commissione interna al campo della stretta esecuzione di quanto stabilito dagli accordi vigenti in materia».

50. - La unità delle commissioni interne e le correnti sindacali.

Sono riportate in questo paragrafo numerose dichiarazioni sul problema della unità della commissione interna sotto l'aspetto di organo di rappresentanza della intera maestranza, ed in relazione ai vari indirizzi ed alle specifiche azioni delle singole correnti sindacali esistenti.

* *

Dal colloquio con i dirigenti della U.I.L. di TORINO:

«In materia di commissioni interne, purtroppo attualmente c'è una situazione di grande pesantezza, perchè mentre il concetto della commissione interna dovrebbe essere un concetto unitario, si è in questi ultimi tempi accentuata la puntualizzazione della appartenenza a questa o a quella corrente sindacale.

La commissione interna è saltuariamente un organo collegiale; ma, normalmente, oggi, agisce molto per corrente sindacale. Così i compiti previsti dall'accordo interconfederale, purtroppo sono rimasti belle parole scritte; mentre l'accordo stesso, pur con tutte le critiche negative di carattere generale, dovrebbe presentare ancora una qualche positiva possibilità per la organizzazione sindacale dei lavoratori adeguata a svolgere una efficace opera a favore dei lavoratori.

Perfino intere disposizioni di questo art. 2 - che riguardano i compiti della commissione interna - non sono affatto applicate, perchè ormai tra le direzioni generali e la commissione interna si è stabilita una posizione di tale incomprendimento, onde ad un certo momento lo spirito che era previsto dall'accordo non viene più tenuto in alcuna considerazione.

Ad esempio, quando un accordo prevede di esaminare preventivamente con la direzione un qualsiasi provvedimento, che significato ha questo esame? Significa che le parti sono in una certa condizione di comprensione, e possono riuscire a trovare un punto di incontro di una certa soddisfazione. Se, invece, le parti si trovano in posizione di urto, purtroppo non si può arrivare a soluzioni che potrebbero essere invece, a nostro avviso, molto utili per i lavoratori.

Appunto perchè abbiamo il piacere di trovarci di fronte ad una Commissione parlamentare, dobbiamo proprio dichiarare che, purtroppo, oggi la situazione politica si riflette nello svolgimento della vita interna delle aziende; e questo soprattutto nelle grandi aziende.

Infatti, in queste ultime, si è ormai determinata una presa di posizione politica di avversione ad una certa parte di lavoratori in merito alla quale, pur non esprimendo alcun giudizio, dobbiamo lamentarne la esistenza a danno di tutti i lavoratori.

Non si esaminano alla luce della serenità e della obiettività, tutte le varie situazioni aziendali, le quali, in specie nelle grandi aziende, sono oltremodo complesse e necessiterebbero di un clima di distensione molto diverso da quello esistente.

Quando siamo a Torino, possiamo parlare non a torto di una

grande azienda, dove si è stabilita ormai una posizione politica, per cui, ad un certo momento, ci sentiamo dire che certe rivendicazioni, che potrebbero essere anche giuste, non vengono prese in considerazione perchè non si vuol dare soddisfazione ad una certa parte di lavoratori. E questa, purtroppo è la triste realtà che speriamo possa al più presto modificarsi ».

.....

- *domanda* - « Questa certa parte potrebbe anche essere teoricamente variabile? ».

- *risposta* - « Io penso che senz'altro sarebbe variabile se, ad un certo punto, le organizzazioni sindacali si mettessero a fare delle azioni prettamente sindacali e scomparissero tante altre organizzazioni collaterali.

Perchè dobbiamo anche lamentare che, per esempio, quando vediamo ad un certo momento l'attività di taluni comitati sindacali di fabbrica - che non sappiamo da chi siano voluti - che emettono comunicati, indirizzano dei lavoratori a prendere posizioni, talvolta anche in contrasto con quelle che sono state le posizioni faticosamente raggiunte dalla commissione interna, noi assistiamo ad un fenomeno che danneggia una certa parte.

.....

Noi non contestiamo a nessuno il diritto di costituirsi nella maniera migliore e opportuna, più confacente a certi indirizzi della organizzazione, ma diciamo che quando questi comitati sindacali di fabbrica compiono delle azioni nell'interno della azienda - che, talvolta, sono in contrasto con una parte appartenente alla stessa organizzazione - in questo caso è evidente che si vogliono far verificare dei contrasti.

Quando, ad esempio, c'è una agitazione promossa dal comitato sindacale di fabbrica, in quel momento si pone in essere qualcosa che danneggia tutti! ».

- *domanda* - « Anche se fosse una agitazione di carattere regionale, provinciale o nazionale? ».

- *risposta* - « In qualunque caso. A nostro avviso, una agitazione potrebbe essere promossa dalla organizzazione sindacale e non dal comitato sindacale di fabbrica della cui costituzione non abbiamo alcuna notizia.

Qui, non dobbiamo giocare sulle apparenze. Noi vorremmo che le commissioni interne fossero la espressione della volontà di tutti i lavoratori; e che si potesse votare per gli elementi più capaci, più preparati, senza distinzione.

Quando, però, sono le organizzazioni sindacali che presentano i loro candidati nella commissione interna, è pacifico che la stessa diventa anche una espressione sindacale di quella organizzazione. Il sindacato ha, quindi, la possibilità di esprimersi nell'interno della fabbrica attraverso la commissione interna per quelli che sono i contatti con le direzioni aziendali.

Quando una organizzazione sindacale ritiene che i membri della commissione interna non possono svolgere una certa azione efficace nell'interno della azienda, trasferisce i loro desiderata sul piano generale sindacale».

* *

Dai colloqui con i dirigenti della C.I.S.N.A.L. di TORINO:

«Per noi il problema del lavoro è unitario; invece ci troviamo, spesso e volentieri, tagliati fuori, non per volontà degli industriali, ma per volontà delle altre organizzazioni».

- *domanda* - «Cioè, l'esclusione nel caso vostro è determinata da una presa di posizione delle altre organizzazioni. Sostanzialmente, le direzioni nei vostri confronti non farebbero eccezioni. È esatto?».

- *risposta* - «La loro è una politica di opportunità».

- *domanda* - «Quindi, voi denunciate il fenomeno di un opportunismo padronale direzionale. A seconda del clima politico, si regolano di conseguenza. È così?».

- *risposta* - «Perfettamente. Questo è ciò che avviene nei grossi complessi nei quali si ha bisogno di avere le commesse».

* *

Dai colloqui con la commissione interna centrale di una grande AZIENDA METALLURGICA del PIEMONTE:

Membro C.I.S.L.: « Riunioni di commissioni interne a sè stanti praticamente non se ne effettuano quasi più a carattere unitario. E se in alcune sezioni se ne verificano ancora, in altre non

si fanno più del tutto.

Ci sono, cioè, delle situazioni le più disparate. La frequenza di queste riunioni è diminuita con il tempo, a partire dal 1948 ad oggi, perchè noi non ritenevamo - e lo abbiamo scritto più volte anche in lettere e detto spesso ai nostri amici - di poter fare delle riunioni da collega a collega, con chi, nel collega, non vede un individuo leale ed onesto, sia pure con idee che possono differire da quelle degli altri, ma vede, dice, scrive e diffonde pubblicamente la sua nomea di traditore, di venduto, considerando uno che rappresenta altri interessi, e non quelli dei lavoratori.

Le ragioni essenziali della mancata unitarietà delle commissioni interne - e, quindi, anche della diminuzione delle frequenze delle riunioni in commissione interna - stanno per quanto ci riguarda, essenzialmente, per non dire esclusivamente, in questo punto.

Un altro aspetto della questione si riferisce al fatto che ci trovavamo in riunione di commissione interna a dover esprimere o ad essere invitati ad esprimere la nostra adesione o il nostro parere su determinati fatti che avvenivano fuori dell'azienda, della natura la più disparata - perchè si diceva - la commissione interna deve prendere posizione, deve mandare il telegramma, deve fare l'ordine del giorno, deve inviare la delegazione, ecc.

Noi ritenevamo che questo non fosse il compito di membri di commissione interna, ma che come cittadini avevamo garantita dal nostro ordinamento la possibilità di effettuare queste azioni e di esprimere le nostre opinioni attraverso gli organi adatti, nelle circostanze e nei luoghi opportuni.

Per queste due ragioni - essenziali da parte nostra - si è praticamente, con il tempo, rifiutato di avere degli incontri unitari, perchè non potevamo da un lato essere considerati come colleghi, salvo un momento dopo essere trattati in modo ben diverso.

Come si è già detto, l'ultimo tentativo serio di ricomporre la unità delle commissioni interne è stato da parte nostra nel 1953, quando abbiamo fatto una trattativa con la direzione, per il premio generale di stabilimento.

Non solo ci eravamo messi d'accordo sulla impostazione da dare, ma anche sulla posizione fisica da assumere attorno a questo tavolo. È da tenere presente che, in tutte le riunioni fino allora tenute, di fronte alla direzione che siede generalmente dove sedete voi, i membri di commissione interna si disponevano attorno.

La maggioranza delle commissioni interne, quindi - gli amici della F.I.O.M. - occupava tutta la parte centrale, relegando le minoranze negli angoli.

In quella occasione, per dimostrare anche alla direzione questa unità ricostituita, abbiamo persino assunto al tavolo uno schieramento diverso, perchè ci siamo messi tutti al centro, per la prima volta schierati uno di fronte all'altro, con tutti i nostri colleghi di commissione interna frammisti, senza divisione di correnti.

Questo è stato l'ultimo serio tentativo. Purtroppo, anche questo non ha avuto alcun effetto. Dall'aprile-maggio 1953 la trattativa è durata poi fino all'epoca delle ferie, ed è stata ripresa a settembre quando si è raggiunto l'accordo definitivo ».

.....

Membro C.G.I.L.: «Dal 1953 ad oggi, non siamo ancora riusciti ad esprimere un ordine del giorno unitario della commissione interna. Ci siamo trovati di fronte alla direzione sezionale anche con tre ordini del giorno, tutti e tre con gli stessi argomenti, le stesse rivendicazioni, ma suddivisi per correnti.

Quindi, praticamente, la unitarietà della commissione interna non esiste. Vi sono tronconi delle correnti sindacali; ed ognuno va nella sua sede sindacale al martedì, ed ognuno segue le direttive che riceve.

Così, non c'è più possibilità di effettuare una assemblea unitaria delle commissioni interne».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una media AZIENDA di MILANO:

«A prescindere dal colore politico, esiste fra noi uno spirito di collaborazione. Difficilmente, le nostre decisioni vengono prese a votazione; di solito, le discutiamo e decidiamo alla unanimità».

* *

Dai colloqui con la commissione interna di una grande AZIENDA di SONDRIO:

«I rapporti fra i componenti della commissione interna, anche se appartenenti a diverse organizzazioni sindacali, sono cordiali».

* *

Dai colloqui con la commissione interna di una media AZIENDA di VARESE:

«Fra noi componenti della commissione interna, qualche volta abbiamo avuto delle discussioni di principio; ma, in complesso, andiamo d'accordo».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA TESSILE di VARESE:

- *domanda* - «Chi è il presidente della commissione interna?».

- *risposta* - «La commissione interna è collegiale, e tra i membri esiste un perfetto accordo».

* *

Dal colloquio con i dirigenti della C.I. S.N.A.L. di GENOVA:

«Gli esponenti di alcune correnti sindacali, membri delle commissioni interne, prendono contatti separati e, poi, fanno trovare di fronte al fatto compiuto le altre organizzazioni sindacali.

Ora, ci sembra che ciò non sia produttivo; non essendo soprattutto aderente allo spirito ed alla lettera degli accordi sul funzionamento delle commissioni interne il sistema di prendere contatti separati con la direzione senza renderne partecipi le altre correnti rappresentate.

Ciascuna corrente potrà assumere il suo atteggiamento, potrà non concordare con le altre; ma il problema deve essere discusso prima con gli altri membri dell'organo collegiale.

Tutto ciò offre una impressione nettamente negativa, e gli effetti sono egualmente negativi per la stessa organizzazione che di ciò si avvale, in quanto, evidentemente, l'operaio è portato a

trarne delle specifiche conclusioni.

Sarebbe molto opportuno che questo sistema cessasse».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di TERNI:

«Nel nostro organismo si discute in modo collegiale; ed ogni decisione viene sempre presa all'unanimità. Tutte le questioni sulle quali non c'è l'accordo delle varie correnti sindacali, vengono accantonate.

Per noi esiste un organismo interno, che deve andare avanti. Su questo punto non abbiamo mai avuto screzi, particolarmente in questi ultimi due anni e mezzo.

In generale, i verbali delle riunioni della commissione interna, noi li facciamo quando li riteniamo necessari, a seconda delle questioni trattate».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA MECCANICA di ROMA:

- *domanda*:- «Voi vi riunite regolarmente?».

- *risposta* - «No, secondo le esigenze».

- *domanda* - «Vi riunite tutti insieme?».

- *risposta* - «Sì, il lavoro è collegiale».

* *

Dal colloquio con un rappresentante della C.G.I.L. di NAPOLI:

«Preciso che è prassi nella nostra provincia che le commissioni interne abbiano un segretario.

Riconosco però, che la rappresentanza resta sempre alla commissione interna nel suo complesso. È solo questa, quindi, abilitata a trattare.

Il segretario è eletto dalla commissione interna per esigenze di carattere amministrativo interno.

Noi sosteniamo che trattative con la direzione debbano avvenire da parte della intera commissione interna o, eventual-

mente, da delegati di volta in volta incaricati.

Sono le direzioni aziendali che pretendono di trattare con una sola persona, e che creano intralcio alle riunioni collettive, impedendo anche a singoli commissari di allontanarsi dal proprio posto di lavoro.

Noi siamo sfavorevoli alla unilateralità delle rappresentanze e delle trattative. Vi è stato, poi, in questi ultimi tempi, un tentativo di trattare soltanto con qualche corrente».

* *

Dal colloquio con la C.I.S.L. di NAPOLI:

«Per il passato la maggioranza delle commissioni interne investiva un segretario di una certa rappresentanza; ma la C.I.S.L. si è sempre opposta. E ciò, perchè le commissioni interne debbono agire unitariamente.

.....

Purtroppo non vi è un funzionamento unitario delle commissioni interne. Molto spesso, il segretario - che noi non riconosciamo - si arroga il diritto di trattare direttamente con la direzione, senza il preventivo accordo con gli altri commissari.

Altre volte, i commissari della C.G.I.L. tengono riunioni, hanno contatti con la direzione; e, quando sono chiamati gli altri commissari, essi finiscono con l'essere non preparati alle questioni che si stanno già discutendo.

Le situazioni denunciate avvengono in quei complessi in cui vi è una forte maggioranza di commissari della C.G.I.L..

I nostri pochi commissari, in quei complessi, sono tenuti dalla maggioranza dei lavoratori completamente in disparte; e, d'altra parte, le stesse direzioni aziendali, dato il rapporto di forza esistente nelle maestranze, trovano comodo di trattare direttamente con i membri della C.G.I.L. ».

* *

Dal colloquio con i rappresentanti della C.I.S.N.A.L. di NAPOLI:

«A volte, avviene che commissari di determinate correnti utilizzano il periodo di esenzione dal lavoro, per svolgere anche una azione di carattere politico sindacale, nell'interno del-

le fabbriche; il che finisce, poi con il provocare restrizioni da parte delle aziende.

.....

La istituzione del segretario della commissione interna non è del tutto generalizzata. Egli dovrebbe svolgere soltanto compiti amministrativi interni; ma, a volte, per conseguenza e per tacita ammissione degli altri componenti, agisce anche da solo.

Dobbiamo lamentare che, non sempre, le commissioni interne agiscono unitariamente. In qualche caso, si manifesta la tendenza ad escludere dalle riunioni i rappresentanti degli impiegati».

* *

Dal colloquio con la U.I.L. di NAPOLI:

«La posizione della U.I.L. è favorevole al funzionamento unitario delle commissioni interne, che è creato dal voto di iscritti e di non iscritti alle organizzazioni sindacali.

I nostri componenti di commissioni interne nelle aziende operano in tale loro qualità; e non certo come rappresentanti sindacali».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA METALLURGICA di NAPOLI:

«La commissione interna deve agire collegialmente.

Nella prima riunione, seguita alle nuove elezioni, venne richiesto dalla minoranza e accettato da tutti che il segretario dovesse espletare soltanto compiti di coordinamento, che bisognasse far regolare verbale di ogni seduta, e che in esso dovessero essere precisati gli argomenti da svolgere nella riunione con i lavoratori. Ma dopo il primo verbale, altri non ne sono stati fatti. A volte, noi delle minoranze siamo stati avvertiti, con l'anticipo di qualche ora, di assemblee che si dovevano tenere, senza che la decisione fosse stata presa dalla commissione regolarmente riunita.

.....

Mentre la commissione interna aveva stabilito di regolare la prenotazione per i colloqui individuali con la Commissione parlamentare - ed a questo criterio si è attenuta la maggioranza F.I.O.M. - la C.I.S.L. ha fatto pervenire direttamente all'Ufficio del Lavoro la richiesta dei singoli lavoratori.

.....

Si deve precisare che, dopo una riunione, fu detto ad alcuni di noi che si sarebbe proceduto nel modo anzidetto. Ma non vi è stata, in proposito, una deliberazione comunicata dalla commissione interna; e nessun accordo fu, in tal senso, adottato tra i rappresentanti delle varie organizzazioni.

.....

La nomina del segretario fu fatta ad unanimità. La necessità di un segretario è riconosciuta per prassi in tutte le commissioni di fabbrica, e risponde a necessità funzionali.

Siamo d'accordo che la commissione interna debba agire collegialmente, ma si deve però, tener presente le circostanze eccezionali nelle quali occorre procedere con urgenza, ed il fatto che non sempre i componenti della commissione interna hanno a disposizione il tempo necessario.

Desideriamo chiarire che se è stato compilato una sola volta il verbale della riunione, per altre due riunioni successive, sono stati invece presi appunti che permetteranno di redigere il verbale.

La nuova commissione interna ha stabilito che tutti i rapporti con il direttore siano tenuti collegialmente dalla commissione, salvo i casi eccezionali in cui bisogna subito avvertire i componenti eventualmente assenti. Così, in effetti, abbiamo fatto in questo periodo.

Per i rapporti con gli uffici - e soprattutto con il capo del personale - che riguardano l'esame di questioni individuali di singoli lavoratori, i commissari provvedono anche separatamente. Però, abbiamo stabilito di informarci vicendevolmente.

.....

Il direttore convoca singoli componenti di commissione interna per l'esame di alcune questioni o per casi disciplinari. Ciò è avvenuto due volte, mentre io stesso ero segretario della commissione, mentre un'altra volta sono stato convocato insieme con un altro collega.

Noi abbiamo sempre fatto presente alla direzione la opportunità di evitare colloqui isolati.

.....

Il segretario coordina la azione dei componenti della commissione interna; e, poichè questi a turno hanno delle ore di libertà, ciascuno cerca di mantenere il contatto con i vari componenti e raccogliere le eventuali informazioni.

.....

Normalmente, le riunioni della commissione interna sono indette dal segretario, ma anche altri membri possono chiedere la convocazione.

.....

Riconosco che la funzione di segretario non è prevista; ma essa è resa necessaria anche dal fatto che, spesso, la direzione convoca il segretario per l'esame di alcune situazioni.

Noi siamo contrari a questi incontri isolati, perchè non sempre il segretario si trova, da solo, a suo agio nel colloquio con la direzione.

.....

La direzione, in effetti, non riconosce il segretario della commissione interna; ma io sono chiamato, essendo il membro più anziano.

Non credo che sarebbe il caso di fare un turno mensile per le funzioni di segretario.

.....

Desidero far presente che alcuni di noi fanno i turni; e, quindi, hanno orari diversi avvicendati. È necessario che il coordinamento sia fatto da chi dispone di un solo orario fisso e diurno».

Dal colloquio con la direzione della stessa AZIENDA:

«In generale, non si tratta con la commissione interna plenaria, ma il più delle volte con quei tre o quattro elementi della stessa particolarmente interessati al problema in discussione.

A parte questi colloqui collegiali plurimi, i contatti tra singoli membri della commissione interna e l'ufficio personale sono quotidiani.

Quando qualche componente della commissione interna chiede di vedermi personalmente, aderisco senz'altro ricevendolo subito. Non ho difficoltà a conferire con loro, anche quando ci incontriamo nei luoghi di lavoro.

Di solito, vengono redatti verbali delle riunioni collegiali con la commissione interna, nel senso che ambedue le parti prendono appunti di quanto si discute.

Le riunioni avvengono, a seconda delle richieste, con la commissione interna al completo, o con membri singoli della stessa».

51. - Situazioni di frattura nelle commissioni interne.

Sono riportate nel presente paragrafo alcune dichiarazioni concernenti varie situazioni di frattura nel funzionamento delle commissioni interne con conseguente intralcio nella attività collegiale dell'organo rappresentativo.

Dal colloquio con i dirigenti della C.I.S.L. di TORINO:

«Le commissioni interne - soprattutto, nei maggiori complessi - agiscono come rappresentanti separati dalle singole organizzazioni sindacali.

Questo fatto determina diversi inconvenienti; ma, a nostro avviso, esso è dovuto al pluralismo sindacale, nel senso cioè che la rappresentanza unitaria in sé e per sé non esiste più al momento che si pongono più organizzazioni sindacali, e nessun membro di commissione interna si sente impegnato dal vincolo derivante dalla maggioranza».

- *domanda* - «Sussiste comprensibilmente una diversità di correnti. Resta, però, il fatto che le direzioni favoriscono il frazionamento dei membri per trattare con una parte sola di essi?».

- *risposta* - «Questo l'abbiamo già detto. Le trattative separate in sede aziendale avvengono, ma sono limitate ad alcuni com-

plici ed a qualche altra azienda».

- *domanda* - «Ciò impedisce il funzionamento collegiale? Per esempio, i verbali vengono o no redatti nelle riunioni di commissione interna? È vero che esistono locali separati per una certa parte di commissione interna che si riunisce separatamente dall'altra? Che le richieste fatte tramite un membro di commissione interna portano praticamente, non a rappresaglie, ma a fenomeni controproducenti, mentre altre, presentate da altri membri, sarebbero accolte?».

- *risposta* - «Senza dubbio questo avviene in alcune aziende in un certo modo, mentre in altre si verifica in maniera diversa. Molte volte, vi sono anche richieste avanzate da nostri elementi che non sono affatto prese in considerazione».

* *

Dal colloquio con i dirigenti della UNIONE INDUSTRIALI di TORINO:

«Molte delle osservazioni che vengono fatte ci giungono del tutto nuove.

Ci pare che l'atteggiamento - se abbiamo ben compreso - sia quello di pensare che si attui una voluta discriminazione di correnti sindacali.

A nostro parere, questo non corrisponde alla realtà.

Personalmente, ho sempre insistito nel dire che le organizzazioni, per noi, sono tutte uguali. Una discriminazione non avrebbe, quindi, senso.

Noi riteniamo che l'organo della commissione interna debba essere un organo unitario. Quindi, tanto meno comprendiamo questa discriminazione che non deve sussistere.

Infatti non c'è mai occorso di farla nell'interno della nostra organizzazione, nè nei confronti delle altre organizzazioni. E tanto meno riteniamo debba avvenire nei riguardi della commissione interna, che è un organismo veramente unitario, dove la distinzione per sindacati non deve sussistere.

Quindi, escluderei la questione in modo drastico, o quanto meno direi che mai ci sono state rivolte da altre organizzazioni lamentevoli di questo genere, per quanto riguarda locali, permessi, facilitazioni.

Il discorso è diverso per quanto riguarda le trattative che, iniziate con le commissioni interne nel loro complesso, si sono

risolte, o sono state continuate, malgrado l'assenza di alcune parti.

Questo non deriva, però, da una discriminazione aziendale, ma da una distinzione oggettiva dello argomento trattato e delle richieste formulate, per cui ad un certo momento un gruppo di persone di questo tutto - che amiamo considerare omogeneo - si divide in una maggioranza e in una minoranza; una maggioranza che dispone o manifesta volontà di collaborazione per raggiungere un accordo, e qualche volta una minoranza che questo accordo non vuole raggiungere, perchè intende probabilmente affermare questioni diverse di principio.

Mentre, nel passato, certe correnti si erano con tutta evidenza sistemate su certe posizioni circa un trattamento preferenziale che cercavano di continuare a mantenere, successivamente, specialmente a seguito dell'accordo dell'8 maggio 1953, anche da parte nostra, organizzazione padronale, si è curato di portare, con molta esattezza, a conoscenza delle aziende associate i termini di questo accordo, precisando tutti i diritti che avevano le commissioni interne, ma anche tutti i doveri che alle stesse incombevano nell'espletamento dei loro compiti.

Di conseguenza, in molte aziende, si è avuto questo fenomeno; e, cioè che, mentre, nel passato, i membri di commissione interna appartenenti ad una determinata corrente potevano fare il bello ed il cattivo tempo, rappresentando la commissione interna nel loro interesse ed escludendo in parecchie occasioni le altre correnti da eventuali richieste di trattative, successivamente le aziende hanno adottato una linea di condotta che tendeva a permettere alle commissioni interne riunioni in determinati momenti e, in qualche occasione, anche durante l'orario di lavoro. E ciò benchè l'accordo precisi che qualsiasi riunione della commissione interna debba avvenire al di fuori dell'orario di lavoro, con un rappresentante per ciascuna corrente che nella commissione interna fosse risultato eletto».

- *domanda* - «In una azienda, per ammissione di tutte le organizzazioni sindacali più sentite, esistono due locali per la commissione interna di cui uno per una determinata corrente e l'altro per le altre correnti.

Questo è in contraddizione con il considerare la commissione interna come un organo unitario».

- *risposta* - «Quella azienda avrà i suoi tecnici ed i suoi dirigenti per esporre dati in merito. Però, non riteniamo che que-

sta divisione derivi da una precisa volontà aziendale, perchè se queste persone volessero stare insieme, credo che la volontà della direzione aziendale, nell'interno di quel locale, non sarebbe così forte da tenere distanziate le persone che vogliono unirsi. Sono, questi, fatti che, essendo obiettivi, vi sarà facile accertare interrogando i membri della commissione interna in questione».

* *

Dai colloqui con la commissione interna centrale di una grande AZIENDA di TORINO:

Membro C.G.I.L.: «Sia ben chiaro che noi non abbiamo alcun motivo di rancore, nè verso i membri di commissione interna dell'U.I.L. o della C.I.S.L., nè verso gli attivisti che hanno fatto la loro propaganda elettorale.

Perchè se si fossero limitati a fare della propaganda elettorale - nel senso, cioè, di propagandare, sia noi che loro, i rispettivi programmi ed impostazioni - noi non avremmo detto niente. Ci saremmo difesi naturalmente sul terreno della propaganda, contrapponendo i nostri temi a quelli della U.I.L. e della C.I.S.L.

Quello che, invece, noi denunciavamo non è la propaganda che loro hanno fatto, ma la azione intimidatoria e ricattatoria della azienda contro i lavoratori per costringerli ad esprimere un voto, non secondo la loro volontà.

Questo sia ben chiaro; e se purtroppo i nostri rapporti di membri di commissione interna sono quelli che sono, potrei dire che, in specie da un anno a questa parte, abbiamo cercato di fare degli sforzi per sanare questa frattura proprio davanti a questo pericolo che sovrasta tutti quanti, C.I.S.L., U.I.L. e F.I.O.M..

Tale situazione, a mio giudizio, è andata aggravandosi; e oggi, che stiamo avvicinandoci di nuovo al periodo elettorale, si sta dimostrando ancora una volta.

Quindi, sia ben chiaro che noi non abbiamo detto niente contro i membri di commissione interna della C.I.S.L. e della U.I.L.; ma ce l'abbiamo - ed a giusta ragione - contro la direzione, la quale in sostanza si è comportata con noi come è ben noto. E non si parla solo di minacce e di ricatti che determinati capi avrebbero fatto nei confronti di certi lavoratori i quali non la pensano come loro, ma di qualcosa di più e, purtroppo, di peggio! ».

.....

Membro C.I.S.L.: «Abbiamo discusso molte volte insieme per porre un rimedio a questa situazione.

Chi più di noi ha fatto sempre presente agli amici della commissione interna che l'esulare dai propri compiti, che il gratificare altri membri di commissione interna di taluni epiteti, che l'andare a minacciare le famiglie di determinate persone, costituisce una pratica evidentemente che definire intimidatoria è troppo poco!

È vero che ne abbiamo discusso; però, è anche onesto dire che tutti gli sforzi sono stati fatti per cercare la unità, per metter fine a tutte le discordanze tra di noi, per porre una pietra sul passato, onde tutti i membri di commissione interna agiscano di comune accordo, così come è leale ed onesto fare tra colleghi di un organismo che deve difendere gli interessi dei lavoratori.

Purtroppo i fatti ci hanno portato ancora una volta a doverci pentire, in un certo senso, di questo ultimo tentativo. Perché sono ricominciati, alla prima occasione, i dissensi sulla impostazione da dare, e le solite accuse di «venduti» e «traditori».

Quando si dice: «Noi non abbiamo niente contro la C.I.S.L. e la U.I.L.», ma si fanno passare la C.I.S.L. e la U.I.L. come le alleate della direzione, in tutta questa opera, evidentemente si fa verso di noi molto peggio che non il dire quello che abbiamo detto noi esplicitamente.

E questi sono fatti documentabili con nomi e date».

* *

Dai colloqui con la commissione interna di una grande AZIENDA di TORINO:

Membro U.I.L.: «Quello che bisognerebbe avere il coraggio di dire è che, effettivamente, non vi è unità di azione fra i membri delle commissioni interne.

Questo non dovrebbe avvenire, perché ciascuno di noi, come rappresentante diretto dei lavoratori, dovrebbe curare esclusivamente gli interessi dei singoli lavoratori e impedire che questi vengano danneggiati, sia sotto l'aspetto retributivo, che sotto qualsiasi altro aspetto.

Da tempo noi, membri U.I.L. della commissione interna, ci battiamo per ottenere questa unità. Con una impostazione uni-

taria concorde si potrebbero raggiungere ben altre mete sul tema di certe rivendicazioni di elementi retributivi aziendali, e non soltanto di carattere contrattuale.

Anche se noi dobbiamo seguire un certo indirizzo - quello della corrente che ci ha eletti - questo indirizzo non deve essere il solo a guidare le nostre azioni.

Riferendoci agli insegnamenti del passato, ritengo che occorra decisamente dimenticare quello che noi abbiamo subito, come altri devono dimenticare quello che subiscono al presente.

Occorre ragionare come rappresentanti dei lavoratori, escludendo le ingerenze di quegli organismi che, purtroppo non hanno osservato il patto di Roma, quando si ricostituì la grande organizzazione dei lavoratori; ingerenze che produssero, nel 1948, quella frattura che ancora oggi non è sanata.

Abbiamo tentato di ricostituire la situazione precedente, ma non ci siamo ancora riusciti. Non disperiamo di riuscirci un giorno; ma non diciamo, però, che non si è fatto nulla e che niente è progredito.

Continueremo ad agire come abbiamo fatto in questi ultimi due anni; però, il buon esito dei nostri sforzi non dipende soltanto da noi. I presupposti per ricostituire la unità di azione non si sono ancora manifestati; ma noi non disperiamo che si riesca a crearli molto presto ».

.....

Membro C.G.I.L.: « È inutile andare a recriminare il passato; quello che è stato è stato. E questo non deve essere un ostacolo per una azione solidale della commissione interna.

Io lascerei da parte gli errori già compiuti, per vedere con obiettività quale è la migliore strada da battere per ottenere certe rivendicazioni.

Diverse volte, questo anno, abbiamo cercato di realizzare questa unità di azione nella commissione interna; ma purtroppo non ci siamo mai trovati d'accordo con gli altri, nemmeno quando si trattava di annunciare ai lavoratori la venuta della Commissione parlamentare di inchiesta.

Per puro preconetto, ci si diceva che non si voleva collaborare con noi. Questo per dire che non è vero che non desideriamo mettere una pietra sul passato e sul presente; come non è vero che non possiamo formulare rivendicazioni comuni per il benessere di tutti i lavoratori.

Se ci manteniamo sulla strada di non fidarci l'uno dell'al-

tro, non troveremo mai l'unità. E in questo caso, chi andrà di mezzo non saremo noi, ma il lavoratore; perchè così ci prestere-
mo al giuoco dei datori di lavoro.

Mettiamo dunque da parte i rancori, e da ora in avanti cer-
chiamo, con la maggior buona volontà, di collaborare».

.....

Membro C.I.S.L.: «Vorrei precisare che, se, in effetti, man-
ca una azione unitaria fra le correnti delle commissioni inter-
ne, questo non vuol dire che la commissione interna non curi gli
interessi dei lavoratori.

La verità è che chi è stato bruciato una volta diventa cau-
to, perchè non vorrebbe essere bruciato una seconda.

Insisto nel ripetere, che, malgrado non ci sia la auspicata
unità, la commissione interna ha svolto sempre i suoi compiti
nell'interesse e per il benessere dei lavoratori».

* *

Dai colloqui con i membri di commissione interna di una
grande AZIENDA di TORINO:

- *domanda* - « Riunioni collegiali, fra i membri delle varie
correnti, non avvengono più? ».

- *risposta* - « Qualche volta avvengono; molto di rado, però,
su invito che ci rivolgiamo fra le parti. Tali riunioni avvengo-
no sempre fuori dell'orario di lavoro. Quando abbiamo avanzato
una richiesta collettiva ci è stato negato il permesso.

Solo la seduta di insediamento l'abbiamo tenuta, perchè era
il primo giorno che funzionavamo. Una seconda volta, il permes-
so di riunirci durante le ore di lavoro ci è stato negato e con la
motivazione che ho detto prima.

Aggiungiamo ancora che, oltre tutto, noi siamo in estrema
difficoltà anche per la varietà di orari cui siamo costretti, in
quanto dipendenti di vari reparti.

È un caso questo di trovarci tutti quanti; adesso forse pas-
serà un mese o due prima di ritrovarci tutti presenti contempo-
raneamente nello stabilimento».

Dai colloqui con la direzione della stessa AZIENDA:

- *domanda* - « Voi fate delle distinzioni quando si tratta di

correnti F.I.O.M., C.I.S.L. e U.I.L.? ».

- *risposta* - «Non siamo noi ad averle distinte. Noi non le abbiamo distinte affatto; abbiamo solo preso atto di una distinzione, quale è scaturita dagli eventi, e quale si è messa in evidenza attraverso i contrasti fra le correnti stesse.

Non vi è stata alcuna azione da parte nostra tendente ad operare una divisione. Noi abbiamo unicamente preso atto di una divisione che è scaturita spontanea, e che è ben nota ».

- *domanda* - «Perchè, fra le tante commissioni interne che trattano direttamente con la direzione, tale fenomeno si è verificato solo in questa azienda? ».

- *risposta* - «Questo dipende forse perchè si tratta di una grande azienda, nella quale i contrasti di opinione - e, quindi, la battaglia sindacale - assumono aspetti di una rilevanza particolare.

Non nego che può anche darsi che questa divisione attraverso la nostra azione, la nostra impostazione di politica sindacale, venga ad essere messa in particolare evidenza. Però, non siamo stati noi a crearla.

E, soprattutto, questa azione, è sempre inerente ad una divisione fra la commissione interna che già esiste, non su di un piano contrattuale, ma su quello extra-contrattuale, vale a dire non inerente a compiti attribuiti alla commissione interna dallo accordo, in quanto in questa sede cerchiamo sempre l'unità della commissione interna.

Ciò si verifica, ad esempio, sul problema delle ferie, che cerchiamo di discutere unitariamente. È, quindi, al di fuori dei compiti che spettano che, effettivamente, noi adottiamo un indirizzo di questo genere e di questo tipo.

In seno alle commissioni interne, divisioni ce ne possono essere, ma non sono alimentate da noi.

Noi cerchiamo in questi casi la unità; altrimenti, saremmo fuori dell'accordo ».

* * *

Dal colloquio con la C.I.S.L. di BIELLA (Vercelli):

«In genere, tra i membri della commissione interna aderenti alle diverse organizzazioni sindacali, c'è della solidarietà.

Purtroppo però, per alcune impostazioni particolari di proble-

mi e di politica sindacale, la collaborazione unitaria non si verifica».

* *

Dal colloquio con i lavoratori di una media AZIENDA di MILANO:

«C'è alquanto disaccordo fra i membri della commissione interna, perchè uno è rosso e l'altro bianco; e, anche quando viene proclamato lo sciopero, non tutti lo fanno».

* *

Dal colloquio con la direzione di una piccola AZIENDA di MILANO:

- domanda - «Per quanto riguarda i vostri rapporti con gli operai, prendiamo atto che, quando avete un problema da risolvere, lo fate direttamente con loro».

- risposta - «Qualche volta, la commissione interna è più orientata verso un determinato lato politico. Invece, con un gruppo di operai, si discute più facilmente senza sconfinare dal campo aziendale».

Talvolta i membri della commissione interna non vanno d'accordo neppure fra di loro; e, qui, da noi, nessuno vuole più essere nominato.

D'altra parte, generalmente, noi esaudiamo le richieste dei dipendenti».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA di GENOVA:

Membro C.G.I.L.: «C'è qualche dissenso in seno alla commissione interna. Dobbiamo far osservare che, in seguito alle proteste per l'Ungheria, noi della F.I.O.M. non possiamo andare nei locali della commissione interna, se ci sono i membri della C.I.S.L.».

.....

Membro C.I.S.L.: «La Commissione potrà constatare che un gruppo di membri della commissione interna ha rifiutato di sede-

re allo stesso tavolo con gli altri membri della commissione interna stessa, ragione per cui esiste oggi questa situazione: la direzione parla prima con un gruppo e, poi, con un altro.

Per quanto riguarda il locale della commissione interna, a nessuno è stato vietato di entrare. Tutti i membri della commissione interna hanno accesso quando c'è il responsabile della commissione.

Con tutti gli altri membri siamo rimasti d'accordo che quando vogliono andare in commissione lo comunicano, ed io mi trovo sul posto per aprire il locale che, però, negli altri momenti deve rimanere chiuso. In altre occasioni, infatti, quando la chiave è stata lasciata a disposizione di singoli membri, si sono verificate sparizioni di documenti, riunioni di membri della commissione non si sa con chi, anche in ore notturne, e altri fatti non conformi.

Per questo, ora si è adottato il sistema di preavvisare il segretario della commissione, quando qualche membro della stessa desidera accedere ai locali per svolgere i compiti a lui affidati ».

* *

Dal colloquio con un lavoratore di una grande AZIENDA di NAPOLI:

«Sussiste un clima di intolleranza da parte di lavoratori della corrente di maggioranza, che si manifesta specialmente nel corso delle riunioni, allorchè prende la parola qualche lavoratore non appartenente a quella corrente.

Da notare che, anche in occasione di scioperi, si svolge una forte pressione nei confronti degli operai perchè vi partecipino; mentre non è sufficientemente tutelata la libertà di lavoro.

Nelle circostanze anzidette, si trattava soltanto di gruppi di lavoratori che potrebbero essere facilmente individuati, ma la direzione preferisce disinteressarsi; e anche se sono segnalati alcuni casi, questi non hanno seguito. Del resto, anche i sorveglianti hanno delle perplessità nel riferire e segnalare.

La intolleranza e la azione di pressione vengono svolte da gruppi di lavoratori appartenenti alla corrente di maggioranza, ma anche gli altri lavoratori finiscono con l'unirsi ad essi.

Nell'occasione della riunione di cui sopra è stato fatto cenno, nel momento in cui venne chiesto per quali motivi, trattandosi di un diritto acquisito sin dal 1946, le organizzazioni sin-

dacali avevano aspettato nove anni per esercitarlo, noi della minoranza venimmo accusati di essere traditori e crumiri in riferimento all'accordo concluso sulla base aziendale».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di CAGLIARI:

Membro C.I.S.L.: «Debbo precisare che, come rappresentante della C.I.S.L., spesse volte ho chiesto la parola per chiarire quello che il mio collega aveva detto in precedenza, ma ciò non è stato mai possibile».

Membro C.G.I.L.: «Questo è falso».

Membro C.I.S.L.: «Questa è la verità, tanto che spesse volte non mi è stato possibile parlare liberamente a causa del gran chiasso, oppure non appena iniziavo a parlare gli operai abbandonavano i locali della riunione».

.....

Membro C.G.I.L.: «Desidero rilevare come in tal modo ci stiamo presentando come se fossimo divisi, mentre, noi tutti, costituiamo la commissione interna, sia quelli aderenti alla C.I.S.L., che quelli iscritti alla C.G.I.L. Rappresentiamo, infatti, tutti i lavoratori, siano essi iscritti o no ai sindacati».

.....

Membro C.I.S.L.: «In materia di libertà di parlare liberamente, noi rappresentanti della commissione interna aderenti alla C.I.S.L. dobbiamo rispondere che mai ci è stato possibile esprimere liberamente il nostro punto di vista, tranne il caso in cui fossimo tutti d'accordo, dato che i lavoratori dell'altra corrente ci hanno sempre impedito di parlare».

52. - Trattative separate di correnti di commissione interna.

In questo paragrafo sono riportate le dichiarazioni concernenti la attività separata delle varie correnti sindacali di cui si può comporre la commissione interna.

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di TORINO:

Membro C.I.S.L.: «Mi riferisco a coloro i quali sostengono che la azienda ha sempre svolto una sua politica nei confronti delle commissioni interne, nel senso di tenere più conto degli appartenenti alla maggioranza che non dei membri della minoranza, in considerazione della loro più consistente rappresentatività rispetto al totale dei dipendenti.

In proposito giova ricordare il tempo passato quando esisteva una situazione diversa. Al riguardo, desidero esibire una lettera inviata nel 1951 dai membri di commissione interna aderenti alla C.I.S.L., dove è detto:

«Spettabile Direzione generale, poichè siamo venuti a conoscenza che oggi 28 agosto, alle ore 10, è stata tenuta una riunione tra la Direzione generale ed il Comitato di coordinamento delle commissioni interne, per discutere la vertenza del premio e del superpremio, senza la partecipazione della corrente sindacale C.I.S.L., allo scopo di chiarire i motivi della nostra assenza non imputabile alla nostra volontà, si precisa quanto segue:

1) non potendo ignorare la esistenza delle correnti nell'ambito della commissione interna, nessuna di queste può mancare al tavolo delle trattative;

2) il proseguimento della riunione avrebbe dovuto avvenire solo dopo aver constatato la ingiustificata assenza dei rappresentanti della nostra corrente.

Al riguardo teniamo a dichiarare quanto segue:

a) circa la riunione concordata o richiesta da una delle parti, essa non era stata comunicata nè verbalmente, nè per iscritto, alla corrente sindacale aderente alla C.I.S.L.;

b) la conferma di ogni riunione deve essere comunicata da parte della Direzione generale ad ogni singola corrente sindacale;

c) rimane così chiarito, sulla base di quanto detto al punto b) che l'incarico non può essere demandato ad una qualsiasi corrente sindacale».

Una seconda lettera, indirizzata ai membri della commissione interna, risale al 1950, e dice testualmente:

«In seguito all'ennesimo tentativo effettuato ieri dai componenti della maggioranza social-comunista di estrometterci, quali rappresentanti dei liberi lavoratori, dichiariamo esplicitamente, sia di fronte a tutti i lavoratori che all'opinione pubblica, che ricadrebbe su di essi ogni responsabilità conseguente alle gravissime decisioni che saremmo costretti a prendere, qualora detto tentativo dovesse da parte loro essere ripetuto ancora una volta».

Questa lettera si riferiva al fatto che, spesso e volentieri, si cercava di trattare qualsiasi, anche più piccola, questione sindacale nell'ambito della sezione, ignorando completamente gli appartenenti alla minoranza.

Questi fatti starebbero a dimostrare, secondo il loro avviso, che la azienda ha tenuto nei confronti della commissione interna un determinato atteggiamento. Ora questa politica non piace; e noi, per la verità, facciamo all'incirca come facevano loro, perchè adesso usiamo gli stessi sistemi.

Durante una riunione è avvenuto che la direzione ha presentato uno schema di accordo ed i membri della commissione interna che già erano diventati membri della maggioranza, hanno sottoposto un loro progetto che non tiene conto, nè delle nostre proposte, nè della nostra richiesta relativa alle due forme uniche ritenute possibili, salvo quella a carattere funzionale con controllo della commissione interna e quella concemente la possibilità per la azienda di modificare i tempi di lavorazione quando ritenga che siano stati commessi errori nella valutazione del tempo di lavorazione. Cosa restava da fare a noi membri di commissione interna, soprattutto sotto l'incalzare dei tempi, dato che si stava profilando quello che, poi, si è realizzato e, cioè, un accordo separato con una parte dei membri di commissione interna?

Non avevamo altra scelta che non essere d'accordo e, di conseguenza, invocare quanto ritenevamo applicabile; e, cioè, l'art. 10 del contratto nazionale di categoria. In altri termini, poichè non avevamo trovato una soluzione accettabile, demandammo la questione alle organizzazioni sindacali competenti.

A questo punto, i membri di commissione interna dell'altra corrente hanno svolto la loro dichiarazione; e, preoccupati forse dal fatto che la nostra opposizione poteva impedire il prosieguo delle trattative, hanno detto sostanzialmente di essere d'accordo sulla bozza presentata dalla direzione, salvo le opportune modifiche da essi suggerite, ed hanno chiesto inoltre, nel caso

che noi avessimo mantenuto la nostra decisione di demandare la questione alle organizzazioni sindacali, che le trattative fossero proseguite anche in nostra assenza.

Noi abbiamo protestato contro il profilarsi di una tale eventualità. Comunque, la direzione ha accolto sia quella dichiarazione a verbale che la nostra, per cui ad un certo momento si è arrivati alla firma dell'accordo, denominato «accordo del 18 luglio in materia di tempi di lavorazione», accordo, che, secondo noi, manifesta difetti sostanziali.

.....

Nell'interno della fabbrica, intanto, la direzione assumeva nei nostri confronti un atteggiamento che si basava sulla circostanza per cui, non avendo firmato l'accordo del 18 luglio sui tempi di lavorazione, noi non potevamo più proseguire la discussione su tutti gli altri punti concernenti la materia stessa.

In altri termini, non avendo accettato la regolamentazione al pari degli altri membri, noi ci eravamo posti fuori del prosieguo delle trattative, e non avremmo avuto più diritto a discutere e a far valere i nostri punti di vista.

Questa posizione - come ben si può comprendere - è assai negativa per il funzionamento collegiale della commissione interna.

Intanto, veniva a stabilirsi ufficialmente che, sulla materia principale, sulla quale doveva trattare la commissione interna, una parte dei membri della stessa non aveva più diritto di discutere con la direzione aziendale.

Quello che avveniva in sede di trattative centrali - cioè della delegazione da una parte e della direzione dall'altra - trovava la sua rispondenza in tutte le sezioni, in quanto l'accordo del 18 luglio cominciava a trovare pratica applicazione, e ai membri di commissione interna delle singole sezioni appartenenti alla nostra corrente che chiedevano di intervenire per controllare la applicazione dell'accordo stesso, si rispondeva che non ne avevano il diritto, perchè, in sede centrale, non avevano firmato e di conseguenza dovevano considerarsi esclusi dalla azione di controllo che essi volevano esercitare.

Davanti ad una situazione di questo genere, è evidente come il problema si presentava in termini diversi, nel senso che non c'era più soltanto la questione del controllo dei tempi e il far prevalere determinate clausole del contratto, ma si veniva a sostenere che la commissione interna non è più quell'organismo

collettivo voluto e contemplato dall'accordo interconfederale sulle commissioni interne.

Una affermazione di questo genere ci portava, quindi, a riesaminare la nostra posizione.

E queste sono le conclusioni alle quali siamo pervenuti: riconfermiamo di non condividere il contenuto dell'accordo 18 luglio; però, davanti al pericolo che correva la esistenza stessa della commissione interna, abbiamo cercato di rientrare in contatto con la direzione e di firmare questo accordo, in quanto, per lo meno, la nostra presenza poteva impedire la applicazione delle parti più negative dell'accordo stesso.

Per giungere a questa decisione, abbiamo dovuto fare delle lunghissime discussioni - ed è bene che si dicano queste cose! - perchè moltissimi, anzi la stragrande maggioranza dei membri di commissioni interne, non sono ancora convinti delle determinazioni adottate. Comunque, proprio davanti a questa alternativa, davanti a questa situazione, abbiamo dovuto chinare la testa ed accettare.

D'altra parte, si è voluto dare ancora una altra dimostrazione, che non vale soltanto per questo caso specifico, ma che si ritiene debba valere anche per tutti gli altri.

In sostanza, noi - che, oggi, siamo di minoranza nella commissione interna - pur non condividendo alcuni punti negativi dell'accordo del 18 luglio, ci siamo egualmente adeguati alla volontà della maggioranza ».

.....

Membro U.I.L.: «Nel 1954, unitariamente, questa delegazione centrale ha ritenuto di dover richiamare nuovamente la direzione generale sulla necessità di riesaminare tutta la situazione esistente nella azienda, determinatasi per una ulteriore immissione di nuovi mezzi tecnici che, attraverso il progresso tecnologico, ha comportato una maggiore saturazione dei laboratori, ed una prestazione, in percentuale, di gran lunga superiore a quella del 1951, all'epoca dell'accordo di Milano.

La prima riunione al riguardo è stata effettuata il 15 ottobre 1954. Nel corso di essa, i membri appartenenti alla corrente di minoranza della commissione interna dichiararono di lasciare ai rappresentanti di maggioranza la possibilità, ancora una volta, di affrontare il problema, e che si sarebbero riservati di precisare la loro posizione, soltanto quando gli altri avessero esaurito la loro impostazione.

Per quanto concerne la impostazione da noi assunta il 15 ottobre 1954, dobbiamo sottolineare di aver affermato soprattutto la necessità di migliorare i rapporti fra la direzione e i lavoratori.

Abbiamo un contratto di lavoro che, se è rispettato da tutti, può offrire senza dubbio tutte le garanzie. Questo è stato un impegno che ci siamo assunti nei confronti della direzione per poter discutere rapidamente le norme che regolano i tempi di lavorazione, e poter così andare avanti. Malgrado, però, la nostra buona disposizione, dovvemo attendere fino al 12 gennaio 1955 per iniziare una tale discussione; quando, cioè, l'allora maggioranza di commissione interna aveva terminato tutta la sua esposizione che, peraltro, venne poi respinta dalla direzione.

Noi non intendiamo esprimere un giudizio, nel senso, cioè, se la impostazione degli allora membri di maggioranza della commissione interna era migliore di quella data dai membri di minoranza; rimane, però, il fatto che le conquiste sindacali avvengono per gradi, e che, ad un dato momento, noi avevamo ravvisato la possibilità di ottenere dei miglioramenti, sia sul piano normativo che economico.

Il 12 gennaio 1955 facemmo, infatti, rilevare che erano trascorsi tre mesi dall'inizio delle discussioni, periodo più che sufficiente per giungere a risultati dignitosi e concreti per i lavoratori. Precisammo la nostra opinione sul fatto che i lavoratori non dovevano sopportare le conseguenze dei risultati non raggiunti.

E, così, proseguí la nostra dichiarazione:

«Da molto tempo, si parla con insistenza di una collaborazione fattiva tra lavoratori e datori di lavoro; e noi vorremmo proprio che si giungesse a dimostrare concretamente questa collaborazione. Viviamo in un Paese che, purtroppo, non ha una economia in espansione, ma in assestamento; e la azienda deve avere quindi sempre nuove prospettive per acquisire nuovo lavoro.

Riteniamo, quindi, di poter entrare decisamente in argomento allo scopo di non perdere ulteriormente tempo, e di iniziare fin da questo momento le trattative - considerando definitivamente chiusa la parentesi delle sterili discussioni di questi ultimi tre mesi.

Dopo aver esperito un profondo esame della questione, i membri della commissione interna aderenti alla C.I.S.L., alla U.I.L. e gli indipendenti, hanno ritenuto di unificare i punti da trattare per raggiungere più sollecitamente quei risultati cui tendono da molto tem-

po. Pertanto, per guadagnare tempo, parlerà - così precisammo - un solo membro di commissione interna a nome dei tre gruppi, per cui non rimane che invitare il membro di commissione interna stesso ad esporre quanto abbiamo esaminato congiuntamente».

Con tale dichiarazione, in quella occasione, tendemmo a dimostrare che non avevamo inteso tagliar fuori dalle trattative i membri di commissione interna della F.I.O.M., ma invece a fare un ulteriore passo per tentare di invitare i membri della stessa F.I.O.M. a volersi unire a noi per un fronte unico, adeguato a costituire un baluardo unitario nei confronti della direzione.

I membri di commissione interna della F.I.O.M. forse allora avevano ragione; ma il tempo ha dimostrato il contrario. Circa i tre accordi del 1955 - e cioè del 18 febbraio, del 18 luglio e del 1° settembre - senza volere magnificare il risultato raggiunto, possiamo dire che i lavoratori sono stati validamente difesi e tutelati; non solo, ma è chiaro che i punti che ancora rimangono da discutere serviranno maggiormente a consolidare quanto è stato raggiunto.

Desideriamo far notare alla Commissione parlamentare che è la prima volta, in Italia, che si riesce a sancire in un accordo il diritto dei lavoratori di conoscere i tempi di lavoro dei singoli lavoratori e non di gruppi di lavoratori; e che è stata anche concordata una procedura che consente finalmente al lavoratore - qualora il tempo di lavoro non sia confacente a quella che è la esecuzione del lavoro stesso - la possibilità di revisione. Tale possibilità è stata prevista anche per la commissione interna, valorizzando così questo organismo che è chiamato e può discutere con la direzione anche il caso di un solo operaio.

Detto questo, riteniamo che sia stato dimostrato, abbastanza chiaramente, quello che è stato fatto dai membri di commissione interna che hanno sottoscritto i tre accordi del 1955».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA di TORINO:

«A noi è stata pagata la festività del 15 agosto, negata, invece, agli equiparati. Abbiamo fatto la richiesta ed instaurato una vertenza tramite la Camera del Lavoro. Quindici giorni do-

po, la stessa è stata concessa su istanza del Sindacato libero. Quindi, tale concessione non è avvenuta, da parte della direzione, su richiesta della commissione interna al completo».

* *

Dalla relazione presentata dalla CAMERA CONFEDERALE del LAVORO di AOSTA:

«In una azienda di Aosta, nè la direzione, nè tanto meno lo ufficio sindacale, trattano mai le vertenze con tutta la commissione interna.

Appena eletta, ogni anno, la commissione interna, si pretende che venga istituita in seno ad essa una sottocommissione con non più di 5 membri, avente principalmente lo scopo di trattare i cottimi.

Ultimamente è stato instaurato il metodo di trattare isolatamente e preventivamente, nel senso che, prima di ricevere ufficialmente la delegazione della commissione interna, viene sentita, in sede separata, una rappresentanza della commissione interna, aderente alla C.I.S.L.

Spesso, si concludono con tale rappresentanza anche accordi che interessano reparti completi di lavoratori; e ciò, mentre le questioni erano già state poste da parte di tutta la commissione interna.

A più ampia specificazione, si ricorda che un membro di commissione interna, in rappresentanza degli impiegati, nei mesi di maggio e giugno 1955, aveva intrapreso trattative separate con la direzione in merito alla media generale dei cottimi, argomento interessante oltre 3.000 lavoratori.

Questa manovra è stata sventata all'ultimo momento dalla reazione energica messa in atto dalla commissione interna».

* *

Dal colloquio con la direzione di una AZIENDA di AOSTA:

«Vi è stato un periodo in cui la C.G.I.L. dominava il campo con metodi che sono ben noti.

Noi ci siamo preoccupati di difendere la posizione dei nostri operai, facendo rispettare la libertà. E così rispettiamo la libertà di sciopero finchè questa rimane nei limiti della legge. Quando tali limiti sono stati superati, allora siamo intervenuti per difendere i lavoratori; ed abbiamo anche avuto la soddisfa-

zione di aver visto, dalle sentenze del Tribunale di Aosta, confermato che eravamo stati nel giusto, in quanto vi sono state condanne per le violazioni avvenute da parte dei lavoratori.

.....

Ad Aosta, si è avuto un caso clamoroso di un accordo stipulato da un sindacato unico, e la persona che ebbe a firmare per la C.G.I.L. non era l'ultimo venuto, in quanto si trattava del dirigente del sindacato locale.

.....

Siamo stati sottoposti a veri atti di prepotenza; e, quindi, abbiamo dovuto adottare misure per garantire la incolumità dei nostri dipendenti. Anche in questo caso abbiamo operato con molta prudenza, facendo conoscere con lettera alle autorità locali ed alle organizzazioni, quale era il nostro punto di vista relativamente a certi scioperi.

.....

Quando ci siamo trovati di fronte ad una tale presa di posizione, abbiamo dovuto assumere un atteggiamento altrettanto chiaro e netto. Però, il nostro metodo di trattative sindacali non è mai stato quello di escludere qualcuno. È evidente, però, che non possiamo rifiutare la trattativa con quella organizzazione sindacale che è più pronta e preparata.

Vorremmo ancora sottolineare questo aspetto, facendo presente che, dall'esame di un apposito progetto riguardante gli aumenti di merito concessi dalla direzione al personale individualmente, risulta che nessuna discriminazione è stata fatta da parte nostra in quanto quasi tutti ne usufruiscono».

* *

Dalla memoria della F.I.O.M. (C.G.I.L.) di MILANO:

«Da due anni a questa parte, allo scopo di impedire ulteriormente e di limitare il funzionamento della commissione interna, le direzioni tentano sistematicamente di imporre soluzioni unilaterali in merito ai vari problemi sindacali, appoggiandole tutt'al più con la firma compiacente di singolo membro di commissione interna oppure di qualche rappresentante di singola corrente sindacale.

Assai spesso, le direzioni cercano di ricorrere al metodo delle trattative separate e segrete con i membri di commissione interna di loro gradimento.

L'esempio più significativo a questo proposito è quello verificatosi in una azienda della zona ad alcuni operai che dovettero lottare duramente per ottenere il ritiro di una decisione unilaterale adottata dalla direzione, e che si cercava di imporre con l'ausilio delle firme di rappresentanti di altre correnti sindacali, dopo aver segretamente concordato con essi l'annullamento di tutte le richieste degli operai».

* *

Dal colloquio della CAMERA del LAVORO di VENEZIA:

«In alcune fabbriche, si è cercato di vincolare il voto dei lavoratori ad un premio da erogarsi solo alla condizione che i componenti della C.G.I.L. nella commissione interna, da maggioranza, divenissero minoranza.

In due fabbriche si è anche verificato il negoziato degli accordi aziendali, con intenzionale esclusione dei membri della commissione interna appartenenti alla stessa C.G.I.L.

.....

Vi sono state le elezioni per il rinnovo delle commissioni interne e, successivamente, sono stati stipulati accordi separati con la esclusione dei rappresentanti della C.G.I.L. (con una trattativa segreta ignorata da tutti i lavoratori e dalle organizzazioni sindacali.

Noi ci facemmo premura di intervenire presso l'Associazione industriali, e ci venne risposto nel senso che ormai l'accordo era stato operante e che se la commissione interna avesse stipulato altri accordi, l'Associazione stessa nulla avrebbe avuto da obiettare. Due giorni dopo, chiedemmo un incontro per esaminare il problema e per sottoporre l'accordo in oggetto ai nostri membri della commissione interna, incontro che non è ancora avvenuto.

La realtà è che si tende, specie in alcuni complessi, a dimostrare che le commissioni interne ormai non devono più essere considerate le rappresentanti di tutti i lavoratori, iscritti o non iscritti, a qualsiasi corrente appartengano.

Come commissione interna, essi possono dividersi in tron-

coni, a seconda di una certa rappresentanza di una determinata organizzazione sindacale, per condurre poi trattative, risolvere problemi con una parte sola di questo organismo, che, a nostro avviso ha invece una precipua caratteristica che è proprio quella di essere unica e di rappresentare allo stesso modo tutti i lavoratori».

* *

Dalla memoria della C.I.S.NA.L. di VENEZIA:

«In occasione delle riunioni dell'Associazione degli industriali con le organizzazioni sindacali dei lavoratori, nonostante che gli inviti a partecipare siano estesi anche alla C.I.S.NA.L., questa deve poi rimanere appartata ed estranea alle discussioni».

* *

Dal colloquio con la C.G.I.L. di GENOVA:

«Quello che è grave è che si cerca di impedire il funzionamento della commissione interna arrivando a trattative separate, per dare così la sensazione che, trattando con la commissione interna, in quanto tale, nulla si ottiene, mentre invece con questa o quella corrente si raggiungono determinati risultati.

La questione delle trattative separate si verifica come segue: si inizia una trattativa in comune; ma, ad un certo momento, un sindacato, credendo di avere ottenuto una base accettabile, firma, mentre un altro si rifiuta.

Le trattative separate - quando da parte della direzione si cerca quella determinata corrente sindacale per eliminarne una altra - hanno lo scopo di ottenere la applicazione di taluni metodi di lavoro non accettabili da parte dei lavoratori».

* *

Dalla memoria delle varie commissioni inteme in una grande AZIENDA di GENOVA:

«Il problema della discriminazione sindacale va al di là dei rapporti tra la direzione e la commissione interna, in quanto si favoriscono apertamente i membri ed attivisti della C.I.S.L. e della U.I.L., se ne limitano i movimenti, si puniscono, non si permette lo spostamento dal posto di lavoro dei membri e degli

attivisti della F.I.O.M., e si trattano i problemi dei lavoratori a mezzo di trattative separate con la C.I.S.L. e la U.I.L.

.....

Da parte della direzione, è stato dichiarato apertamente che non si vuole trattare con la F.I.O.M., perchè la stessa non si assoggetta ai suoi voleri, il che - a loro avviso - vuol dire non collaborare.

.....

Si è arrivati sino al punto che - dato che i membri F.I.O.M. della commissione interna ed il loro sindacato non avevano firmato la richiesta di alcuni licenziamenti, in quanto la direzione non offriva sufficienti garanzie di impiego di giovani - per rappresentarla la direzione ha escluso la commissione interna e la F.I.O.M. dalle trattative sul problema delle percentuali e su altre questioni in quel momento in discussione».

* *

Dalla memoria della F.I.O.M. (C.G.I.L.) di FIRENZE:

«Il 21 giugno 1955 la direzione di una grande azienda locale, dopo aver condotto segretamente e separatamente una trattativa con i rappresentanti di minoranza della commissione interna, ha comunicato i risultati dei cosiddetti accordi raggiunti fra le parti, ammettendo così esplicitamente anche la violazione dell'art. 39 della Costituzione.

.....

La violazione dell'accordo sulle commissioni interne da parte della direzione diventa sempre più chiara e più grave, quando, con comunicato del 13 maggio 1955, si è annunciato di essere disposti a trattare con i membri della commissione interna appartenenti alla C.I.S.L., la quale su nove componenti della commissione ha solo due soli rappresentanti».

* *

Dalla memoria del SINDACATO MINATORI-C.G.I.L. di LIVORNO:

«Allo stato attuale, la commissione interna di fabbrica si trova in difficoltà nel risolvere i problemi che interessano i lavoratori, perchè non può prendere diretti contatti con i dirigenti locali.

Il direttore, di solito, si rivolge personalmente ad uno dei componenti della commissione interna di fabbrica della corrente sindacale della U.I.L., al quale concede frequentemente colloqui privati, e con esso concorda soluzioni inerenti a determinate questioni, dandone poi comunicazione ai lavoratori e facendo risultare che ciascun problema è stato risolto per merito di detto rappresentante.

Ciò avviene specialmente nella conciliazione di multe, nei passaggi di qualifica e nella concessione di prestiti; quando, in sostanza, si tratta di piccoli problemi di natura personale; e ciò per fare del paternalismo di parte, indirizzando i lavoratori a parteggiare per una determinata corrente sindacale.

Questo metodo seguito dal direttore non può che essere considerato di natura esclusivamente politica, avente lo scopo di annullare la funzione della commissione interna di fabbrica; dando ad intendere ai lavoratori che, se desiderano risolvere i loro problemi, devono rivolgersi o a persone o alla organizzazione sindacale di suo gradimento. E questo lo ha detto e ripetuto apertamente più volte.

Citiamo un esempio. Per la concessione di un premio sulla produzione - che, di fatto, ha sostituito quello relativo alla gratifica di bilancio, di cui sono note le vicende concretatesi in una vertenza sindacale che ha investito tutte le nostre maestranze - la direzione ha stipulato un accordo aziendale, escludendo il rappresentante della corrente sindacale della C.G.I.L. ».

* *

Dalla memoria della C.G.I.L. riguardante una grande AZIENDA dell'ITALIA CENTRALE:

«Mentre da parte della direzione si mantengono rapporti individuali con alcuni membri di commissione interna, aderenti alla C.I.S.L. od alla U.I.L., si pone come condizione, per la condotta di qualsiasi trattativa, la esclusione della discussione dei membri aderenti alla F.I.O.M.

L'ultima presa di posizione della direzione è di questi giorni. Infatti, essa ha comunicato di essere disposta ad esaminare la possibilità di revisione del premio di produzione, solamente se nessun membro della F.I.O.M. sarà presente alla discussione».

* *

Dalla memoria della CAMERA del LAVORO di SIENA:

«All'interno di uno stabilimento della zona, allorquando si riesce ad eleggere la commissione interna e la stessa non è di gradimento della direzione aziendale, da parte di quest'ultima, si ricorre ad ogni mezzo per impedire all'organismo rappresentativo dei lavoratori di assolvere alla propria funzione.

Ad esempio, non si riceve la commissione interna, quale organismo unitario e collegiale, ma ci si limita soltanto a contatti separati con qualche singolo membro della stessa; non si discute con l'organismo alcun problema aziendale, e continuamente si fa svolgere opera di corruzione, di ricatto e di minaccia, verso i membri della commissione medesima».

53. - Comunicazioni collegiali e di corrente della commissione interna.

Nel presente paragrafo vengono riportate le dichiarazioni concernenti le comunicazioni dei membri delle commissioni interne con il personale, in relazione al funzionamento collegiale o di corrente delle commissioni stesse.

Dal colloquio con la C.G.I.L. di TORINO:

«Quando la commissione interna intende parlare attraverso i microfoni, occorre che la richiesta sia firmata dai rappresentanti della C.I.S.L., della U.I.L. e della F.I.O.M.

Se la commissione interna presenta un ordine del giorno alla direzione per una riunione, bisogna che esso sia firmato non dalla intera commissione interna, ma dai rappresentanti della C.I.S.L., della U.I.L., e della F.I.O.M. Ciò sta a dimostrare che esiste una impostazione tendente ad eliminare la commissione interna, quale organismo unitario».

- domanda - «Se la richiesta non fosse firmata da tutti, cosa avverrebbe?».

- risposta - «Non andrebbe avanti».

- domanda - «E se fosse firmata da una parte gradita e dalla altra no?».

- risposta - «Andrebbe avanti».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di TORINO:

Membro C.G.I.L.: «La direzione ha deciso che per quanto riguarda i manifesti, noi non dovevamo firmare come commissione interna perchè eravamo solo una corrente della stessa. Questo è un altro dei motivi per i quali la direzione non ci concede mai il permesso, in quanto essa ritiene - come per qualsiasi altra richiesta fatta dalla commissione interna, sia relativa alle comunicazioni radio, sia per quanto riguarda le affissioni e sia per richieste di altro genere - che debba esservi sempre la convalida di tutti gli altri membri delle commissioni interne o almeno di una rappresentanza di queste a conferma che si trattava di una richiesta della commissione interna.

Trovandoci, quindi, di fronte a tali situazioni - mi scusino gli amici della C.I.S.L., ma in questa sede dobbiamo dirlo! - non siamo mai stati d'accordo, salvo che sulla questione dello apparecchio radio. L'apparecchio radio viene dato ad un membro della commissione interna, dietro richiesta scritta, per il giorno e per l'ora in cui si devono dare le comunicazioni, e semprechè le altre correnti siano avvisate che, da parte nostra, si è fatta tale richiesta. Ed anche su tale questione, che rappresenta un aspetto della attività della commissione interna, abbiamo seguito dal 1948 ad oggi questo sistema; e ci siamo trovati più volte nella impossibilità di poter parlare nel giorno in cui volevamo».

.....

Membro C.I.S.L.: «Le relazioni radio si sono iniziate nel 1948, anno in cui effettivamente la loro media era molto bassa. Esse avevano luogo sia davanti alla palazzina, che negli altri

ambienti. La radio si usava nei periodi di tranquillità; però, solo da parte di una certa corrente, mentre gli altri non potevano adoperarla perchè le prime volte che l'abbiamo chiesta sono venute squadre e squadrette, che hanno domandato che fosse loro riferito di quali argomenti si era parlato e che cosa era stato detto dei comunisti.

Tali fatti riguardano un passato che è bene ricordare, perchè inquadra realmente la vera situazione. Mano a mano che le altre correnti hanno acquistato più libertà - perchè, qui, la libertà bisogna anche sapersela conquistare, e noi siamo lieti di dire che l'abbiamo, e ce la siamo conquistata - la media delle relazioni radio agli operai è aumentata, tenuto conto che, una volta, era di uno a dieci e quell'uno non ascoltava, per la grande confusione creata da certi lavoratori.

La situazione si è, quindi, equilibrata; e possiamo dire che, negli anni 1954-55, ci sono state circa 80-85 relazioni annue, ripartite praticamente in 40-42 per la corrente F.I.O.M., e le altre 40-42 per le correnti C.I.S.L. e U.I.L.

Ciò dimostra che, togliendo il periodo delle ferie e le altre assenze, arriviamo ad una media di una relazione settimanale; anzi di due, una per corrente.

Riteniamo che, in linea generale, queste situazioni debbano essere considerate specificatamente. E, ad esempio, per dare l'idea di come la situazione possa variare da sezione a sezione, anche in tali modeste questioni, dobbiamo ricordare che in una sezione esistono due possibilità di comunicazione: cioè, tramite la radio e a mezzo di affissione dei comunicati.

È chiaro che, sotto il titolo di commissione interna, questi comunicati possono essere affissi soltanto quando effettivamente sono la espressione unitaria della commissione interna. E perciò, come minima garanzia richiesta, anche noi, ogni volta che un documento riguarda la commissione interna, chiediamo che almeno uno dei singoli rappresentanti di corrente apponga il suo visto.

Questo sistema di voler affiggere il comunicato a nome della commissione interna solo quando ci sono le tre firme, è conseguenza di inconvenienti che anche noi lamentavamo nel passato, quando venivano emessi dei comunicati firmati dalla commissione interna nei quali una corrente od un membro della commissione stessa poteva non essere d'accordo o, addirittura, non a conoscenza di quanto veniva affisso.

Quindi, si tratta più che altro di una precauzione per garan-

tire la autenticità della espressione unitaria del comunicato.

In quanto ai comunicati, nella azienda vi è una certa libertà».

* *

Dalla memoria della CAMERA DEL LAVORO di BIELLA (Vercelli):

«La maggioranza delle commissioni interne si trova oggi nella pratica impossibilità di fare relazioni al personale, perchè impeditane dall'atteggiamento della direzione.

In tante aziende, questo divieto esiste in modo aperto e drastico; in altre, da parte della direzione, l'accoglimento della richiesta è subordinato alla condizione che siano tutte le correnti a chiederlo. Poichè questo non è possibile, se non in rare occasioni, si finisce per non poter informare il personale e, in tal modo, il diritto della maggioranza, che opera in tutti i campi non è più valido per gli operai.

Nelle categorie operaie finisce di avere sempre ragione la minoranza, solo perchè è parte che dà meno fastidio al padrone».

* *

La F.I.O.M. presenta il testo di un comunicato alle maestranze emesso dalla commissione interna di una grande AZIENDA di FIRENZE:

«Oggi alle ore 12,30 era stata riconfermata la decisione di 6 membri su 8 presenti della commissione interna di tenere l'assemblea generale delle maestranze per illustrare il seguente ordine del giorno:

FUNZIONAMENTO DELLA COMMISSIONE INTERNA E SUOI RAPPORTI CON LA DIREZIONE

«La direzione ha informato la commissione interna che, in linea di principio, non è disposta ad accogliere richieste di assemblee generali che non trovino il consenso di tutti i membri della stessa adducendo il motivo che tali assemblee possano prendere atteggiamenti di parte.

Comunque, in via eccezionale, è disposta a consentire che l'assemblea richiesta abbia luogo lunedì 11 alle ore 17.

La commissione interna, rilevando in *linea di principio* nell'atteggiamento della direzione una violazione dell'accordo interconfederale sui compiti e sulle funzioni delle commissioni interne e, in linea di fatto, la volontà di disciplinare secondo il loro avviso la manifestazione che le maestranze ed i loro rappresentanti intendono effettuare nelle assemblee, respinge tale provvedimento e, mentre rimette ai lavoratori ogni giudizio in merito, invita le organizzazioni sindacali ad intervenire opportunamente per la tutela ed il rispetto dei diritti dei lavoratori».

La commissione interna
(8 luglio 1955)

* *

La F.I.O.M. presenta un comunicato emesso dalla direzione della medesima AZIENDA:

«Alcuni membri della commissione interna, hanno avanzato richiesta di tenere - per le ore 12,30 di venerdì 8 corrente nel piazzale della mensa - una riunione di lavoratori per discutere un ordine del giorno.

Si premette che la commissione interna è un organo collegiale ed unitario di tutti i lavoratori della azienda e, quindi, non si può parlare di commissione interna quando viene a mancare tale fondamentale condizione.

Si ritiene, poi, opportuno chiarire che le riunioni dei lavoratori - di cui l'ora ed il luogo devono essere, secondo l'art. 13 dell'accordo interconfederale sulle commissioni interne, concordati con la direzione - sono soltanto quelle promosse dalla commissione interna, come organo unitario e collegiale, e non quelle richieste da una minoranza o da una maggioranza dei componenti della stessa.

È evidente che, in caso contrario, tali riunioni si trasformerebbero in assemblee di correnti sindacali - che devono essere svolte in sede sindacale - e non di tutti i lavoratori della azienda, tra i quali possono esservi anche non iscritti ad organizzazioni sindacali.

Poichè è risultato che la richiesta riguardava soltanto la corrente sindacale di cui i sopradetti membri sono gli esponenti, questa direzione si è dichiarata contraria, in linea generale, alla richiesta stessa, consentendo per altro, in via del tutto eccezionale e straordinaria, che la riunione abbia luogo alle ore 17 di oggi lunedì 11 corrente».

La Direzione
(11 luglio 1955)

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di NAPOLI:

«Nel biennio 1954-1955, sono state tenute tre assemblee di lavoratori, di cui le prime due, dopo qualche perplessità, furono autorizzate dalla direzione, mentre per la terza, dato il rifiuto di questa ultima, fu necessario l'intervento delle organizzazioni sindacali presso l'Unione industriali, che, a sua volta, intervenne presso la direzione centrale.

Per la verità, le riunioni richieste collegialmente dalla commissione interna sono state sempre autorizzate».

E dal colloquio con la direzione della stessa AZIENDA di NAPOLI:

«Le richieste di comunicati non ci vengono fatte per iscritto, ma oralmente attraverso alcuni commissari.

Noi, però, ci accertiamo che siano rappresentate tutte le correnti».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di TARANTO:

- *domanda* - « Chi ha predisposto questo volantino? ».

- *risposta* - « La Camera del Lavoro ».

- *domanda* - « Volevate affiggerlo e la direzione ve l'ha proibito? ».

- *risposta* - « Anche altre volte la direzione non ha consentito. Si sono adottati provvedimenti contro i membri della commissione interna ».

- *domanda* - « Era un comunicato che la commissione interna faceva proprio? ».

- *risposta* - « Sì. La commissione non è stata ascoltata in merito a questo comunicato circa la richiesta del visto alla direzione e la affissione in cantiere. Noi ignoriamo che la commissione interna abbia chiesto l'autorizzazione per l'affissione ».

- *domanda* - «Dunque per questo manifesto non c'era unanimità di consensi. Nella commissione interna vi erano solo alcuni membri che lo volevano affiggere».

- *risposta* - «Sì. Solo alcuni lo volevano; ma noi non lo sapevamo».

- *domanda* - «Alcuni membri volevano che questo volantino della Camera del Lavoro fosse affisso all'albo della commissione interna, mentre altri membri della commissione interna non erano stati al riguardo interpellati. Comunque, la direzione non ha permesso che fosse affisso all'albo. È esatto?».

- *risposta* - «La commissione interna non discute gli eventuali comunicati che le pervengono dai sindacati e ne informa solo i lavoratori. Essa si limita a ricevere dai sindacati le comunicazioni che pervengono per l'affissione all'albo e provvede ad affiggere. La commissione interna non è tenuta a discutere se i vari comunicati dei sindacati si devono affiggere o no».

.....

- *domanda* - «Potete citare qualche altro esempio inerente i comunicati?».

- *risposta* - «Sì. Non ricordo con precisione quando, mi sembra in occasione della venuta a Taranto delle unità americane - cioè, di quelle navi che portavano a bordo congegni per l'uso delle bombe atomiche - è avvenuto che la commissione interna a maggioranza prese la decisione di affiggere un comunicato di protesta contro la presenza di queste unità. La direzione non volle che si affiggesse».

- *domanda* - «Non si trattava di un argomento sindacale, ma politico».

- *risposta* - «Noi dicevamo che interessava i lavoratori; e siamo ancora della opinione che li interessasse».

54. - Conseguenze per i lavoratori dei contrasti tra le correnti sindacali delle commissioni interne.

In questo paragrafo vengono riportate le dichiarazioni ripetute sul problema delle conseguenze negative per i lavoratori

derivanti dai contrasti sindacali tra i membri delle commissioni interne.

Dal colloquio con la commissione interna centrale di una grande AZIENDA di TORINO:

«Riteniamo che il solo fatto che non si sia riusciti - anche se è stato tentato - ad esibire, da parte della commissione interna, un unico documento unitario di denuncia contro la direzione - di ciò che riteniamo denunciabile agli effetti del trattamento, e di altre questioni - sia il caso più probante delle condizioni in cui vivono e operano attualmente le commissioni interne nella azienda.

Vi possono essere stati indubbiamente degli attriti, delle discussioni - come, del resto, in democrazia ovunque, anche nello stesso Parlamento - però, è evidente un fatto e, cioè, che, fino all'agosto del 1953, cioè fino a che l'azienda non impugnò l'accordo interconfederale 8 maggio 1953, i membri di commissione interna, alla unanimità, senza distinzione di correnti sindacali, godettero del permesso permanente di uscita e di circolazione all'interno di tutti i reparti e in tutti gli uffici degli stabilimenti.

Questa posizione di privilegio era indubbiamente di notevole aiuto per l'assistenza ai lavoratori in tutte le vertenze che si presentavano.

Riteniamo che, quando avrete il colloquio con la direzione, uno dei motivi che essa addurrà a giustificazione del nuovo trattamento attuato nei confronti della commissione interna - e, in modo particolare, della forma di discriminazione realizzata secondo la appartenenza alle varie correnti - sarà quello della collaborazione.

.....

Si ponga quale esempio, una cittadina amministrata da un consiglio comunale, il quale si riunisca e discuta i problemi, mentre una parte di esso, generalmente, è sempre assente. Oggi le commissioni interne si trovano nelle stesse condizioni.

Questo quadro - che abbiamo voluto illustrare - non è altro, in definitiva, che una posizione negativa per gli interessi dei lavoratori. La azienda è stata abile ed ha svolto una politica nei confronti delle commissioni interne all'interno dei propri stabilimenti.

Quando noi ci presentavamo nel passato per qualsiasi problema, la azienda faceva una politica di unitarietà della commissione interna; e, come pregiudiziale a qualsiasi discussione poneva una sola condizione, e cioè che l'ordine del giorno, ed i problemi in esso contenuti, fossero condivisi dalla intera commissione interna.

In questa situazione e, molte volte, si discuteva per settimane e per mesi interi per trovare l'accordo fra noi, mentre la azienda attendeva che l'accordo si raggiungesse. Così, in molti casi, avendosi avuto un nulla di fatto, siamo arrivati addirittura ad accordi separati».

- *domanda* - «Che cosa voleva la maggioranza?».

- *risposta* - «Pretendeva l'allineamento di tutti i membri di commissione interna; l'unità, insomma. Quando, dopo le elezioni, la maggioranza si è rovesciata, e questa politica è caduta; per cui molte volte siamo stati estromessi dalle trattative».

Dal colloquio con la direzione della stessa AZIENDA:

- *domanda* - «Dopo un primo accordo firmato da tutti, ce ne risulta uno successivo firmato solo dalla U.I.L. e dalla C.I.S.L. Questo secondo concerne le questioni di procedura?».

- *risposta* - «Sì, per quanto attiene alle comunicazioni ed alle modifiche dei tempi; ma riguarda la sostanza perchè afferma alcuni principi molto importanti.

Infatti, dispone che il capo deve istruire l'operaio con quelle determinate modalità, e quindi l'operaio ha il diritto di essere istruito dal capo; statuisce il concetto che le variazioni dei tempi non possono essere effettuate, se non quando ci sono le modifiche che devono essere spiegate dal capo all'operaio; afferma esplicitamente il principio che l'operaio ha diritto di reclamare».

- *domanda* - «L'operaio ha la convinzione che la procedura di difesa del suo diritto gli compete soltanto se appartiene a determinate correnti?».

- *risposta* - «Se ciò avviene, non è per indirizzo nostro. Abbiamo avuto due casi di reclami presentati, in base all'accordo, da membri di commissioni interne aderenti alla F.I.O.M.

C'è stato, ad esempio, un caso in cui la direzione di una

sezione ha avuto un reclamo, appoggiato da un membro di commissione interna della F.I.O.M. È stata chiesta a noi la risposta, e noi abbiamo precisato che il reclamo dei lavoratori rientra nei compiti previsti dalla commissione interna.

L'accordo stabilisce una particolare procedura, ma non è che sia il contratto a dare diritto al reclamo. Quindi, nel caso di un reclamo, anche se è appoggiato da un membro di commissione interna, esso deve essere esaminato non in virtù dell'accordo, ma in forza del contratto interconfederale».

* *

Dal colloquio con i lavoratori di una grande AZIENDA di AOSTA:

- *domanda* - «Quale è la situazione all'interno della azienda?».

- *risposta* - «Non c'è libertà sindacale; e chi legge i giornali di sinistra è punito».

- *domanda* - «Perchè la commissione interna non fa presente queste cose?».

- *risposta* - «L'ha fatto diverse volte».

- *domanda* - «I membri di commissione interna vanno d'accordo?».

- *risposta* - «C'è un pò di attrito fra sindacato e sindacato; e la concorrenza è sleale. Se un membro reclama perchè la mensa non va, l'altro dice che mangia benissimo. Altro di importante non avrei da dichiarare».

* *

Dalla memoria presentata dalla commissione interna - aderente alla C.I.S.L. e U.I.L. - di una grande AZIENDA di MILANO:

«Da diversi anni a questa parte, i rapporti tra la commissione interna e la azienda sono andati ulteriormente peggiorando a causa della interferenza di un giornale aziendale che non è stato mai riconosciuto come portavoce di un organismo aziendale.

Le minoranze della commissione interna - U.I.L. e C.I.S.L. - si sono dichiarate estranee alla azione ed al metodo seguito dal

suddetto giornale anonimo, sottolineando tuttavia l'effetto controproducente di una stampa di provenienza esterna che interferisce nei problemi e nei compiti della commissione interna e che si occupa di argomenti in discussione tra la stessa commissione e la azienda, citando documenti riguardanti gli argomenti trattati.

Tale situazione - che ha formato oggetto di lunghe polemiche non solo tra la azienda e la commissione interna, ma anche tra i membri di maggioranza e di minoranza in seno alla commissione stessa - è andata via via aggravandosi, provocando gravi contrasti e con grave pregiudizio relativamente a talune facoltà già concesse alla commissione interna da dieci anni».

* *

Dalla memoria presentata dalla C.I.S.NA.L. di FIRENZE:

«La commissione interna non ha assolutamente svolto alcuna attività, in quanto fra i componenti della stessa, appartenenti alla C.G.I.L. e alla C.I.S.L., si è creata una grave frattura.

A causa di questa situazione non è stato possibile esaminare e definire alcune questioni sindacali, specialmente per quanto si riferisce ad un reparto dove le operaie addette sono costrette ad un defaticante sforzo fisico, dovendo seguire la produzione con il ritmo imposto dalla macchina, senza peraltro percepire alcuna maggiorazione di cottimo.

In questa azienda, gli operai lamentano la assoluta mancanza di contatti con i dirigenti».

* *

Dal colloquio con la C.I.S.L. di TERNI:

«Per quanto concerne la attività delle commissioni interne, queste incontrano notevoli difficoltà quando si tratta di affrontare problemi per la soluzione dei quali le organizzazioni sindacali, cui appartengono i membri delle stesse commissioni interne, assumono posizioni contrastanti.

In tali casi, si manifestano in seno alle commissioni interne notevoli contrasti, che ne rendono meno efficace la azione.

Questo fatto, a mio giudizio, sta ad indicare che le commissioni interne non possiedono ancora quella personalità tale da consentire l'assolvimento dei compiti loro attribuiti».

Dalla relazione presentata dalla FEDERAZIONE CHIMICI (C.I.S.L.) di NAPOLI:

«Gravi responsabilità devono essere attribuite a molti membri di commissione interna della corrente sindacale della C.G.I.L., i quali spesso svolgono nell'interno delle aziende una sistematica azione di natura politica, che va dal tesseramento svolto a favore di alcuni partiti, alla raccolta di fondi pro giornali politici, alla propaganda pseudo-sindacale. Ciò rende difficili i rapporti con i membri delle commissioni interne appartenenti alle altre correnti sindacali e danneggia gli interessi degli stessi lavoratori.

Tale situazione ha determinato, da parte padronale, provvedimenti intesi a limitare la attività sindacale».

* *

Dalla memoria presentata dalla C.I.S.N.A.L. di CALTANISSETTA:

«Spesso i membri della commissione interna, anziché adottare decisioni collegiali sui vari problemi, sono invece divisi in relazione alle correnti sindacali a cui appartengono.

In tal modo, le aziende fanno leva sugli antagonisti di ordine ideologico che dividono i componenti delle commissioni interne e trattano separatamente con alcune correnti - trascurando le altre - per la soluzione di problemi che interessano invece tutti i lavoratori della azienda».

55. - Rapporti tra le singole correnti sindacali e le aziende.

In questo paragrafo sono riportate le dichiarazioni reperite circa i rapporti tra le direzioni aziendali e le singole correnti sindacali in relazione alle situazioni esistenti all'interno delle commissioni interne.

Dal colloquio con la C.G.I.L. di TORINO:

«Nel caso in cui la commissione interna sia eletta malgrado l'ostruzionismo svolto nei suoi confronti, si viene a determinare una altra discriminazione sulla quale richiamiamo la loro attenzione.

Accade, cioè, che, mentre i membri di commissione interna appartenenti alla nostra organizzazione sindacale sono al posto di lavoro come gli altri lavoratori, essi vengono, tuttavia, a trovarsi in una situazione peggiore rispetto a questi ultimi in quanto sono controllati attraverso l'organizzazione interna della azienda. Al contrario, per i membri di commissioni interne aderenti ad organizzazioni diverse dalla nostra, vi è invece ampia possibilità di girare, da un reparto all'altro, senza alcun controllo ed alcuna limitazione».

* *

Dal colloquio con i dirigenti della C.I.S.L. di TORINO:

- *domanda* - «Come è sorto, in effetti, il cosiddetto motivo della discriminazione fra le organizzazioni?».

- *risposta* - «Facendo riferimento a voci di sabotaggio».

- *domanda* - «Attraverso questo stato psicologico, si sarebbe così concretato il problema della discriminazione a favore di una organizzazione piuttosto che di una altra».

- *risposta* - «Sì, a causa di un diverso stato d'animo tra i lavoratori.

Il fatto che, poi, tale situazione possa riflettersi, più o meno, sulle organizzazioni è tuttavia dubbio. Noi sappiamo benissimo che vi sono moltissimi lavoratori, appartenenti alla C.G.I.L., i quali anche sul piano produttivo danno un ottimo rendimento. Il problema dei licenziamenti, risolto con la discriminazione, presenta molte volte degli aspetti contraddittori; come, ad esempio, il caso di lavoratori ad alto rendimento, aventi molta capacità, i quali vengono licenziati con i pretesti più diversi, mentre il vero motivo fondamentale è la loro appartenenza a tale organizzazione.

In questo periodo, però - specialmente, dal 1948 al 1952 - una parte notevole degli aderenti alla C.G.I.L. aveva assunto un atteggiamento di non collaborazione - non quello definito come

metodo di azione sindacale - e, cioè, una posizione di resistenza rispetto ad un certo assestamento della attività produttiva. Ciò può confermare la attendibilità che, all'interno della azienda, viene data alle voci sul sabotaggio.

Ricordiamo di aver dichiarato che qualsiasi azienda, prima di fare delle accuse di questo genere, ha il dovere di precisarle, non di accennarle appena in forma molto generica, ottenendo l'effetto psicologico di una divisione dei lavoratori in due distanti gruppi: quelli che, credendole, le ripudiano moralmente, e quelli che, magari non credendole o anche credendole, possono trovarsi d'accordo. Bisogna, quindi, precisare la sostanza e la consistenza di questi fatti».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di TORINO:

«Il fatto che la direzione voglia mantenere divisa la commissione interna è dimostrato dalla circostanza che il nuovo locale adibito ad ufficio della stessa è stato separato con un tramezzo metallico senza sentire al riguardo il parere della intera commissione interna stessa. Questa è, perciò, divisa in due parti, con due uffici; e, cioè, la C.I.S.L. ed U.I.L. da una parte, e la F.I.O.M. dall'altra.

I membri aderenti alla F.I.O.M., non possono convocare una riunione dell'organismo in forma collegiale, durante le ore di lavoro, se non con l'intervento della direzione, la quale chiede conferma alle altre correnti sindacali rappresentate dalla commissione interna, se la riunione è gradita o meno, svolgendo una azione di pressione che riesce ad impedire normali riunioni, quando invece vi sono problemi che devono essere necessariamente e con urgenza esaminati. Avviene, cioè, che, per esempio, presentandosi un problema per il quale è necessario convocare tutta la commissione interna, io debbo farne richiesta alla direzione. Questa, a sua volta, prima di dare l'autorizzazione, si accerta se, su tale richiesta, siano d'accordo, o meno, anche i membri della commissione aderenti alla C.I.S.L., alla U.I.L.; e, solo in caso affermativo, concede il suo consenso per la effettuazione della riunione».

* *

Dal colloquio con la direzione di una grande AZIENDA di TORINO:

«Perchè - se è vero che i contratti rappresentano la legge tra le parti e, quindi, devono essere da tutti applicati - in tema di violazioni contrattuali, abbiamo da segnalare una serie di fatti specifici.

Si verificano, cioè, delle illegalità non soltanto da parte padronale - come dicono i responsabili della commissione interna - ma anche della controparte.

Tali segnalazioni riguardano comportamenti - per così dire - anticontrattuali, sia da parte di determinati membri di commissione interna - ed evidentemente, secondo quanto stabilito dall'articolo 10 dell'accordo interconfederale, il membro di commissione interna è soggetto a tutte le norme contrattuali - e sia da parte di determinati elementi dello stabilimento senza particolari funzioni, ma comunque dipendenti.

Non si tratta di violazioni a carattere individuale - perchè è naturale che violazioni di tale genere non le avremmo segnalate in questa sede - ma di episodi di una certa rilevanza dal punto di vista collettivo, in quanto possono dare la sensazione di determinate situazioni che oggi, fortunatamente, non esistono più, ma che in passato sono esistite.

.....

Per quanto riguarda la azione di determinati membri di commissione interna, quello che noi lamentiamo è la violazione da parte loro del primo comma dell'art. 2 che contiene uno dei compiti fondamentali della commissione interna o dei delegati di impresa; e, cioè, quello di concorrere a mantenere normali rapporti tra i lavoratori e la direzione della azienda in uno spirito di collaborazione e reciproca comprensione per il regolare svolgimento della attività produttiva.

Dopo l'art. 2, si deve ricordare l'art. 10, il quale stabilisce che le attività delle commissioni interne e dei delegati di impresa deve svolgersi senza recare intralcio alla produzione e al normale andamento del lavoro della impresa.

I membri delle commissioni interne e i delegati di impresa sono soggetti alle norme contrattuali; e, tra queste, evidentemente, è compreso anche l'art. 30 intitolato «disciplina aziendale», con il quale si dispone che l'operaio, nell'ambito dei rapporti di lavoro, dipende dai superiori e deve conservare rapporti

di educazione con i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori.

In vari casi, abbiamo, invece, dovuto lamentare, da parte di membri di commissioni interne, la violazione di questo complesso di articoli, come meglio può risultare da una documentazione che abbiamo predisposto - rappresentata dalla registrazione di relazioni tenute alle maestranze da membri di commissioni interne - dalla quale risulta che, ripetutamente, sono stati impostati determinati problemi in modo non rispondente alla realtà dei fatti, esponendo altresì delle considerazioni certamente offensive o comunque scorrette, nei confronti della direzione.

La lettura di alcuni punti potrà chiarire meglio quanto abbiamo detto. Ad esempio, in una riunione tenuta da un membro di commissione interna, a proposito dello scioglimento del consiglio di amministrazione - che, poi, venne ricostituito su base paritetica - sono stati fatti commenti di questo genere: «Per dimostrare il suo buon cuore, per gettare del fumo negli occhi, la azienda annunciava lo stanziamento di un miliardo a favore della Mutua. Sapendo quanto siano attaccati ai loro profitti gli azionisti della società, e come essi non spendano del loro se non ritengono di poter ricavarne un utile, questa improvvisa generosità deve farvi riflettere».

Noi riteniamo che, seppure la commissione interna abbia il diritto di avere una opinione diversa da quella della direzione, tuttavia essa deve essere espressa in termini adeguati.

.....

Questo è un atteggiamento che noi non possiamo ammettere, e che è in violazione dei doveri della commissione interna.

Quando la azienda, in linea di impostazione sociale, adotta determinate provvidenze, essa non pretende certamente il ringraziamento dei lavoratori - in verità, i lavoratori ringraziano, quelli che non lo fanno sono determinati membri di commissione interna - ma non può ammettere, (e, su questo, credo che ognuno concordi), che si dica che intenda speculare sulle provvidenze adottate in favore dei lavoratori.

In altri termini, si tratta di un problema di forma, di educazione e di reciproca correttezza; in quanto se la polemica è lecita, anzi essa è indizio di vitalità per le correnti interne, noi aziendalmente non abbiamo mai superato determinati limiti, mentre ricordiamo che da parte altrui ciò è avvenuto parecchie volte».

* *

Dal colloquio con la C.G.I.L. di AOSTA:

«Sul fatto che il problema della libertà di propaganda debba essere obiettivamente proclamato, si deve osservare che, mentre le richieste sono formulate unitariamente da parte della commissione interna, i risultati degli incontri vengono fatti conoscere solo ad alcuni membri della stessa».

* *

Dal promemoria presentato dalle commissioni interne di una grande AZIENDA di GENOVA:

«I membri di commissione interna non possono usufruire del diritto di recarsi nella loro sede durante le ore di lavoro, in quanto ciò è vietato dalla direzione.

Infatti, ben due volte, essi sono stati multati per essersi recati nella loro sede senza autorizzazione della direzione; e ciò, anche se, in ambedue i casi, nella fabbrica, era in corso una agitazione che richiedeva il tempestivo intervento della commissione interna.

Queste discriminazioni, però, riguardano solo i membri aderenti alla F.I.O.M., in quanto per quelli aderenti alla C.I.S.L. o alla U.I.L. vi è piena libertà di movimento».

* *

Dal colloquio con la C.I.S.NA.L. di FIRENZE:

«In quella commissione interna, rileviamo che vi è una discriminazione tra gli appartenenti alla C.I.S.L. e quelli appartenenti alla C.G.I.L., che consente ai primi di disporre liberamente del loro tempo».

* * *

CAPITOLO VI.

LA CONCESSIONE DEI PERMESSI E DEI DISTACCHI NELLE NORME CONTRATTUALI E NELLA REALTÀ AZIENDALE

(Documentazione dei paragrafi 20, 21 e 22 della Relazione)

Sommario: 56. - I distacchi dei membri di commissione interna. 57.a) - Dichiarazioni delle associazioni sindacali. 58.b) - Dichiarazioni di commissioni interne e di direzioni aziendali. 59. - La concessione dei permessi ai membri di commissione interna. 60. - Direzioni aziendali che non concedono permessi alle commissioni interne durante le ore di lavoro o li concedono in casi eccezionali. 61.a) - Dichiarazioni delle organizzazioni sindacali. 62.b) - Dichiarazioni di commissioni interne e di direzioni delle aziende visitate.

56. - I distacchi dei membri di commissione interna.

Nei paragrafi seguenti sono riportate numerose dichiarazioni, tra le più significative, in merito al problema dei distacchi.

Si è precisato nella Relazione quale sia il regime contrattuale, il quale prevede soltanto permessi di volta in volta.

Ciò nonostante, la situazione di fatto presenta, specie nelle grandi aziende, casi in cui tutti o parte dei componenti, insieme o a turno, per l'intero orario o per alcune ore, hanno un permesso permanente che per l'appunto viene chiamato «distacco».

Dai dati statistici riportati nella Relazione si desume quale

sia la portata e la estensione di questa prassi, che supera il regime contrattuale.

Dalle dichiarazioni che seguono risulta che, da parte di organizzazioni di lavoratori e da commissioni interne, viene fatta presente la necessità, ai fini funzionali, di questi distacchi.

In altri termini, vi è da una parte una richiesta di estensione di questi casi e, dall'altra, invece, esiste una tendenza ad eliminare le situazioni di fatto già esistenti.

Si verificano, poi, contrasti anche in merito al numero dei membri distaccati ed alla quantità complessiva delle ore concesse giornalmente. Questi motivi e le relative posizioni delle parti sono ampiamente illustrati dal materiale di documentazione reperito dalla Inchiesta.

Riportiamo, nell'ordine, le dichiarazioni rilasciate sull'argomento dalle associazioni sindacali sia dei lavoratori che degli imprenditori e, quindi, le dichiarazioni registrate nel corso delle indagini dirette nelle aziende campionate.

57. - a) Dichiarazioni delle associazioni sindacali.

Dal colloquio con i dirigenti della C.I.S.L. di TORINO:

«Nel settembre 1953 è stato effettuato uno sciopero unitario di una giornata contro la revoca dei distacchi, dopo aver trattato lungamente e aver visto modificate alcune proposte che erano state al riguardo formulate. Avevamo chiesto che, per lo meno, fossero mantenute 300 ore quotidiane di distacco nel complesso aziendale».

- *domanda* - «Quanti erano i distacchi per i membri delle commissioni interne?».

- *risposta* - «Le commissioni interne, che avevano membri variabili fra le 160 e 180 unità, oggi si sono moltiplicate in quanto vi sono sezioni dappertutto».

- *domanda* - «Tutti erano dunque distaccati?».

- *risposta* - «Sì; abbiamo delle commissioni interne con distacchi da un minimo di 3 fino a 15 membri».

* *

Dalla memoria presentata dalla F.I.O.M. (C.G.I.L.) di MILANO:

«La forma più diffusa per impedire un sufficiente svolgimento della attività di tutela dei lavoratori è quello di non consentire alla commissione interna o ad alcuni suoi componenti di usufruire dei permessi o distacchi permanenti dalla produzione, necessari per intervenire direttamente nei reparti di lavoro.

Tali restrizioni sono intervenute in due fasi; e, cioè, dopo il 1948 e, poi, successivamente nel 1952. Tutti gli accordi sottoscritti dalle direzioni e le varie intese esistenti al riguardo sono stati sistematicamente violati dagli industriali, determinando una serie di lunghe lotte da parte dei lavoratori per salvaguardare un minimo di funzionalità al loro organismo aziendale.

Tutte le possibilità di distacco dalla produzione sono state revocate ai membri di commissione interna in quasi tutte le aziende».

* *

Dal colloquio con i dirigenti della ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI di MILANO:

«Il distacco di membri della commissione interna rappresenta una perdita sensibile per le aziende che occupano un numero limitato di lavoratori. Tuttavia, si può affermare che, almeno una volta alla settimana, le commissioni interne si riuniscono, discutono i loro problemi e li presentano al datore di lavoro.

Non esiste, poi, da parte del datore di lavoro stesso una ostilità al riguardo, perchè se l'opera della commissione interna viene regolarmente esplicata, questa si risolve in un vantaggio anche per la azienda, poichè può fare presente fatti e problemi che o sfuggono o, se esposti uno ad uno, costituiscono una perdita di tempo.

Nella provincia di Milano, le controversie sono state limitatissime di numero, e sono state tutte appianate e risolte».

* *

Dal colloquio con la C.I.S.L. di BERGAMO:

«Le commissioni interne avevano il compito di tutelare gli interessi dei lavoratori e alcuni membri avrebbero dovuto essere

staccati dalla produzione dello stabilimento, proprio per poter meglio adempiere al loro mandato.

Infatti, parecchie aziende erano venute nella decisione di staccare alcuni componenti della commissione dall'obbligo di lavoro, affinché potessero essere già liberi; ma questa libertà è continuata a diminuire, e oggi le aziende fanno di tutto per impedire alle commissioni interne di svolgere i loro compiti».

* *

Dalla memoria presentata dalla F.I.L.C. (C.G.I.L.) di GENOVA:

«La commissione interna viene ostacolata nel suo funzionamento; nessun membro di commissione interna è staccato dalla produzione per la esecuzione delle pratiche inerenti il mandato ricevuto, e continui sono i tentativi per impedire l'esercizio delle libertà e dei diritti dei lavoratori, ed in primo luogo del diritto di sciopero attraverso minacce di licenziamento e lettere di ammonimento.

Gli impedimenti al funzionamento della commissione interna si verificano in tutte le fabbriche; e basti dire che, in nessuna fabbrica chimica della nostra provincia, vi è un membro di commissione interna staccato dalla produzione».

* *

Dal colloquio con i dirigenti della ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI di GENOVA:

«Riteniamo di aver fatto per le commissioni interne più di quello che il regolamento prescrive; e ciò dovrebbe essere, quindi, sufficiente.

Bisogna anche considerare che siamo partiti da una situazione di anormalità, in quanto, negli anni precedenti, i membri della commissione interna erano addirittura esonerati dall'obbligo del lavoro.

Noi ci siamo sforzati di riportare la situazione su di un piano normale, in quanto esonerare tutto l'anno dal lavoro i membri della commissione interna non sarebbe nè giusto nè morale».

Dalla memoria presentata dalla stessa ASSOCIAZIONE:

«Nei maggiori complessi industriali sono, peraltro, in atto concessioni che attribuiscono alle commissioni interne possibilità di funzionamento, ancora più agevoli di quelle loro riconosciute dall'accordo interconfederale, attraverso l'esonero, totale o parziale, di alcuni membri dall'obbligo di prestare effettivamente servizio, pur percependo ugualmente la normale retribuzione, ovvero attraverso una notevole larghezza nella concessione di permessi, sia per l'abbandono del posto di lavoro, che per le riunioni con le maestranze».

* *

Dal colloquio con il SINDACATO LIGURE DIRIGENTI DI AZIENDE di GENOVA:

«Sul primo tema riguardante la funzione delle commissioni interne, in genere ci risulta che esse funzionano nei limiti degli accordi interconfederali.

Si verificano anzi situazioni più favorevoli, nel senso che talune grandi aziende esonerano i membri della commissione interna dalla preoccupazione del lavoro, in modo che essi possano meglio svolgere i loro compiti.

Su questo argomento siamo del parere che forse sarebbe più opportuno lasciare alla commissione interna una libertà per un determinato numero di ore lavorative.

Siamo, comunque, sempre nel campo delle concessioni che vanno oltre gli accordi interconfederali».

* *

Dal colloquio con i rappresentanti della CAMERA del LAVORO di SAVONA:

«In generale, tutte le aziende hanno proceduto ad annullare il distacco dal lavoro di cui godevano uno o più membri della commissione interna, impedendo, quindi, alla stessa quei necessari contatti con i lavoratori durante il lavoro».

* *

Dalla memoria presentata dalla UNIONE INDUSTRIALI di SAVONA:

«In linea generale, si può affermare che il funzionamento delle commissioni interne deve considerarsi regolare in armonia con le norme previste dall'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953, che disciplina la costituzione e la attività delle commissioni interne stesse.

È da osservare che, mentre nei primi anni, successivi alla liberazione, i membri della commissione interna per l'espletamento delle proprie funzioni si astenevano dal lavoro nello stabilimento, la situazione si è andata gradualmente normalizzando con il ritorno nei reparti produttivi della azienda dei membri anzidetti.

Per l'espletamento delle mansioni inerenti al loro mandato, i commissari in parola svolgono la propria attività al di fuori dell'orario di lavoro dello stabilimento, salvo casi eccezionali ed urgenti».

* *

Dal colloquio con i rappresentanti della C.I.S.NA.L. di GROSSETO:

«Il funzionamento delle commissioni interne è normale e, nelle grandi aziende, esse hanno una stanza a disposizione e possibilità di permessi per affissioni murali. In una grande azienda i segretari delle commissioni interne sono pagati proprio per questa loro funzione.

Non ci risulta che siano sorte controversie circa la commissione interna. Le riunioni avvengono regolarmente ed, a queste, presenza il segretario del Gruppo miniere».

* *

Dal colloquio con la C.I.S.L. di SALERNO:

«Nei grandi complessi si concede qualche distacco ai membri di commissioni interne; nei piccoli e medi, invece, la attività delle commissioni interne si svolge solo fuori dell'orario di lavoro».

58. - b) Dichiarazioni di commissioni interne e di direzioni aziendali.

Dai colloqui con la commissione interna centrale di una grande AZIENDA di TORINO:

«È da tenere presente che, fino all'agosto del 1953, i membri di tutte le commissioni interne della azienda erano completamente liberi dalle loro mansioni, nel senso che avevano del tempo a loro disposizione per esplicitare la loro attività. Con un provvedimento dell'agosto del 1953, giustificato con il fatto che, in sede interconfederale nazionale era stato stipulato l'accordo 8 maggio 1953, la direzione ha tolto questa facoltà».

- *domanda* - «Si tratta della cosiddetta revoca di distacco?».

- *risposta* - «Per distacco intendiamo colui che riveste un incarico sindacale fuori della azienda. Noi eravamo tenuti ad essere sempre presenti nella azienda, cioè a bollare regolarmente la nostra cartolina all'entrata ed all'uscita; però, durante la permanenza nella azienda, non avevamo altro obbligo che quello di svolgere i compiti della commissione interna».

- *domanda* - «Avevate, cioè, la massima mobilità».

- *risposta* - «Sì, la massima possibilità di girare ed anche di uscire dallo stabilimento».

- *domanda* - «La direzione, nel prendere questo provvedimento ha solo addotto il motivo della intervenuta modifica in senso contrattuale, oppure ha fatto presente anche altri motivi?».

- *risposta* - «Questo è stato - diciamo - lo spunto ufficiale. Cioè, l'occasione che ha dato alla direzione la possibilità di fare una serie di rilievi che consigliavano di adottare questo provvedimento, e che sono sufficientemente contenuti nel verbale del 26 agosto 1953, dal quale si possono rilevare interessanti argomentazioni.

Fra le ragioni ufficiali addotte dalla direzione, è sintomatica la frase del direttore del personale: «Noi abbiamo adottato un provvedimento che riteniamo pienamente giustificato e lecito, costituendo esso la pura e semplice applicazione dell'accordo interconfederale dall'8 maggio 1953».

In effetti, pur senza volerlo, è stato dichiarato in modo esplicito che la direzione si è sempre riferita all'accordo interconfederale, anche se è vero che a determinare una decisione di questo genere hanno concorso, da parte della direzione, alcuni inconvenienti che erano già stati oggetto di una lunghissima trattativa svolta negli anni 1949-1950 tra le commissioni interne e la direzione.

Già nel 1949-1950, la direzione aveva chiesto un incontro con le commissioni interne per limitare questo tempo libero a loro disposizione e per redigere una specie di regolamentazione aziendale per il funzionamento dei membri delle commissioni interne stesse. Questo accordo si articolava in dieci punti e costituiva una via di mezzo fra la piena libertà di prima e la situazione successiva del 1953.

Purtroppo, per la opposizione assoluta e per la impossibilità di conciliazione, quell'accordo non fu concluso, anche se mentre le correnti di minoranza erano disposte ad accettare un accordo del genere, quella di maggioranza non ha voluto accettarlo.

Quando nel 1953 le commissioni interne - anche quelle di maggioranza - invocarono il cennato accordo come precedente sul quale si sarebbe potuto trovare una intesa, la direzione non ne volle più sapere, giustificandosi continuamente con il motivo ufficiale della applicazione integrale dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953.

La direzione sostiene infatti che, da parte nostra, si possono fare tutte le obiezioni che si ritengono necessarie, ma che le trattative possono avere luogo solamente con le organizzazioni con le quali è stato firmato l'accordo dell'8 maggio 1953.

* *

Dal colloquio con i membri di commissione interna di una grande AZIENDA di MILANO:

«La direzione, dal 1951 in poi, ha sempre specificato che i membri della commissione interna - i quali, in base all'art. 10 dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953, devono essere trattati al pari degli altri operai - non possono essere esonerati dallo svolgimento della attività produttiva.

Da notare che ogni membro di commissione interna deve tutelare gli interessi di circa 1000 operai, per cui riteniamo necessario che i componenti la commissione interna non siano addetti alla normale attività di produzione.

Fin dall'ottobre 1955, la direzione e i sindacati si sono riuniti, ed hanno costituito il comitato elettorale. Poi, avvenute le elezioni, alla prima riunione, la direzione ha imposto a tutti i membri della commissione interna di entrare in produzione; ciò che ha determinato ampie discussioni ed uno sciopero di 24 ore.

Successivamente, l'Ufficio regionale del lavoro, sentite tutte e due le parti, ha emesso un parere che, però, la direzione ha applicato unilateralmente.

Noi siamo dell'avviso che la direzione, attuando il distacco dalla produzione per 4 ore alla settimana per ognuno dei dodici membri della commissione interna, ha reso difficoltoso per la commissione stessa il poter svolgere il proprio compito, tenuto conto delle grandi dimensioni della azienda.

Noi riteniamo che sarebbero occorsi almeno cinque elementi e che quelli che erano in produzione avrebbero dovuto avere almeno dieci ore alla settimana; e questo in quanto, essendo così grande lo stabilimento, numerosi sono i problemi da risolvere.

A nostro parere, quindi, la commissione interna in tali condizioni non può funzionare».

* *

Dalla memoria presentata dalla commissione interna di una grande AZIENDA di MILANO:

«Dal 1945 tutti i membri della commissione interna erano staccati dalla produzione in considerazione della vastità della fabbrica, del numero dei dipendenti e dalla molteplicità dei problemi da studiare e da risolvere.

La stessa direzione della società riconobbe tale esigenza, come risulta, ad esempio, dal verbale n. 8 dell'incontro svoltosi il 16 luglio 1951, fra commissione interna e direzione.

In tale incontro, i rappresentanti della direzione hanno dichiarato testualmente:

«In merito alla partecipazione al lavoro aziendale dei membri della commissione interna, di fronte alle ripetute affermazioni di questa ultima che la astensione totale dal lavoro sia indispensabile per la propria funzionalità, la società, pur mantenendo il suo punto di vista sul problema, espresso nella propria dichiarazione del 21 giugno 1951, non intende impedire che la nuova commissione interna abbia la possibilità di dimostrare prati-

camente la corrispondenza del proprio operato ai propositi manifestati, nonché quella delle proprie effettive esigenze funzionali alle istanze insistentemente avanzate».

Il giorno 29 ottobre 1955, nella prima riunione con l'attuale commissione interna, la direzione comunicò invece la propria decisione di avviare ai reparti di produzione e ai vari turni e rispettivi reparti tutti i membri della commissione interna, mettendo così praticamente questa ultima nella più assoluta impossibilità di funzionare.

Tale azione provocò una serie di incontri tra le parti in sede aziendale e in sede sindacale e, successivamente, presso lo Ispettorato del lavoro e presso l'Ufficio regionale del lavoro.

Il 17 novembre 1955, la quasi totalità degli operai ed una larga percentuale di impiegati parteciparono ad uno sciopero di protesta per la durata di 24 ore, proclamato dalle tre organizzazioni sindacali.

Attualmente, applicando unilateralmente alcune proposte di mediazione avanzate dall'Ufficio regionale del lavoro, la direzione ha fissato le seguenti modalità per il funzionamento della commissione interna: «tre membri facenti capo alle tre organizzazioni sindacali sono totalmente esentati dal lavoro; gli altri usufruiscono di un permesso settimanale di 2 ore e mezzo per una riunione collegiale».

Da notare che, quando il membro di commissione interna è addetto alla produzione, esso non può svolgere il suo mandato per i problemi che sorgono nel suo stesso reparto.

Queste proposte di mediazione, avanzate dall'Ufficio regionale del lavoro e applicate dalla direzione, non sono state accettate da nessuna delle tre organizzazioni sindacali dei lavoratori».

* *

Dal colloquio con la direzione di una grande AZIENDA di MILANO:

«Nel 1955 è avvenuto un cambiamento nelle modalità di funzionamento, solo per quanto si riferisce alla materia extra contrattuale e tipicamente aziendale.

Infatti, esisteva una prassi interna che consentiva la esenzione totale dal lavoro per tutti i quindici membri della commissione interna, anche se su questo punto la società aveva sempre

mantenuta una riserva, ripetutamente dichiarata e fissata in verbali con la commissione interna, di rivedere la intera materia.

La esenzione dal lavoro di tutti i 15 membri ebbe origine nell'immediato dopoguerra per la quantità di problemi di sistemazione sindacale che si presentava, sia alla società che alla rappresentanza dei lavoratori. Con ciò, la ditta ha inteso facilitare al massimo la commissione interna, ispirandosi a principi di liberalità e di lealismo.

Nel 1955, però, la grande maggioranza dei problemi si poteva considerare sistemata; e, infatti, in pratica, i membri di commissioni interne non erano più impegnati come un tempo ed avevano moltissime ore libere durante il giorno.

In tale anno, la ditta ha fatto valere le riserve in precedenza avanzate; e ciò, oltre che per le considerazioni di cui sopra, anche per mettere su di un terreno di chiarezza i rapporti con la commissione interna, la quale, poi, nella maggioranza, appoggiata da organi sindacali e politici, aveva iniziato contro la ditta una campagna di accuse e di intimidazioni, senza alcun fondamento.

Nel fare questo passo, la società aveva dato assicurazione che avrebbe comunque studiato altre facilitazioni, da aggiungere alle norme di contratto, per agevolare lo svolgimento del lavoro della commissione. Infatti, dopo lunghe discussioni, la società stessa ha accettato un progetto relativo alla attività della commissione interna, proposto dal direttore dell'Ufficio regionale del lavoro di Milano, al quale le parti si erano rivolte.

Per valutare il carico attuale di lavoro della commissione interna, basti pensare che l'ufficio apposito - che potrebbe essere aperto prima e dopo l'orario normale di lavoro per i contatti con i rappresentanti - risulta rimanere costantemente chiuso fuori delle normali ore lavorative.

Come valutazione complessiva della situazione, si può affermare con tutta tranquillità che l'attuale commissione interna - la quale gode ancora di una possibilità di funzionamento che supera largamente i termini contrattuali - è in grado di svolgere una azione piena e continuativa di controllo su tutta la materia rientrante nella propria competenza.

La società ritiene, inoltre, che con la sua azione si sia costituito un elemento molto importante per i rapporti fra ditta e commissione interna, con la garanzia del rispetto reciproco dei diritti e dei doveri spettanti a ciascuna delle parti.

La commissione interna, che gode ancora di vantaggi rispetto all'accordo, è in grado di assicurare la possibilità di riunioni

con la direzione durante l'orario di lavoro, mentre un quarto membro è sempre libero a turno con gli altri. La ditta, inoltre, si impegna di pubblicare i bollettini. La commissione interna riceve, poi, un fondo spese; e l'ufficio della stessa può essere aperto anche prima dell'orario normale, sebbene non risulti che si sia mai aperto in anticipo, il che dimostra che non sussiste necessità alcuna.

Riteniamo, perciò, che la commissione interna possa svolgere ampiamente tutti i suoi compiti ».

- *domanda* - «La direzione non ha detto ad un certo momento che era disposta a trattare solo determinate materie?».

- *risposta* - «In questa situazione, ci siamo trovati nella necessità di precisare che, se il datore di lavoro ha dei diritti, noi di conseguenza abbiamo dei doveri, per cui è bene attenersi a questo principio.

* *

Dal colloquio con i membri di una grande AZIENDA di MILANO:

«Per quanto riguarda il funzionamento della commissione interna, vi è un segretario distaccato dalla produzione, il quale ha tutta la possibilità di tener dietro alle richieste dei lavoratori ».

* *

Dal colloquio con la direzione di una grande AZIENDA di MILANO:

«Vi è da considerare che i segretari delle commissioni interne sono esonerati dal lavoro, per cui i rapporti tra gli stessi e la direzione possono avvenire con la massima speditezza e senza formalità ».

* *

Dal colloquio con la direzione di una AZIENDA MECCANICA di MILANO:

- *domanda* - «I membri della commissione interna sono tredici dei quali due distaccati dalla produzione. Circa questi due

operai - come anche per la riunione del mercoledì e le concessioni dei permessi - sono intervenuti accordi reciproci fra la direzione e la commissione interna, oppure queste concessioni sono frutto di una deliberazione unilaterale della direzione?».

- *risposta* - «Secondo gli accordi, la commissione interna dovrebbe svolgere il proprio lavoro dopo l'orario.

Noi abbiamo ritenuto di compiere un atto di collaborazione non applicando alla lettera questi accordi, ma consentendo a due dipendenti di essere costantemente a disposizione dei lavoratori».

- *domanda* - «Questi accordi non consentono, specie nei grandi complessi, di assistere efficacemente i lavoratori. Noi dobbiamo rilevare se esiste uno spirito di collaborazione; e, perciò, vorremmo conoscere se la direzione è venuta incontro a richieste dei dipendenti o se ha fatto queste concessioni perchè non riteneva di poter fare di più».

- *risposta* - «Le concessioni sopra dette sono il frutto di un *modus vivendi* raggiunto attraverso discussioni anche con la commissione interna.

Quando fu stipulato il nuovo accordo, si parlò della questione con la commissione interna e si ebbe da parte di questa, la richiesta di maggior libertà. Fu redatto una specie di verbale o, meglio, furono presi degli appunti sugli esoneri e sui permessi. Le discussioni non furono mai eccessivamente accese, nè le agitazioni molto forti.

Non abbiamo mai avuto occasione di rilevare che i due membri staccati dalla produzione fossero impegnati oltre le loro possibilità.

Quando si stabilì che solo due membri potevano rimanere fuori dalla produzione, ciò non venne accolto con soddisfazione, anche se in un primo tempo eravamo orientati a concedere il permesso per un solo operaio.

Non abbiamo fissato alcun divieto di ingresso nei reparti da parte dei membri della commissione interna; però, desideriamo che, entrando in un reparto, essi avvisino il capo responsabile del reparto stesso della loro presenza».

- *domanda* - «Data la ampiezza territoriale della azienda, ritiene che due membri staccati siano sufficienti?».

- *risposta* - «Io ritengo di sì. Non ho mai avuto la sensa-

zione che fossero insufficienti ».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di MILANO:

«La commissione interna ha espresso l'avviso che si trattasse di un diritto il fatto che il presidente della stessa fosse staccato dalla produzione. Noi abbiamo operai che iniziano il lavoro alle sei del mattino; e vi sono, inoltre, numerosi turni che interferiscono fra di loro, per cui non è possibile stabilire un orario per ricevere gli operai. Per questo motivo un elemento della commissione interna deve rimanere staccato dalla produzione, altrimenti il funzionamento della stessa, in uno stabilimento come il nostro, non potrebbe aver luogo ».

- *domanda* - «Quindi, è giusto che il presidente venga sostituito quando si ammala? ».

- *risposta* - «Sì. Alla prima riunione che si è tenuta, abbiamo fatto presente che se il presidente si assenta, qualcuno lo deve necessariamente sostituire. E la direzione ha riconosciuto questa necessità ».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di BERGAMO:

«I membri della commissione interna, dopo le elezioni, indicarono coloro che dovevano essere staccati dalla produzione, mentre oggi tali operai vengono designati direttamente dalla direzione.

Noi ritenevamo che, per il grande numero di lavoratori, fossero necessari quattro operai liberi dal lavoro, in modo da poter svolgere i compiti all'esterno della azienda, seguire l'ambulatorio, assicurare che il servizio fosse pronto e regolare, controllare lo spaccio e le mense ogni giorno. Inoltre, vi è da curare il dormitorio, per il quale oggi non si può dire, pur con tutto quello che si è fatto, che esso sia un posto accogliente per un lavoratore, perchè ci sono cameroni dove sono accolti venti e più lavoratori.

I membri della commissione interna hanno dovuto essere

staccati dalla produzione dato che si verificavano continue discussioni tra noi, la direzione, e gli esperti di reparto. Vi erano, infatti, pressioni da parte della direzione, la quale non aveva accettato la commissione interna, in quanto quella uscente aveva rifiutato la lista della C.I.S.NA.L.

La direzione, perciò, non voleva lasciar funzionare la commissione interna. Per i nostri urgenti problemi e per la insistenza dei lavoratori, che volevano che la commissione funzionasse, abbiamo avuto un incontro con il direttore, al termine del quale, furono esonerati dal lavoro tre membri della commissione interna.

Ai componenti la commissione che si trovano in produzione, non è permesso, non solo di ascoltare reclami dai lavoratori, ma nemmeno di ricevere telefonate con i tre membri staccati dalla produzione. Si vorrebbe, poi, impedire ai membri di commissione interna, che fanno parte del consiglio della mutua aziendale, di far effettuare riunioni durante orario di lavoro; e ciò malgrado che le stesse avvengano di solito nei termini stabiliti.

A volte, si presentano problemi delicati e urgenti per i quali necessita il telefono. Per chiedere qualcosa agli impiegati della Mutua stessa, ad esempio, non ci è possibile telefonare, se non dopo le 17.30.

Se esiste una legge che regola i compiti della commissione interna, perchè la azienda - che non è neppure una azienda privata - si comporta in questo modo? ».

* *

Dai colloqui con la commissione interna centrale di una grande AZIENDA di GENOVA:

- *domanda* - «I membri della commissione interna lavorano tutti, o quelli distaccati sono sempre di uno stesso reparto?».

- *risposta* - «Abbiamo due membri distaccati su undici della commissione interna e, su nostra richiesta, sono sempre gli stessi. Avevamo chiesto di staccarne un terzo, perchè i problemi sono molti e complessi, ma non ci è stato accordato».

Dalla relazione presentata dalla direzione della stessa AZIENDA:

In via permanente sono esonerati dal lavoro due membri di

commissione interna, uno della corrente di maggioranza ed uno della corrente di minoranza, per l'espletamento dei compiti fissato alle stesse dall'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA METALLURGICA di LIVORNO:

- *domanda* - «Avete ore libere per svolgere le vostre funzioni di membri di commissione interna?».

- *risposta* - «C'è il segretario fisso, distaccato dalla produzione, dal quale gli operai possono recarsi dalle 12 alle 14 e dalle 16 alle 18.30».

- *domanda* - «Avete permessi per tenere i contatti con le organizzazioni sindacali?».

- *risposta* - «Quando si domandano, ci vengono dati. Solo una volta, nel 1955, si chiese un permesso per andare a discutere una vertenza sindacale assentandoci dalla fabbrica, ma il direttore rifiutò».

- *domanda* - «Avete la possibilità di andare nei reparti?».

- *risposta* - «Il segretario entra nei reparti con il consenso della direzione, però su autorizzazione di questa».

Dalla memoria della direzione della stessa AZIENDA:

«La commissione interna si riunisce ogni qualvolta ne ravvisi la necessità, fuori dell'orario di lavoro e, con autorizzazione, anche nelle ore di lavoro.

Un membro della commissione interna, retribuito, è esonerato dal lavoro in via continuativa per l'espletamento delle funzioni inerenti ai compiti della stessa; e ciò al di fuori di ogni obbligo contrattuale».

* *

Dalla memoria presentata dalla direzione di una grande AZIENDA di GROSSETO:

«Sebbene l'art. 10 dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 preveda che i membri delle commissioni interne debbono essere soggetti alle comuni norme contrattuali - e, quindi, siano obbligati ad osservare l'orario di lavoro come tutti gli altri dipendenti - presso alcune miniere della zona è avvenuto che un membro della commissione interna sia stato esonerato dal lavoro per potersi dedicare alle sue funzioni di carattere sindacale, anche nelle ore lavorative, e percependo da parte della azienda la intera retribuzione.

Agli altri componenti delle commissioni interne vengono, di regola, concessi permessi retribuiti in occasione delle riunioni con i rappresentanti della direzione».

Dal colloquio con la commissione interna della stessa AZIENDA:

- *domanda* - «Voi, membri della commissione interna, avete ore libere per l'espletamento delle vostre funzioni?».

- *risposta* - «In questa azienda il segretario presta servizio in ufficio e gli viene corrisposta la paga in economia. Tutti gli altri membri della commissione interna, invece, lavorano; e non è loro concesso, nemmeno per un momento, di lasciare il posto cui sono addetti. E ciò anche se ne fanno richiesta».

Dalla relazione presentata dalla commissione interna della stessa AZIENDA:

«Il segretario della commissione interna di fabbrica è distaccato dalla produzione e dedica interamente la sua attività alla commissione stessa.

Agli altri membri della commissione sono concesse ore libere dal lavoro solo per partecipare alle riunioni della commissione e a quelle che avvengono tra questa e la direzione aziendale.

Il segretario della commissione, benchè staccato dalla produzione, può svolgere solo limitatamente la sua attività».

Dal colloquio con i rappresentanti della C.G.I.L. di TERNI:

«Per quanto riguarda la commissione interna, noi, sin dal 1949, ne disciplinammo, con un accordo, il suo funzionamento e la attività dei suoi membri, stabilendo che non tutti, ma almeno una parte di essi dovessero essere esonerati dal lavoro.

Noi proponemmo che fosse distaccato dal lavoro il segretario per otto ore ed altri tre membri per tre ore, mentre negli altri stabilimenti si avevano otto ore per il segretario e tre ore, a turno, per un membro.

In verità, la azienda menava vanto di tale accordo che era l'unico del genere in Italia; ma nonostante ciò, la stessa azienda, tempo fa, non lo ha più applicato».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA METALLURGICA della ITALIA CENTRALE:

«Vige un accordo aziendale integrativo di quello interconfederale che è stato stipulato nel 1954 ed è più restrittivo rispetto a quello in precedenza applicato.

In base all'accordo vigente sono a disposizione della commissione interna otto ore alla settimana, mentre con quello precedente le ore erano venti al giorno.

Data la caratteristica della nostra fabbrica, divisa in due settori, quello siderurgico e quello meccanico, e considerata la complessità dei problemi che si presentano, si potrà comprendere come le otto ore a disposizione siano insufficienti.

Inoltre, in considerazione delle particolari caratteristiche del complesso aziendale, costituito da vari stabilimenti operanti in settori diversi, noi avevamo un comitato di coordinamento della attività delle varie commissioni interne, che si riuniva ogni qualvolta si presentava un problema comune interessante tutti i settori della azienda.

La società ha, però, disdetto anche l'accordo che prevedeva questo comitato.

Ad ogni modo, l'accordo sulle otto ore viene rispettato; anzi, per onestà, dobbiamo dire che vengono fatte altre concessioni».

- domanda - «Voi avete definito molto limitativo l'accordo relativo alle otto ore poste dalla azienda a disposizione della commissione interna. Occorre tenere presente, però, che l'ac-

cordo 8 maggio 1953, prevede che la commissione interna debba operare esclusivamente fuori delle ore di lavoro, per cui non mi sembra che esso sia limitativo, ma integrativo».

- *risposta* - «È limitativo rispetto al precedente accordo aziendale».

- *domanda* - «L'accordo aziendale esisteva prima dell'8 maggio 1953?».

- *risposta* - «Sì; ed era stato stipulato tenendo conto delle esigenze particolari della nostra fabbrica.

La estensione dello stabilimento comporta, infatti, la necessità per i membri della commissione interna di una certa mobilità; ed è in questo senso che l'accordo è limitativo.

L'accordo interconfederale indubbiamente stabilisce quanto si è detto; tuttavia, non dobbiamo dimenticare che le organizzazioni sindacali lo hanno firmato perchè esso, in sostanza, rappresenta un notevole passo avanti, se si considera che molte aziende non riconoscevano le commissioni interne. D'altra parte, lo stesso accordo nazionale precisa che tutte le condizioni di miglior favore dovevano essere mantenute.

Quando diciamo, perciò, che l'accordo aziendale è fortemente limitativo rispetto al precedente, siamo nello spirito dello stesso accordo dell'8 maggio 1953.

C'è, poi, un altro aspetto della questione, che si ritiene utile far rilevare.

L'accordo nazionale lascia indubbiamente un certo margine alla discrezione della direzione aziendale. Vi sono, però, dirigenti che hanno voluto interpretare in senso fortemente restrittivo anche l'accordo integrativo aziendale, per cui la commissione interna incontra moltissima difficoltà nell'assolvimento dei suoi compiti, in quanto i dirigenti stessi interferiscono sulla necessità di tenere o meno la tale riunione, ecc.

A volte, ci sono direttori che si rendono conto delle necessità e usano una maggiore larghezza, per quanto, pur non avendo motivi di lamentarci sul modo in cui è stato applicato l'accordo in questi ultimi anni - anzi, dobbiamo dare atto alla direzione di una certa comprensione - riteniamo, tuttavia, di non poter dipendere dalle decisioni al riguardo adottate dalla stessa direzione aziendale.

Abbiamo, perciò, chiesto di agire senza dover chiedere il permesso; e desideriamo che ciò ci spetti per diritto, in base al contratto.

Con tali concessioni, l'organismo potrebbe assolvere meglio le sue funzioni».

* *

Dalle risposte alla tematica presentate dalla direzione di una AZIENDA CHIMICA di ROMA:

«Per agevolare l'espletamento dei compiti della commissione interna nello stabilimento è concesso che un membro, a turno settimanale, sia esonerato totalmente dal servizio, e venga, comunque, regolarmente retribuito».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA MECCANICA di TARANTO:

«In commissione siamo distaccati quattro membri, di cui due per la commissione interna e due al refettorio.

Abbiamo, quindi, la possibilità di girare nei vari reparti dell'intero stabilimento».

* *

Dal colloquio con la direzione di una AZIENDA CHIMICA di CATANZARO:

«Il segretario della commissione interna è libero durante tutte le ore di lavoro ed ha il permesso di uscire per trattare tutte le vertenze degli operai».

Dalla memoria presentata dalla stessa direzione:

«Sebbene, per l'accordo dell'8 maggio 1953, i membri della commissione di fabbrica siano tenuti ad osservare il normale orario di lavoro come tutti gli altri dipendenti, il segretario della nostra commissione è stato parzialmente esonerato dalle sue mansioni per permettergli di dedicarsi alle sue funzioni di carattere sindacale, anche durante le ore lavorative.

Questa concessione rende estremamente agevoli, e pressochè continui, i suoi contatti con la direzione, per cui tutti i problemi portati dai lavoratori alla attenzione della commissione in-

tema di fabbrica possono essere sottoposti ed esaminati dalla direzione con la massima rapidità».

* *

Dalla relazione della UNIONE INDUSTRIALI di PALERMO:

«La questione sull'obbligo, o meno, di lavoro dei componenti la commissione interna dei lavoratori venne dibattuta nel 1946, ed in un primo tempo si ridusse il numero di coloro che lavoravano.

Poi, a seguito degli accordi interconfederali, la azienda prese una posizione di giusta interpretazione dei contratti, pretendendo che i componenti della commissione interna lavorassero come tutti gli altri operai. Il che divenne operante».

* *

Dal colloquio con i dirigenti di una AZIENDA MECCANICA di PALERMO:

«È vero che non abbiamo concesso il permesso del distacco, per l'eventuale disbrigo dei loro compiti, a due membri della commissione interna; però, in effetti, alcuni di tali membri sono sempre in giro. Noi lo sappiamo, ma «chiudiamo gli occhi».

Riteniamo che un tale distacco sia controproducente; e ce ne siamo accorti quando l'abbiamo fatto a titolo sperimentale.

I membri della commissione interna, praticamente, sono sempre liberi, e godono di una libertà superiore a quella che si possa immaginare».

59. - La concessione dei permessi ai membri di commissione interna.

Numerose dichiarazioni sono state raccolte, da parte dei lavoratori e da parte dei datori di lavoro, in merito alla concessione di permessi per facilitare il compito delle commissioni interne, sia nei confronti dei lavoratori, che per i contatti con le direzioni.

Le dichiarazioni seguenti concernono i permessi in genere, esulando dai veri e propri «distacchi», già trattati.

In alcune di esse si può altresì rilevare che, anche quando esistono membri di commissioni interne permanentemente distaccati, a volte vengono concessi permessi anche agli altri membri.

* *

Dal colloquio con i membri della commissione interna di una AZIENDA MECCANICA di TORINO:

- *domanda* - «Vi danno il permesso per andare fuori?».

- *risposta* - «Sì; ed anche per tenere i contatti con i lavoratori».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA MECCANICA di TORINO:

- *domanda* - «Se qualcuno di voi, dovendo andare al sindacato, chiede il permesso, lo ottiene?».

- *risposta* - «Sempre. Quando eravamo nella vecchia sede, io nella qualità di membro della commissione interna, ho chiesto parecchie volte il permesso di venire qui e non me lo hanno mai negato. Anzi, qualche volta, quando c'era urgenza di lavoro, la direzione mi portava in macchina per fare più in fretta».

* *

Dal colloquio con i membri di commissione interna di una piccola AZIENDA di MILANO:

«Se ci spostiamo dal nostro posto di lavoro, non dicono niente. Qualche volta però, mentre ero occupato per dei lavori della commissione interna, il direttore è venuto a chiamarmi e mi ha detto che così la produzione non sarebbe andata avanti.

Nessuno di noi è staccato dalla produzione».

* *

Dal colloquio con i membri di commissione interna di una media AZIENDA di MILANO:

«Nessun membro della commissione interna è staccato dalla produzione. Quando abbiamo qualche importante questione, chie-

diamo il permesso di riunirci; ma non sempre ce lo consentono».

* *

Dal colloquio con i membri di commissione interna di una grande AZIENDA di MILANO:

- *domanda* - «A qualche membro di commissione interna è concesso del tempo disponibile?».

- *risposta* - «No, a nessuno. Però, se qualche operaio ha bisogno di chiarimenti da parte della commissione interna, lo riceviamo nell'apposito ufficio senza alcuna difficoltà da parte della azienda».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una media AZIENDA di MILANO:

«Nessuno dei membri della commissione interna è staccato dal lavoro. Basta, però, far presente al capo reparto il motivo per cui ci si assenta; e questi non solleva obiezioni».

Dalla memoria presentata dalla direzione della stessa AZIENDA:

«Ai membri della commissione interna vengono concesse ore libere per l'espletamento del loro lavoro».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di MILANO:

«Abbiamo una sede. Nessuno è libero dalla produzione, ma quando è necessario possiamo riunirci.

Quando dobbiamo andare fuori fabbrica per motivi inerenti alla commissione interna, timbriamo il cartellino con un timbro speciale; mentre, se ci si riunisce in fabbrica, si avverte semplicemente il capo reparto».

* *

Dalla memoria presentata dalla direzione di una piccola AZIENDA di MILANO:

«Per l'espletamento dei compiti della commissione interna vengono concesse ore libere ai membri della stessa».

* *

Dal colloquio con la direzione di una grande AZIENDA di MILANO:

«Quando i membri della commissione interna hanno necessità di assentarsi dal lavoro per motivi inerenti al loro mandato, è sufficiente che facciano una telefonata; e noi li lasciamo liberi».

Dalla memoria presentata dalla stessa AZIENDA:

«In casi particolari i componenti della commissione interna vengono autorizzati di volta in volta, dal servizio del personale, ad assentarsi dal lavoro.

Durante il 1955 sono stati rilasciati permessi per n. 702 ore lavorative, le quali sono pertanto da aggiungere alle ore retribuite ai due membri della commissione interna esentati dal lavoro.

Durante il 1954, erano stati rilasciati permessi per n. 651 ore».

* *

Dal colloquio con i membri di commissione interna di una piccola AZIENDA di MILANO:

«Abbiamo permessi per recarci fuori della ditta a conferire con i sindacati. Basta che lo chiediamo al direttore».

* *

Dal colloquio con i membri di commissione interna di una media AZIENDA di MILANO:

«Ogni settimana, un membro della commissione interna è di servizio e si può staccare dalla produzione quando si verifica qualche cosa che richieda la sua presenza nei reparti, o quando deve parlare con la direzione. Nessuno è, però, staccato in permanenza».

* *

Dal colloquio con i membri di commissione interna di una piccola AZIENDA di MILANO:

- *domanda* - « Quando può comunicare con gli operai? ».

- *risposta* - « Durante la mensa; ma pochi sono quelli che ne usufruiscono, perchè la maggior parte della maestranza abita nelle vicinanze. Ci serviamo, quindi, del locale della mensa e, qualche volta, parliamo anche in officina. Il principale ci concede un permesso di 10-15 minuti ».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una piccola AZIENDA di MILANO:

« Se uno di noi ha necessità di girare per le riunioni, la direzione lascia piena facoltà di farlo, senza bisogno di chiedere il relativo permesso ».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA TESSILE di BERGAMO:

« Ai membri della commissione è permesso di riunirsi nelle ore di lavoro; ma nessun membro è esentato dal lavoro. Le nostre riunioni le teniamo regolarmente durante le ore di lavoro ».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA METALLURGICA di BERGAMO:

- *domanda* - « Siete esentati dal lavoro per svolgere i vostri compiti? ».

- *risposta* - « No. Prima c'era un pò più di libertà; ma ora se proprio abbiamo bisogno di assentarci ci danno il permesso senza difficoltà ».

* *

Dalle risposte alla tematica presentate dalla commissione interna di una grande AZIENDA di VARESE:

«In caso di necessità, vengono concessi permessi per l'espletamento delle mansioni inerenti alla carica».

* *

Dalle risposte alla tematica presentate dalla commissione interna di una media AZIENDA di VARESE:

«Per semplificare le mansioni della commissione interna, la direzione concede ore libere».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una media AZIENDA di VARESE:

«Quando ci riuniamo in commissione, siamo liberi. Comunque, se abbiamo necessità, per svolgere i nostri compiti, di spostarci da un reparto all'altro, dobbiamo chiederne il permesso alla assistente; e, in proposito vi è da dire che, se pur la direzione ci ha fatto delle osservazioni, non ha mai preso alcun provvedimento disciplinare».

* *

Dal colloquio con i dirigenti di una grande AZIENDA di VENEZIA:

«La commissione interna dovrebbe svolgere tutta la sua attività al di fuori dell'orario di lavoro; ma noi, in ciascuna fabbrica, abbiamo permesso che un membro svolga la sua normale attività».

«Abbiamo autorizzato i membri della commissione ad assentarsi nei casi strettamente necessari. Quando possiamo venire incontro alla commissione, lo facciamo volentieri».

«Vi è, quindi, comprensione reciproca».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA METALLURGICA di VENEZIA:

«Nessun membro della commissione interna si è mai assen-

tato dal lavoro. Abbiamo fissato la riunione della stessa due volte alla settimana, per discutere ogni problema che può riguardare i lavoratori.

Abbiamo presentato delle richieste che sono state favorevolmente accolte seppure esse siano state vincolate alla approvazione, da parte della commissione interna, nella controproposta della direzione; nel senso, cioè, che la commissione interna non doveva più riunirsi nelle ore di lavoro durante la settimana.

La commissione, precedentemente a questo accordo, si riuniva due volte alla settimana; e, pur di vedere accolte le rivendicazioni economiche, ha accettato di riunirsi con periodicità e con franchigia soltanto di mezza ora.

Certamente, la commissione non poteva, in quel momento, respingere la soluzione economica, anche per il prestigio che alla stessa ne sarebbe derivato dal miglioramento delle condizioni rispetto al passato; ed ha, quindi, accettato la condizione posta.

Ogni qualvolta, però, ci si voglia riunire, sia fuori orario di lavoro che durante l'orario di lavoro, previo avviso alla direzione, possiamo sempre farlo e la direzione ha sempre concesso il permesso ».

* *

° Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA TESSILE di VICENZA:

- *domanda* - « Ai membri sono lasciate ore libere per l'espletamento delle loro mansioni? Vengono dati permessi con difficoltà o no? ».

- *risposta* - « Basta chiederlo alla direzione. Qualche volta lo concede e qualche volta no; però, i permessi chiesti per motivi sindacali non li negano mai. Per questioni personali, invece, qualche volta non li concedono ».

* *

Dal colloquio con i dirigenti della ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI di GENOVA:

« Da quanto ci risulta, nelle grandi aziende, tutte le volte che se ne presenta la necessità, i membri della commissione interna sono esonerati dal lavoro ».

* *

Dal colloquio con le commissioni interne di una AZIENDA MECCANICA di GENOVA:

«I membri della commissione interna non possono dedicarsi ai compiti loro spettanti, avendo libera una sola ora al mese, ora che viene concessa per le riunioni e per andare in direzione ad esporre i nostri problemi.

Quando abbiamo, però, bisogno di discutere questioni di carattere urgente, ci vengono concesse anche due riunioni alla settimana».

* *

Dalla memoria della direzione di una AZIENDA CHIMICA di LIVORNO:

«Nello stabilimento, non solo viene scrupolosamente applicato l'accordo interconfederale dell'8 giugno 1953, ma esistono allo stato attuale numerose facilitazioni aventi per l'appunto lo scopo di favorire la commissione interna di fabbrica nell'espletamento del suo mandato.

Così, ad esempio - sebbene, per l'accordo sopra citato, i membri della commissione interna di fabbrica siano tenuti ad osservare il normale orario di lavoro, come tutti gli altri dipendenti - il segretario della commissione interna, ogni volta che l'abbia richiesto, è stato esonerato dalle sue mansioni, onde permettergli di dedicarsi alle sue funzioni di carattere sindacale anche durante le ore di lavoro.

Queste concessioni rendono estremamente agevoli, e pressochè continui, i suoi contatti con la direzione; per cui tutti i problemi, portati dai lavoratori alla attenzione della commissione interna di fabbrica, possono essere sottoposti alla direzione e, quindi, esaminati con la massima rapidità.

La direzione ha, inoltre, sempre accettato le richieste della commissione interna di fabbrica per le riunioni plenarie».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA ESTRATTIVA di LIVORNO:

- domanda - «Potete agire e potete esercitare liberamente le vostre funzioni?».

- *risposta* - «Abbiamo chiesto alla direzione il permesso di poter girare e lo abbiamo ottenuto; però, a disposizione in modo permanente, non c'è nessun membro della commissione interna».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una media AZIENDA di ROMA:

- *domanda* - «Vi concedono permessi per uscire e per andare ai sindacati?».

- *risposta* - «Quando li abbiamo chiesti, ce li hanno sempre dati».

* *

Dal colloquio con la direzione di una AZIENDA TESSILE di NAPOLI:

«La commissione interna non ha mai domandato di essere esonerata dal lavoro nello stabilimento per qualche ora di lavoro al giorno.

D'altra parte, anche se lo avesse chiesto, non glielo avremmo concesso, perchè in linea generale, la direzione centrale desidera che i membri della commissione interna abbiano tempo a disposizione solamente caso per caso, quando specifiche necessità lo richiedano».

* *

Dal colloquio con la direzione di una media AZIENDA di NAPOLI:

«Quando, da parte di membri della commissione interna vengono richiesti dei permessi - il che, per la verità, non avviene spesso - non abbiamo difficoltà ad accordarli, salvo che si tratti di lavoratori addetti a qualche lavorazione che, in quel momento, non possa essere sospesa».

* *

Dalla relazione della UNIONE INDUSTRIALI di PALERMO:

«I datori di lavoro sono piuttosto larghi nella concessione di permessi, quando, per casi eccezionali ed urgenti inerenti allo espletamento del loro mandato, i componenti dell'organo di rappresentanza aziendale dei lavoratori devono assentarsi dal loro posto di lavoro o dalla azienda».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA CHIMICA di PALERMO:

- *domanda* - «La direzione vi concede la possibilità di svolgere le vostre mansioni?».

- *risposta* - «Quando lo chiediamo, ci viene dato il tempo necessario».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA TESSILE di PALERMO:

«Anche noi lavoriamo; e quando, per ragioni inerenti al nostro mandato, chiediamo qualche permesso, questo ci viene concesso».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una media AZIENDA di PALERMO:

«I componenti della commissione interna hanno due o tre ore libere alla settimana. Se hanno bisogno di qualche ora in più di libertà, essa viene concessa».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA MECCANICA di PALERMO:

- *domanda* - «Vi vengono dati permessi?».

- *risposta* - «Ogni qualvolta abbiamo chiesto un permesso per svolgere la nostra attività, la direzione ce l'ha concesso».

naturalmente dobbiamo dire i motivi per i quali abbandoniamo il lavoro ».

- *domanda* - « Chiedete spesso questi permessi? ».

- *risposta* - « Una o due volte al mese; qualche volta invece no, secondo le necessità. Sarebbe nostro intendimento superare tale questione con la direzione ».

* *

Dal colloquio con la direzione di una grande AZIENDA di CAGLIARI:

- *domanda* - « Siamo già stati informati dai membri della commissione interna dei turni che fanno e dei giorni di libertà concessi ».

- *risposta* - « Preciso che la libertà concessa non riguarda solamente lo svolgimento dei compiti previsti dall'accordo interconfederale, ma è molto più ampia. I membri di commissione interna, dappertutto, in qualunque momento lo chiedano e per qualunque ragione inerente alla loro attività, hanno tutta la libertà che vogliono ».

60. - Direzioni aziendali che non concedono permessi alle commissioni interne durante le ore di lavoro o li concedono in casi eccezionali.

Dai colloqui verificatisi nelle varie provincie, nelle aziende sottoposte ad indagini dirette, sono state raccolte numerose dichiarazioni, sia dei datori di lavoro che dei lavoratori, concernenti la attività delle commissioni interne sotto il profilo delle difficoltà inerenti alla concessione di permessi durante le ore di lavoro.

Mentre - da parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei membri della commissione interna, che hanno sollevato obiezioni in proposito, spesso si desume che le difficoltà poste dalle direzioni dipendano dalla volontà di ostacolare la attività delle stesse commissioni - i datori di lavoro, nelle loro dichiarazioni, fanno rilevare che la concessione di permessi, durante le ore lavorative, intralcia il lavoro comune, e risulta dan-

nosa per il normale andamento delle aziende.

Si riportano, nei paragrafi successivi, alcune tra le più esplicative dichiarazioni rilasciate sull'argomento dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, nonché altre dichiarazioni rilasciate nelle aziende sottoposte ad indagine, sia da parte delle direzioni che da parte delle commissioni interne.

61. - a) Dichiarazioni delle organizzazioni sindacali.

Dalla relazione presentata dalla C.I.S.L. di VARESE:

«I membri di commissioni interne non possono svolgere la loro attività durante le ore di lavoro, anche se si tratta di casi urgenti».

* *

Dal colloquio con la CAMERA DEL LAVORO di SAVONA:

«Il funzionamento delle commissioni interne nell'ambito di tutte le grandi aziende è ostacolato per la azione continua da parte delle direzioni, avente lo scopo di impedire che esse possano funzionare regolarmente con la osservanza delle norme di cui all'accordo interconfederale.

Ai membri della commissione interna non è consentito, in generale, di spostarsi da un reparto all'altro senza il preventivo nulla-osta della direzione, la cui richiesta serve ad impedire il libero svolgimento dei compiti di tutta la commissione interna.

È certo che le commissioni interne, per funzionare regolarmente, devono mantenere i contatti con le maestranze. Vi sono, invece, dei casi in cui le commissioni interne non possono tenere riunioni nelle fabbriche negli intervalli di lavoro».

* *

Dalla relazione della segreteria della CAMERA DEL LAVORO di ROMA:

«Il funzionamento delle commissioni interne è reso difficile, nella maggior parte delle aziende piccole, medie, grandi, a

causa della estrema limitazione dei permessi ».

* *

Dal colloquio con la C.I.S.L. di NAPOLI:

«L'Unione Industriali convoca le riunioni per l'esame di vertenze aziendali, nelle quali i sindacati debbono essere assistiti dai commissari di fabbrica, in orario post-lavoro; e ciò per evitare che i commissari stessi non svolgano il loro normale orario di lavoro ».

* *

Dal colloquio con la C.G.I.L. di SALERNO:

«Normalmente i commissari possono svolgere le loro funzioni solo dopo l'orario di lavoro; e, inoltre, essi sono adibiti, volutamente, a turni di lavoro o a posti di lavoro che non consentono lo svolgimento delle loro funzioni ».

* *

Dalla memoria presentata dalla C.I.S.NA.L. di CALTANISSETTA:

«Oltre agli inconvenienti lamentati, le inadempienze più comuni e ricorrenti in materia di funzionamento delle commissioni interne - che impediscono loro di portare un effettivo contributo della loro esperienza alla vita aziendale per la tutela dei lavoratori - si riferiscono alla mancata concessione di ore libere ai membri di commissioni interne per il disbrigo della attività ad essi attribuita, la quale, pertanto, deve svolgersi o negli intervalli del lavoro o dopo il termine del lavoro stesso ».

62. - b) Dichiarazioni di commissioni interne e di direzioni delle aziende visitate.

Dalla memoria presentata dalla commissione interna di una AZIENDA MECCANICA di MILANO:

«La commissione interna si riunisce ogni qualvolta che ricor-

re la necessità; ma non durante le ore di lavoro, non essendo ciò permesso.

Non sono concesse ai membri della commissione ore libere per l'espletamento delle loro funzioni».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA TESSILE di MILANO:

«Il capo reparto non gradisce l'abbandono da parte nostra del posto di lavoro per l'espletamento delle nostre funzioni.

Il primo anno, potevo sempre assentarmi quando venivo chiamato; in seguito, però, è stato detto che potevamo svolgere il nostro compito solo dopo le ore di lavoro.

È stato disposto il divieto di girare nei reparti durante il lavoro; e, inoltre, quando abbiamo presentato qualche richiesta, solo poche volte è stata accolta, forse perchè si pensava che si andasse in giro a far propaganda. E questo non è vero!

Noi che lavoriamo sulle macchine dobbiamo, poi, rendere conto della produzione effettuata e del perchè abbiamo eventualmente svolto meno lavoro.

Talune volte si è verificata qualche presa di posizione; ma noi abbiamo parlato con l'ingegnere, e le cose sono andate a posto».

* *

Dalle risposte alla tematica presentate da una media AZIENDA di VARESE:

«Non sono necessarie ore libere ai membri della commissione interna per la discussione di eventuali accordi, in quanto la direzione ha disposto di sentire, di volta in volta, le eventuali necessità direttamente nello studio della stessa direzione».

* *

Dal promemoria presentato dalla direzione di una grande AZIENDA di VENEZIA:

«I membri della commissione interna provvedono all'espletamento dei loro compiti fuori delle ore di lavoro».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA MECCANICA di FIRENZE:

«La ditta non concede delle ore libere ai membri della commissione interna per l'espletamento delle loro mansioni. Ciò, del resto, è conforme all'accordo interconfederale. In un solo caso, per motivi eccezionali, la ditta concesse il permesso, e in un altro caso lo negò».

Dal colloquio con la direzione della stessa AZIENDA:

«Quanto alle ore libere da concedere ai membri della commissione interna, noi ci atteniamo alla disposizione dell'accordo interconfederale. Qualche volta, in casi eccezionali, la direzione non si è rifiutata di concedere delle ore di libertà ai membri della commissione per l'espletamento dei loro compiti.

Tutte le volte che la commissione interna ha avuto bisogno di recarsi presso le autorità cittadine (Prefetto, Questura, Municipio, Ispettorato del lavoro, ecc.), la direzione lo ha sempre consentito».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di LIVORNO:

«L'azienda, in via generale, non consente che i membri della commissione interna abbandonino il loro posto di lavoro, nè che essi possono andare a vedere un determinato reparto. E neppure ha concesso, come richiesto, un'ora libera per l'espletamento dei nostri compiti.

Ciò in quanto la direzione sostiene che i membri della commissione possono dedicarsi alle loro funzioni al termine del lavoro».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA CHIMICA di PISA:

«La commissione interna può riunirsi solamente fuori dello orario di lavoro; e, quindi, si trova in condizioni difficili per

svolgere la propria azione a tutela degli interessi dei lavoratori».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di SIENA:

- *domanda* - «I membri della commissione interna hanno ore libere?».

- *risposta* - «No, tutti hanno il proprio lavoro ed il segretario ha un compito specifico, quello della misurazione del calore.

.....

Il permesso viene negato anche ad un membro di commissione interna, che deve svolgere la sua attività, e che, quindi, ogni tanto, deve recarsi in altri luoghi».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA MECCANICA di ROMA:

- *domanda* - «I membri della commissione interna hanno qualche ora disponibile?».

- *risposta* - «No».

- *domanda* - «Allora, quando vi intrattenete con i lavoratori?».

- *risposta* - «Nella mezz'ora del pranzo. Qualche volta ci è capitato di esserci allontanati per comporre delle vertenze, ma abbiamo avuto delle multe.

.....

In proposito, debbo dire che, due anni fa, quando ero membro della commissione interna, mi è accaduto di avere avuto una multa solamente perchè mi ero allontanato dal reparto per chiarire un quesito postomi da un lavoratore circa l'indennità di mensa senza chiedere il permesso al capo reparto.

Noi non possiamo, infatti, allontanarci dal lavoro senza il permesso del capo reparto».

* *

Dal colloquio con la direzione di una AZIENDA TESSILE di NAPOLI:

«La commissione interna non ha assegnate ore libere fisse per lo espletamento del suo mandato, ma, per evitare il disagio di riunioni fuori dell'orario di lavoro, consentiamo ad alcuni componenti - e quasi sempre a quello che funge da segretario - di prolungare l'intervallo di una mezz'ora».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA MECCANICA di NAPOLI:

«Come membri della commissione interna possiamo frequentare la sede soltanto nella mezz'ora di intervallo e dopo la fine del lavoro; il che costituisce il motivo di disagio per i lavoratori che devono conferire con la commissione stessa».

Dalla memoria della commissione interna della stessa AZIENDA:

«Ai membri della commissione interna non vengono concesse ore libere per l'espletamento delle loro mansioni. Anzi, in diverse occasioni, a seguito di provvedimenti adottati dalla direzione unilateralmente, dopo il tempestivo intervento della commissione, la direzione ha reagito con continui richiami e minacce di multe».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA MECCANICA di NAPOLI:

«Ai membri della commissione interna non sono concesse, durante il lavoro, ore libere per l'espletamento dei loro compiti. Non vengono neppure concessi permessi per recarsi alle sedi sindacali e per svolgere trattative esterne. Nel caso di necessità, i membri della commissione devono rinunciare alla paga corrispondente alle ore di assenza».

Dal colloquio con la direzione della stessa AZIENDA:

«Nei confronti dei membri della commissione interna viene applicato quanto è previsto dall'art. 10 dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953.

In qualche caso eccezionale, su specifica richiesta, sono stati concessi permessi. Non si nasconde che la società ha dovuto negare ai membri della commissione interna la possibilità di essere esonerati dal lavoro e che le richieste formulate in tal senso hanno dato luogo ad inconvenienti».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA MECCANICA di NAPOLI:

«La commissione interna si riunisce nell'intervallo e dopo l'orario di lavoro. In casi urgenti, si può ottenere di disporre di un pò di tempo per svolgere i nostri compiti».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA MECCANICA di TARANTO:

- *domanda* - «Per espletare il vostro mandato avete delle ore libere a disposizione?».

- *risposta* - «No».

- *domanda* - «Se le chiedeste, vi verrebbero concesse?».

- *risposta* - «Credo di no. Soltanto dopo le ore di lavoro possiamo riunirci».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una media AZIENDA di CAGLIARI:

«Le riunioni bisogna indrle con un certo periodo di preavviso; e ciò anche perchè, durante le ore di lavoro, non è concesso di svolgere alcuna attività sindacale».

* * *

CAPITOLO VII.

LA RETRIBUZIONE DELLE ORE NON LAVORATE PER I PERMESSI E PER I DISTACCHI

(Documentazione del paragrafo 23 della Relazione)

Sommario: 63. - *Premessa.* 64. - *a) Concessione alla commissione interna di ore di permesso.* 65. - *b) Mancata retribuzione delle ore di assenza dal lavoro.*

63. - Premessa.

Il contratto interconfederale del 1953 - come anche quelli precedenti del 1947 e del 1943 - non contempla alcune disposizioni circa il pagamento o meno della retribuzione per le ore di permesso concesse ai membri di commissione interna.

Si verificano, quindi, di fatto, nelle aziende, situazioni diverse in relazione agli accordi od alle concessioni stabilite.

Vi sono, così, delle vere e proprie indennità concesse ai membri di commissione interna per le ore dedicate ai compiti della commissione, anche al di fuori dell'orario di lavoro; ed esistono aziende, che in mancanza di una norma esplicita, non retribuiscono le ore non lavorate dai membri di commissione interna, anche se, ad esempio, hanno dovuto intervenire a riunioni per vertenze aziendali.

Le dichiarazioni raccolte al riguardo vengono pubblicate nei paragrafi seguenti, suddivise pertanto in due parti: quelle concernenti la retribuzione delle ore di permesso e le altre relative alla non retribuzione.

64. - a) Concessione alla commissione interna di ore di permesso.

Numerose dichiarazioni sono state rilasciate, sia dai datori di lavoro che dai lavoratori, dalle quali risulta che, le ore concesse ai membri delle commissioni interne per lo svolgimento delle mansioni inerenti ai loro compiti, sono regolarmente retribuite.

Le dichiarazioni che si riportano sono state raccolte, sia in sede di colloqui con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori nelle varie provincie, e sia nel corso di indagini dirette presso le aziende campionate.

Seguono anche altre dichiarazioni che non specificano che le ore di permesso sono retribuite, ma lo lasciano sottintendere dal contesto.

Di particolare interesse sono, inoltre, alcune dichiarazioni dalle quali risulta che la commissione interna non può svolgere alcuna attività durante le ore lavorative, ma viene concessa una «indennità» per il tempo che i membri della stessa dedicano ai lavoratori dopo l'orario normale di lavoro.

* *

Dai documenti presentati dalla UNIONE INDUSTRIALI di TORINO:

«Per quanto riguarda il funzionamento delle commissioni interne, in relazione ai compiti a loro attribuiti dall'art. 2 dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953, va rilevato che tutte le nostre associate lo applicano *in toto* e si attengono alle disposizioni stabilite da questo accordo.

In particolare, da parte della Unione viene sempre tenuto presente che, a norma dell'art. 10, la attività delle commissioni interne deve svolgersi senza creare intralcio alla produzione ed al normale andamento del lavoro, e che i membri di commissione interna e i delegati di impresa sono soggetti alle comuni norme contrattuali, e devono osservare l'orario di lavoro come tutti gli altri dipendenti.

Tuttavia, è da notare che questa norma, nella maggioranza dei casi, non è osservata dalle aziende, adottandosi nell'ambito delle singole imprese condizioni di maggiore e migliore favore, con permessi straordinari, lavoro ad orario ridotto, ed altri spe-

ciali concessioni nei confronti delle commissioni interne».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di TORINO:

«La direzione ha stabilito che ogni qualvolta i membri di commissione interna ritengono di avere diritto a delle ore libere durante il loro orario di lavoro, in base a quanto previsto dall'accordo interconfederale, debbono fame richiesta alla direzione la quale esaminerà l'opportunità di concedere o meno il permesso, sia per tenere le riunioni interne, sia per consentire ai membri della commissione di uscire all'esterno.

Si è giunti, così, ad una situazione di fatto in cui tutte le correnti sindacali e, quindi, tutti i membri di commissione interna, hanno un permesso di mezza giornata settimanale per recarsi nella sede della propria organizzazione sindacale per partecipare alla riunione della loro corrente, cioè del loro sindacato.

Ai membri della commissione la direzione, qualche volta con più larghezza, a seconda del momento, concede dei permessi, anche per recarsi fuori dello stabilimento.

Questa è la situazione attuale. Comunque, nessun regolamento esiste, ed i permessi devono essere richiesti di volta in volta alla direzione la quale è al riguardo l'unico arbitro.

.....

Per quanto riguarda, poi, le concessioni che, dopo il 1953, sono state fatte ai membri della delegazione che doveva partecipare alle trattative, si ricava che ad un membro per ogni singola corrente è stato dato un permesso di quattro ore ogni giorno, per recarsi fuori dello stabilimento e prendere contatti con la propria organizzazione sindacale o con gli altri membri della delegazione.

Tutti i giorni sono state concesse quattro ore. E praticamente, durante questo periodo siamo potuti andare al sindacato, avere contatti tra noi, ma non - e nel modo più assoluto - intrattenerci con i lavoratori».

* *

Dai colloqui con la direzione di una grande AZIENDA di TORINO:

«Quando si verificano situazioni eccezionali concediamo ai membri di commissioni interne i permessi con certa larghezza, come è dimostrato dalle cifre che abbiamo fornito. Inoltre, vi sono delle concessioni speciali costituite da una mezza giornata libera, tutti i giorni, ad un membro di commissione interna facente parte del comitato centrale delle commissioni interne.

In altro stabilimento, abbiamo dichiarato a suo tempo che lasciavano un'ora libera a tre membri di commissione interna.

Riepilogando, può dirsi che esiste una regolamentazione anche nelle nostre aziende, tenuto conto che viene concessa mezza giornata libera ad un membro per corrente per il comitato centrale, una libera tutti i giorni ad un membro per corrente della commissione dello stabilimento suddetto, l'apertura dei locali nelle ore di cui abbiamo parlato e, infine, permessi, sia interni che esterni, con una certa larghezza nella misura sopra indicata».

* *

Dall'opuscolo illustrativo presentato dalla direzione di una grande AZIENDA di AOSTA:

«Interpretando con particolare ampiezza l'accordo sulle commissioni interne, la società ha accordato, per lo svolgimento dei normali compiti di segreteria, un permesso retribuito a tempo indeterminato a tre membri della commissione stessa degli stabilimenti siderurgici, ed a due membri delle commissioni interne di due stabilimenti minerari.

Inoltre, vengono concessi, con grande larghezza, e su semplice richiesta, permessi retribuiti temporanei anche agli altri membri di commissione interna che devono assentarsi dal lavoro per motivi inerenti al loro mandato, e soprattutto per le riunioni che ogni commissione tiene periodicamente, in orario di lavoro, sempre con regolare autorizzazione della direzione».

* *

Dalla memoria presentata dalla ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA di MILANO:

«Per le aziende iscritte alla Associazione valgono in materia le norme del vigente accordo interconfederale dell'8 mag-

gio 1953 che regola ampiamente e chiaramente le finalità, la competenza e i limiti del mandato attribuito alle commissioni interne e ai delegati di impresa.

Tale accordo, non solo viene rispettato dalle aziende - e prova di ciò è il fatto che non è stata mai sollevata una vertenza per mancato adempimento da parte delle aziende alle norme in esso contenute - ma sono anche numerosi i casi in cui le direzioni, avvalendosi dei loro poteri discrezionali, hanno effettuato in materia particolari concessioni, che superano quelle previste dall'accordo stesso, alle rappresentanze dei lavoratori, quali, ad esempio: le prestazioni lavorative durante determinati orari, e ciò «senza che da tale esonero derivino per gli interessati decurtazioni retributive» (art. 10 dell'accordo dell'8 maggio 1953); la concessione gratuita di cancelleria e stampati; la facoltà di usare degli altoparlanti per effettuare comunicazioni alle maestranze; e la messa a disposizione di locali per l'ufficio della commissione nelle imprese che, avendo meno di 300 dipendenti, non vi sarebbero tenute (art. 11 dell'accordo citato)».

* *

Dal colloquio avuto con la direzione di una AZIENDA MECCANICA di MILANO:

- *domanda* - «Quale è la situazione in materia di permessi?».

- *risposta* - «Per quanto riguarda i collegamenti tra i singoli membri di commissione interna è ammessa una riunione settimanale al venerdì ed una riunione mensile a carattere collegiale presso la sede dello stabilimento. Il collegamento con i lavoratori può essere anche stabilito facendo restare aperta, una ora prima dell'inizio dell'orario di lavoro e durante l'interruzione per la refezione, fino alle 19,30, la sede della commissione interna.

Due membri di commissione, per ognuno dei due turni di mensa, sono autorizzati a riprendere il lavoro con mezz'ora di ritardo, dopo la interruzione.

.....

Per due mesi di seguito, due membri della commissione hanno denunciato una assenza dal lavoro di oltre 100 ore al mese. Considerando che l'orario è di 173 ore mensili, si verifica una frequenza della assenza del 60 per cento; e, in tal modo, prati-

camente, un numero rilevante di membri della commissione si trova a fare atto di presenza per una o due ore al giorno sul proprio posto di lavoro.

Questo non è rispondente allo spirito dell'accordo; onde abbiamo ritenuto, senza fissare limiti di urgenza, di stabilire dei massimi mensili di orari, durante i quali i membri della commissione avrebbero dovuto restare al loro posto di lavoro ».

- *domanda* - « Hanno una statistica sul numero dei permessi? ».

- *risposta* - « Una statistica vera e propria complessiva non c'è, in quanto si rilevano i casi che escono dalla normalità.

Ad ogni modo sono statistiche che, se è opportuno, possiamo predisporre. Abbiamo redatto, inoltre, alcuni appunti che possiamo fornire con precisi dati di fatto, giorno per giorno, relativi ai singoli interessati ».

* * *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA MECCANICA di MILANO:

- *domanda* - « Vi concedono permessi? ».

- *risposta* - « Siamo tutti vincolati al ritmo produttivo della azienda; però, possiamo assentarci dal lavoro quando se ne verifichi la necessità. Inoltre, ogni lunedì, dalle ore 13 alle 14, abbiamo una ora di permesso pagata e con il cottimo al 50 per cento, e che ci viene concessa senza bisogno di chiedere la relativa autorizzazione.

In questa ora concordiamo la nostra azione in vista del colloquio che dovrà avvenire con la direzione nello stesso pomeriggio, dalle ore 17 in poi. L'orario di lavoro arriva infatti fino alle ore 17 al lunedì ed alle ore 18 negli altri giorni della settimana, escluso il sabato. La ditta concede permessi in casi eccezionali ».

- *domanda* - « Potete indicarci l'andamento successivo delle variazioni che si sono verificate nella azienda in merito alla libertà di cui possono disporre i membri della commissione per svolgere il loro mandato? ».

- *risposta* - « Nel 1946-1949 avevamo maggiore libertà, anche

perchè i problemi da trattare erano molto più complessi. Ad un dato momento, vi sono state delle restrizioni; ma non possiamo lamentarci, poichè una certa libertà l'abbiamo ancora. Nessuno è stato mai esonerato dalla attività di produzione, ma avevamo solamente una maggiore libertà di spostamento.

Noi stessi non abbiamo mai voluto essere esonerati dal lavoro, anche per motivi psicologici di fronte ai nostri compagni di lavoro, affinchè non si dicesse che i membri della commissione potevano anche stare senza lavorare. Però, alla libertà che avevamo prima, mano a mano si cerca di porre dei limiti; e, se essa esiste ancora, ciò è dovuto alla nostra unità».

* *

Dalla memoria presentata dalla direzione di una AZIENDA MECCANICA di MILANO:

«Ad ogni membro della commissione interna sono riconosciute e pagate quattro ore alla settimana di lavoro straordinario per l'espletamento delle loro mansioni.

Sono state permesse, in comune accordo tra la direzione dello stabilimento e la commissione interna, alcune conferenze sindacali durante l'intervallo di lavoro».

* *

Dalla memoria presentata dalla commissione interna di una AZIENDA TESSILE di VICENZA:

«La commissione interna si riunisce normalmente ogni settimana per esaminare i vari problemi che sono sorti, e preparare quindi l'ordine del giorno da discutere successivamente con la direzione.

I verbali delle riunioni vengono regolarmente compilati e, presso la sede della commissione, ogni giorno, un membro della stessa è a disposizione dei lavoratori. Detto servizio viene prestato a rotazione da tutti i membri della commissione; e la giornata così impiegata viene regolarmente retribuita dalla ditta».

* *

Dai colloqui con la commissione interna di una AZIENDA MECCANICA di GENOVA:

- *domanda* - « Avete permessi? ».

- *risposta* - « In passato, la commissione interna disponeva di quattordici ore mensili da dedicare ai suoi compiti, ore che in un secondo tempo vennero portate a sette. Successivamente, la ditta ha espresso la intenzione di togliere anche tali ore, sostenendo che il lavoro della commissione avremmo dovuto svolgerlo dopo le ore 17.

A seguito di nostra protesta, abbiamo raggiunto un compromesso che prevede la concessione di una indennità fissa di lire 1.200 per ogni membro di commissione interna a compenso globale delle ore perdute per dedicarsi al lavoro della commissione. Dobbiamo chiarire che non si tratta delle ore perdute durante la giornata, ma di una elargizione per le ore dedicate alla commissione dopo le ore 17; cioè, dopo l'orario normale di lavoro. Noi non siamo d'accordo sulle 1.200 lire, in quanto la ditta dovrebbe pagarci tutte le ore effettive che dedichiamo al lavoro della commissione ».

- *domanda* - « Secondo una consuetudine, quando avete bisogno di riunirvi dovrete chiedere il permesso ed ottenerlo anche durante le ore di lavoro. Le quattordici ore che avevate inizialmente vi venivano pagate? ».

- *risposta* - « Sì. Ora, però, con questo sistema, in un complesso di 300 operai, ci rimettiamo, perchè vi sono sempre motivi diversi che possono comportare la perdita delle ore ».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di FIRENZE:

« Attualmente, per ottenere il permesso per tenere le nostre riunioni, la commissione interna comunica alla direzione che ha bisogno di riunirsi anche durante le ore di lavoro, e questa in genere accorda il permesso. Quanto, però, al pagamento delle ore che i membri della commissione impiegano nelle proprie riunioni, la direzione si riserva alla fine di ogni mese di pagarle o meno.

Fino ad oggi, da quando è in funzione l'attuale commissio-

ne interna, la direzione ha regolarmente retribuito i membri della stessa per le ore durante le quali essi hanno esplicito il loro compito».

Dal colloquio avuto con la direzione della stessa AZIENDA:

«Ai membri della commissione interna sono concesse ore libere per l'espletamento delle loro mansioni. Nel passato - per una concessione della direzione, e non in base ad un accordo aziendale - la commissione interna godeva di 400 ore libere retribuite per l'espletamento delle sue funzioni.

Successivamente, all'incirca nel maggio-giugno 1955, la direzione non si attenne più a quel criterio, volendo invece conformarsi al contratto il quale non prevede che siano date ore libere retribuite alla commissione interna.

Tuttavia, ogni qualvolta la commissione ha chiesto di avere delle ore libere per l'espletamento del suo mandato, queste sono state concesse e regolarmente retribuite.

A questo proposito, si precisa che, mentre le 400 ore erano concesse alla commissione interna e retribuite proprio per uno spirito di collaborazione tra maestranza e direzione, essendo questo spirito di collaborazione, a parere della direzione, venuto meno da parte della commissione interna, la direzione stessa ha ritenuto di rivedere il proprio atteggiamento ispirandosi al criterio sopra detto, e che attualmente è in vigore.

È un criterio contrattuale in pratica mitigato dal fatto che alla commissione interna non sono state mai negate ore libere di lavoro e, quando queste riunioni si sono tenute, le ore in esse impiegate sono state regolarmente retribuite».

* *

Dalla memoria presentata dalla direzione di una media AZIENDA di FIRENZE:

«Alla commissione interna è stata data facoltà di riunirsi per questioni urgenti anche durante l'orario di lavoro.

I membri operai della commissione vengono retribuiti in misura fissa complessivamente in 25 ore mensili per l'attività normale. Anche i singoli lavoratori possono presentarsi liberamente ai dirigenti per esporre le loro questioni personali».

* *

Dai colloqui con i dirigenti di una media AZIENDA di FIRENZE:

«Per quanto ci consta, la commissione interna non si è mai riunita, durante le ore di lavoro, per oltre 20-30 minuti. Per questo periodo di tempo, la ditta ha sempre corrisposto ai membri della stessa la retribuzione spettante».

* *

Dai colloqui avuti con la commissione interna di una grande AZIENDA di FIRENZE:

«Dobbiamo dichiarare che, molte volte, chiediamo il permesso per la stessa giornata, ma esso ci viene accordato dopo 2 o 3 giorni. Quando ci riuniamo durante le ore di lavoro, la direzione corrisponde ugualmente ai membri della commissione il salario».

* *

Dalla memoria presentata dalla direzione di una grande AZIENDA di LIVORNO:

«Periodicamente, la commissione interna di fabbrica presenta alla direzione appositi ordini del giorno che vengono discussi alla presenza di tutti i membri della commissione; i quali, per quel giorno, usufruiscono del permesso interamente retribuito nel caso che, a causa della riunione, non possano essere presenti al lavoro.

Al termine della riunione, viene compilato il relativo verbale che la commissione interna porta a conoscenza di tutti i dipendenti mediante affissione negli appositi albi».

Dalla stessa memoria risulta, inoltre:

«Ai membri delle commissioni interne di fabbrica vengono concessi, su richiesta, permessi retribuiti per l'espletamento degli incarichi inerenti alle loro mansioni».

* *

Dalla relazione della commissione interna di una AZIENDA ELETTOCHIMICA di TERNI:

«Il permesso retribuito concesso per l'espletamento della attività della commissione interna di otto ore settimanali in totale non è sufficiente per le necessità della stessa».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di TERNI:

«Quando si presentano problemi seri, ci vengono concesse altre ore oltre le otto.

Attualmente, arriviamo a punte massime di 50-60 ore, per alcuni membri della commissione interna quando vengono tenute, ad esempio, riunioni con la direzione aziendale.

Dette ore vengono regolarmente retribuite, ma dobbiamo sempre chiedere la autorizzazione per recarci in quei reparti i cui lavoratori abbiamo richiesto il nostro intervento».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA TESSILE di NAPOLI:

«Non vi sono delle ore libere fisse per la attività dei componenti della commissione interna, ma possiamo chiedere dei permessi alla direzione di gruppo, i quali, a seconda dei casi, vengono o meno concessi o negati.

Quando la direzione concede il permesso, non viene fatta alcuna trattenuta sul salario».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di TARANTO:

- domanda - «Vi riunite anche durante le ore di lavoro?».

- risposta - «Sì. Per due volte alla settimana, abbiamo il permesso. Per gli altri giorni, avvertiamo la direzione per giustificare le ore di assenza dal lavoro».

- domanda - «Vi vengono retribuite?».

- *risposta* - « Si ».

* *

Dal pro-memoria presentato dalla direzione di una grande AZIENDA di CAGLIARI:

« I membri della commissione interna, a turno, espletano giornalmente la loro attività, che, per essere più efficace, è svolta durante le ore di lavoro, con la giornata retribuita.

In occasione di questioni particolari - come la scelta e l'avviamento dei bambini alle colonie, il controllo e la sorveglianza degli automezzi, l'ispezione agli spacci, le visite agli ospedali, ecc. - oltre al membro di servizio giornaliero, altri, sempre retribuiti, possono essere chiamati a svolgere la loro attività, e possono chiedere di svolgerla ».

65. - b) Mancata retribuzione delle ore di assenza dal lavoro.

Nel presente paragrafo sono state raccolte le dichiarazioni, sia delle commissioni interne che delle aziende visitate, nonché delle organizzazioni sindacali, concernenti i casi in cui le ore di permesso concesse ai membri di commissione interna non vengono retribuite.

In queste eventualità i membri della commissione devono subire una perdita di salario per poter esplicare le proprie mansioni di tutela dei lavoratori rappresentati.

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA TESSILE di TORINO:

- *domanda* - « Quando avete bisogno di svolgere il vostro compito dentro o fuori dello stabilimento, vi danno il permesso? ».

- *risposta* - « A volte sì, ed a volte no ».

- *domanda* - « Danno il permesso per andare fuori della fabbrica? ».

- *risposta* - « No. Per noi dipende dal genere di permesso; naturalmente non pagano la giornata ».

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA TESSILE di BIELLA:

In un primo tempo, l'azienda ridusse da due a uno il membro delle commissioni interne esonerato dal lavoro per lo svolgimento della attività della commissione; ma, in seguito, impedì anche a questo di recarsi nella sede della commissione, in quanto non vennero più pagate le ore del periodo di lavoro.

Infine, furono tolte a tutti le ore di lavoro retribuite per l'assolvimento del loro compito in qualità di membri della commissione interna».

* *

Dal colloquio con il proprietario di una AZIENDA TESSILE di VERCELLI:

«Non retribuisco i membri della commissione interna che si assentano dal lavoro per esercitare le loro funzioni, in quanto non lo ritengo opportuno».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di MILANO:

«Durante una indagine esperita dalla Autorità giudiziaria in seguito ad un infortunio mortale accaduto ad un nostro compagno, vennero in fabbrica i carabinieri.

Essi richiesero la partecipazione di un membro della commissione interna che partecipò, quindi, alle indagini. Al termine di tali indagini noi non concordammo con le risultanze del verbale, per cui il nostro compagno rifiutò di firmarlo.

In seguito a ciò, al membro della commissione interna non furono retribuite le ore che aveva perdute per seguire l'indagine, e fu spostato in un altro reparto.

Circa la questione relativa alle ore retribuite, a nostro avviso quel che interessa è l'affermazione del principio che le ore di lavoro perdute per svolgere gli incarichi relativi al mandato concesso con la nomina a membri della commissione interna devono essere retribuite».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una piccola AZIENDA di VENEZIA:

«Non abbiamo alcuna ora di libertà per trattare le questioni che interessano la commissione interna. Quando ci riuniamo lo facciamo fuori orario; e, quindi, le ore spese non ci vengono pagate.

Se si chiede un permesso per ragioni sindacali, è difficile che lo diano; per cui siamo costretti a dire che si esce per ragioni di famiglia. I permessi, comunque, non vengono retribuiti».

* *

Dalla memoria della commissione interna di una AZIENDA TESSILE di VICENZA:

«Per l'espletamento del suo mandato, la commissione interna non dispone di ore libere retribuite. La direzione concede ai commissari di fabbrica di assentarsi dal loro posto di lavoro solo nei casi eccezionali ed urgenti, sempre però senza corrispondere alcuna retribuzione.

Prima dell'accordo dell'8 maggio 1953, i commissari interni fruivano di una mezz'ora libera al giorno, retribuita; che, successivamente, a seguito di uno sciopero, venne però soppressa».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una piccola AZIENDA di PISA:

«Quando la commissione interna si riunisce, non viene ammessa la esenzione dal lavoro. Qualora ciò avvenisse, le ore di lavoro non verrebbero retribuite».

* *

Dal colloquio con la C.I.S.L. di NAPOLI:

«Nel passato, i commissari di fabbrica avevano una grande libertà di movimento e, praticamente, erano tutti esentati dal lavoro.

Intervenuto l'accordo interconfederale, tale situazione è cambiata e, in linea di massima, i commissari debbono svolgere le loro normali funzioni produttive. Si giunge, però, a notevoli ec-

cessi come, per esempio, a trattenere la retribuzione afferente al tempo dedicato a trattative per vertenze che si svolgono presso l'Unione Industriali».

* *

Dalla memoria presentata dalla commissione interna di una AZIENDA TESSILE di NAPOLI:

«Non si concedono ai membri della commissione interna ore libere per l'espletamento delle loro funzioni per cui in certi casi, per poter intervenire nelle vertenze che insorgono tra lavoratori e dirigenti, durante le ore di lavoro, essi sono costretti a chiedere regolare permesso con la perdita del salario.

Anche ultimamente, ad esempio, due membri della commissione interna per poter discutere la punizione di tre giorni di sospensione dal lavoro comminata ad un operaio, dovettero chiedere tre ore di permesso, perdendo il corrispettivo salario».

* * *

CAPITOLO VIII.

LA LIBERTÀ DI MOVIMENTO DEI MEMBRI DI COMMISSIONE INTERNA

(Documentazione del paragrafo 24 della Relazione)

Sommario: 66. - *Considerazioni raccolte sulle attuali possibilità di movimento.* 67. - *Considerazioni sulle condizioni di miglior favore esistenti in passato.*

66. - Considerazioni raccolte sulle attuali possibilità di movimento.

A proposito della esigenza di contatti tra la commissione interna, i suoi singoli membri e le maestranze in generale, sia quelle dei diversi reparti che i lavoratori individualmente, sorgono, in pratica, notevoli e numerosi problemi.

È chiaro che la questione non si pone nelle piccole aziende, ed ha una scarsa rilevanza nelle medie, ove lo stabilimento non occupa una grande area, ed è abbastanza agevole incontrarsi, e dove, pur trovandosi in un determinato reparto, si ha possibilità di rendersi conto di quello che avviene negli altri.

Il problema, invece, esiste nelle grandi aziende, nelle quali vi sono numerosi stabilimenti, e si hanno grandi distanze, e dove il lavoro è organizzato in modo diverso, a seconda delle varie fasi della produzione e, dove, soprattutto, non vi è una visione di insieme, così come non è possibile la conoscenza personale dei lavoratori.

Vero è che a questi inconvenienti normalmente si ovvia, o

costituendo commissioni interne particolari di reparto, o facendo in modo che nella commissione interna unica vi siano membri provenienti dai vari reparti. Comunque, anche in un ambito più ristretto, le difficoltà permangono.

Al riguardo, si deve osservare una tendenza delle associazioni sindacali dei lavoratori e delle commissioni interne a rivendicare una completa libertà di movimento nell'interno dello stabilimento, con possibilità di spostarsi, di visitare tutti i reparti e di trattarsi con i lavoratori.

E, d'altra parte, notevole è la tendenza degli imprenditori ad escludere questa possibilità, che già trova un limite nella necessità dei permessi, e che è considerata elemento di disturbo al regolare andamento del lavoro.

Queste contrastanti valutazioni emergono dalle dichiarazioni che qui di seguito si riportano, con la illustrazione delle ragioni addotte dalle parti.

Dal colloquio con la direzione della CAMERA DEL LAVORO di TORINO:

«Se, per caso, il lavoratore ha necessità dell'intervento della commissione interna, egli deve chiedere, normalmente, il permesso al proprio capo, il quale, a suo giudizio, stabilisce se questo permesso è giustificato, e se sussiste l'esigenza che la commissione vada sul posto di lavoro. Normalmente, questi permessi non sono concessi, o meglio lo sono raramente.

D'altra parte, se un membro di commissione viene a conoscenza che esiste un determinato problema in un certo reparto, e ritiene di dover intervenire, poichè egli è legato alla produzione, deve di conseguenza chiedere il permesso al proprio capo-squadra o al proprio capo-reparto, il quale non sempre glielo concede.

Nel caso in cui il permesso venga concesso, il membro di commissione interna è regolarmente accompagnato da un dirigente, per cui il contatto fra lo stesso e l'operaio interessato, o il gruppo di operai, deve avvenire in presenza del membro della direzione.

Noi siamo convinti che questa è una azione di intimidazione che non facilita certamente i contatti tra i lavoratori interessati ed i membri di commissione interna».

Dal colloquio con la UNIONE INDUSTRIALI di TORINO:

«L'accordo fissa dei termini molto precisi, e che possono anche apparire a qualcuno limitativi.

A nostro parere, però, i termini stessi sono abbastanza vasti; e, soprattutto, vi è una disposizione iniziale che dimostra lo intendimento di una vera collaborazione aziendale.

Inconvenienti derivanti, da un accordo troppo limitato entro il quale le commissioni interne si devono muovere, non se ne sono mai rilevati.

Dobbiamo anche dichiarare che, da parte della nostra organizzazione, vi è una tendenza a richiamare le aziende ad una osservanza piuttosto rigorosa dell'accordo per l'ovvia opportunità di non costituire dei principi.

Riconosciamo però che, di fatto, le applicazioni nelle aziende sono assai più larghe di quanto la lettera non suggerisca e di quanto noi non appoggiamo, perchè nelle piccole e nelle grandi organizzazioni sono assai frequenti le possibilità di spostamento durante le ore di lavoro per ricevere personale. Quindi, molte norme che non sono nell'accordo, di fatto vengono applicate.

Naturalmente, conviene considerare questo problema diversamente se si tratta di una azienda piccola, di una azienda grande e di una azienda localizzata in una sola unità produttiva o in più unità produttive.

Da qualcuno si sostiene, per esempio, che in un complesso che accolga dalle 12 alle 14 unità produttive diverse, si debba avere una sola commissione interna. È evidente che qualora questo avvenisse, sarebbe molto difficile conservare quel requisito della mobilità, tanto essenziale per l'espletamento dei compiti della commissione.

Sotto questo aspetto, è necessario che la commissione interna viva in un ambiente produttivo non troppo vasto e non eccessivamente dislocato nello spazio; per cui evidentemente, qualora dovesse funzionare, dovrebbe, non solo avere una piena libertà, ma anche una mobilità realizzata con mezzi meccanici atti a permettere il trasferimento.

All'inizio, vi è stata una più larga applicazione della mobilità; e, qualche volta, si è dovuto porre delle limitazioni per ragioni disciplinari. Altre volte vi è stata una richiesta dei lavoratori di essere privati di un privilegio di cui godevano, perchè la loro figura non era più popolare nell'interno dello stabilimento, quando cioè il membro di commissione interna si trasformava da operaio di produzione ad impiegato. Quindi, qualche volta abbia-

mo avuto addirittura - e non sono fatti di poco conto - il caso in cui l'interessato ha chiesto di essere trasferito nel reparto produttivo.

Per quanto riguarda la questione della conoscenza tecnica, non ci consta che la mancanza o la diminuzione di mobilità abbia provocato degli inconvenienti al riguardo, perchè si ritiene che il caso più importante in cui sia necessario conoscere il fatto produttivo si verifichi quando si discutono i tempi di lavorazione.

Ora, in questa ipotesi, le documentazioni che hanno gli operai sono sempre abbastanza vaste; e, quindi, la raccolta di dati è sempre abbastanza facile.

Circa il funzionamento della commissione interna - malgrado le voci che corrono - vi è da dire che durante le ore della mensa, essa può svolgere la sua attività nei limiti di propaganda elettorale, e di comunicazioni; ed esiste sempre un locale dove vi è la possibilità di tenere delle riunioni.

A nostro parere inconvenienti gravi da questa situazione non ne sono mai sorti.

Certamente, sul fatto di concedere una piena mobilità nello interno di uno stabilimento ai componenti della commissione interna, oppure - come è qualche volta accaduto - di estenderla a tutti i dipendenti, non appena si passi ad una azienda altamente organizzata, la vostra indagine reperirà dati di vero interesse.

E, nel caso, ciò diventerebbe forse veramente esiziale per il rendimento produttivo, perchè trattasi di una operazione a catena».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di TORINO:

«A proposito dell'art. 10 dell'accordo interconfederale, bisogna osservare che esso è considerato valido, sia per una azienda di 50 dipendenti, come per una azienda di 18 mila dipendenti.

Ora, è evidente che non è possibile regolamentare la attività di un membro di commissione interna di una azienda di 50 operai allo stesso modo di quello che si trova in una grande azienda. Perchè, se in quest'ultima vi fosse un membro di commissione interna ogni 50 individui, allora forse la cosa sarebbe comprensibile, ma quando in uno stabilimento di 18 mila persone vi sono praticamente in commissione 15 membri, chiunque può rendersi

esattamente conto della assoluta impossibilità di funzionamento completo da parte dei membri della commissione interna medesima».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di TORINO:

«L'art. 10 dell'accordo interconfederale - sulla cui formulazione non siamo d'accordo - fa menzione purtroppo «di casi eccezionali o urgenti», difficilmente accertabili. In tal modo, la direzione ha la possibilità di riconoscere l'urgenza o la eccezionalità quando vuole: da una volta all'anno, ad una o due volte alla settimana».

* *

Dalla memoria presentata dalla C.I.S.L. di MILANO:

«La commissione interna - istituto di importanza vitale nel quadro della difesa della classe lavoratrice e che fu conquistata dopo notevoli sacrifici - è, da tempo, soggetta ad una azione demolitrice da parte padronale, intesa a minarne la indipendenza e, quindi, la funzionalità e la efficacia.

E evidente che un membro di commissione interna, per poter esercitare la sua funzione, deve avere il tempo necessario e deve sentirsi libero da ogni minaccia.

E appunto su questi aspetti di vitale importanza per la efficienza della commissione, che l'azione dei datori di lavoro rivolge la sua attenzione. Essa consiste precisamente nel negare il diritto a tutti o a parte dei componenti delle commissioni interne la possibilità di esercitare il loro mandato nelle ore di lavoro - e ciò, anche quando nel complesso industriale sono occupati migliaia di dipendenti - negando in tal modo lo spirito dello accordo interconfederale sulle commissioni interne, e pervenendo al risultato pratico di porre la commissione stessa nella condizione di non conoscere tutti i problemi che riguardano i lavoratori nella azienda».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di MILANO:

- *domanda* - «Quale è la situazione in materia di permessi?».

- *risposta* - «Ai commissari di commissione interna non vengono concesse ore libere per lo svolgimento dei loro compiti. Al sottoscritto, quale membro ispettore della mensa, vengono concesse le ore per le ispezioni; ma all'altro collega che deve venire in coppia con me, non viene dato il permesso.

Talvolta, non concedono al commissario di assentarsi dal lavoro; ma questi, per adempiere al suo dovere di difendere il lavoratore, si assenta ugualmente, ed alla fine del mese percepisce meno ore di paga».

- *domanda* - «Vi è una regola per queste concessioni?».

- *risposta* - «No. La concessione dovrebbe avvenire in seguito a richiesta presentata alla direzione, la quale, pur motivandone le ragioni, non sempre accoglie dette richieste.

.....

Non vi è una disposizione formale al riguardo, ma solo un accordo verbale, secondo il quale si dovrebbe consentire ai membri della commissione di assentarsi dalla produzione quando se ne presenta la necessità.

Il servizio personale deve giudicare sul motivo della richiesta.

.....

Ad esempio, io ho chiesto l'autorizzazione, ma mi è stato risposto che dovevo stare al mio posto se non volevo essere licenziato. Mi sembra che questo non sia nello spirito dell'accordo!

Gradatamente, da parte direzionale, si sta applicando la formula restrittiva. Ed infatti è stato affermato che è già una concessione quella di esonerare dalla produzione due membri della commissione. Hanno, quindi, proposto una formula di rotazione dei membri della commissione interna.

Praticamente, però, questo non è stato possibile, perchè non tutti i membri svolgono lo stesso lavoro e non da tutti i settori possono essere esonerati per un mese o due.

Adesso si sta cercando di addivenire alla proposta rotazione

sopra cennata, ma un operaio specializzato assente per due mesi dalla produzione crea delle difficoltà.

Sarebbe meglio, perciò, dare la possibilità ad ogni membro di avere un *quid* mensile di ore, le quali sarebbero sempre subordinate ad una concessione di volta in volta».

* *

Dalla relazione presentata dalla F.I.L.C. (C.G.I.L.) di SAVONA:

«Le commissioni interne - per quanto riguarda il diritto di mantenere i legami frequenti con la maestranza, indispensabili per poter accogliere tutte le richieste e le rimostranze dei lavoratori - si trovano in una situazione precaria e anormale.

Sono pochissimi i membri delle commissioni che hanno un periodo libero durante la giornata. E ciò, in quanto, in genere, i membri della commissione interna sono impegnati direttamente nella produzione per tutte le ore della giornata senza nessuna possibilità di potersi occupare dei molteplici problemi dei lavoratori e della fabbrica.

Tenuto conto dei numerosi problemi, in continuo aumento, che si presentano nella fabbrica e che devono essere affrontati dalla commissione interna, secondo l'accordo interconfederale del 1953, bisogna dire che le commissioni stesse sono messe nella impossibilità di poter assolvere in modo concreto alle loro funzioni.

Un altro aspetto - che dimostra una forte limitazione della attività delle commissioni interne - è dato dall'impedimento ai suoi componenti, anche a quelli che al momento sono esenti dal lavoro, di fare visita nei vari reparti di produzione. Infatti, per ogni visita da effettuarsi in uno qualsiasi dei reparti della fabbrica, è necessaria la preventiva autorizzazione della direzione».

* *

Dal colloquio con la C.G.I.L. di LIVORNO:

«Un altro problema, fortemente sentito, è rappresentato dagli ostacoli che si frappongono al funzionamento della commissione interna; per esempio, alle riunioni che dovrebbero essere tenute al di fuori dell'orario di lavoro, e alle quali la direzione non concede agli operai di prender parte.

La commissione attualmente svolge le proprie mansioni in un giorno stabilito dalla direzione; e durante l'orario di lavoro nessun rappresentante della stessa si può muovere dal proprio posto di lavoro. Questo può essere giusto solo in determinate situazioni ».

* *

Dalla memoria del SINDACATO LAVORATORI CHIMICI (C. G.I.L.) di LIVORNO:

« Ai membri delle commissioni interne viene impedito di muoversi dal loro posto di lavoro e di comunicare o mantenere stretti contatti con i loro rappresentanti.

Spesso, le direzioni applicano sanzioni disciplinari contro i membri delle commissioni, per aver essi voluto assolvere ai loro compiti di rappresentanza e di collegamento con i lavoratori. Infine, si impediscono le riunioni che le commissioni debbono tenere con i lavoratori ».

* *

Dal colloquio con i lavoratori di una grande AZIENDA di CAGLIARI:

- *domanda* - « Fra i membri della commissione interna ve n'è qualcuno che, per poter svolgere la sua funzione, è stato esonerato dal lavoro in miniera? ».

- *risposta* - « Sì. Uno che lavora alla produzione, il quale arriva alle 6,45 nello stabilimento, si presenta all'appello e, quindi, raggiunge il posto di lavoro all'esterno. Verso le dieci, se ha qualche commissione da fare in direzione si reca in un altro ufficio e, poi, a mezzogiorno ritorna al posto di lavoro. In tutto questo tempo, non ha preso neppure per un minuto il piccone in mano. A mezzogiorno mangia ed alle ore 14 se ne va al piazzale dove partono le macchine e, con la scusa di organizzare la partenza di esse, pone fine al suo lavoro. Inoltre, durante il percorso in macchina svolge funzioni di controllore.

Può, quindi, dirsi che dei membri della commissione interna, uno solo è un vero lavoratore ».

* *

67. - Considerazioni sulle condizioni di miglior favore esistenti in passato.

Dalle dichiarazioni già precedentemente riportate si desume che, spesso, i lavoratori rilevano come, per il passato, le commissioni interne avessero maggior libertà di movimento dentro e fuori le fabbriche nelle ore di lavoro o un maggior numero di ore di permesso o di distacco.

È interessante, a questo punto, riportare ulteriori dichiarazioni delle organizzazioni sindacali, delle commissioni interne e delle direzioni aziendali, che fanno diretto riferimento alle condizioni del passato in confronto a quelle esistenti al momento delle indagini.

Dal colloquio con la direzione di una grande AZIENDA di TORINO:

- *domanda* - «Sembra assai opportuno il concedere ai membri della commissione interna il permesso di girare nei reparti in modo che essi possano avere una migliore conoscenza della situazione».

- *risposta* - «Questa facoltà essi l'hanno goduta dal 1945 fino al 1948; ma, ad un certo momento, abbiamo dovuto limitarla, perchè far girare nei reparti elementi tendenziosi e rivoluzionari, non era ammissibile».

* * *

Dal colloquio con la direzione di una grande AZIENDA di TORINO:

- *domanda* - «Vi è stata, durante un certo periodo, la proposta di limitare il numero di membri di commissione interna che avrebbero dovuto rimanere negli uffici. Essa è stata respinta?».

- *risposta* - «Sì, nel 1949, tale proposta, che era stata da noi formulata, venne respinta. Avevamo sostenuto che, in carenza di accordo, si potevano limitare almeno questi distacchi, ma ci fu risposto che, alle ferriere, su undici membri di commissione interna, occorrevano dieci operai distaccati. Allora abbiamo detto che era inutile discutere.

Noi formulammo quella proposta - è vero - ma, in quella oc-

casione, dichiarammo anche che, comunque, quando fosse venuto il nuovo accordo, ci saremmo attenuti strettamente ad esso.

L'unica doglianza, quindi, che dobbiamo - e vogliamo - fare, è quella che, dopo aver firmato l'accordo, e dopo averlo applicato, vi fu una agitazione per protestare contro la applicazione, da parte nostra, dell'accordo firmato; il che, anche sul piano giuridico e sindacale, non sembra legittimo. Infatti, è perfettamente inutile fare un accordo sindacale, se poi vi sono delle agitazioni. Venne, infatti, indetto uno sciopero cui aderì anche la C.I.S.L., tanto è vero che la C.I.S.L. fece presente alla *Confindustria* di essere pronta a sospendere lo sciopero se la azienda avesse accolto le richieste dei lavoratori ».

- domanda - «Vi aderirono tutte e tre le organizzazioni?».

- risposta - «Sì. E questa protesta è un indizio interessante di come sia concepita l'attività sindacale, in merito al rispetto degli accordi. Avrebbero avuto ragione se fosse stato uno sciopero di base, ma era invece indetto proprio dalle organizzazioni.

.....

L'assurdo fu questo: che lo sciopero fu proclamato dai dirigenti delle organizzazioni e non fu effettuato dai lavoratori, che non si interessavano a quella questione, e che parteciparono allo sciopero in una proporzione inferiore al 30 per cento.

In effetti, quindi, noi ci domandiamo a cosa vale fare degli accordi, se poi gli stessi firmatari provocano agitazioni per ottenere dalla azienda di non applicare gli accordi che loro stessi hanno firmato?».

* *

Dai colloqui con la commissione interna di una AZIENDA TESSILE di BIELLA:

«In un primo tempo, si ridusse da due a uno il membro fisso. In seguito venne impedito anche a questo ultimo di recarsi nell'ufficio della commissione interna, e non furono più pagate le ore del periodo di lavoro.

Infine, vennero tolte a tutti le ore di lavoro retribuite per lo assolvimento dei compiti di membro della commissione interna nedesima».

* *

Dal colloquio con la U.I.L. di MILANO:

«Nel settore chimico, ciò che ci preoccupa è la situazione delle commissioni interne in quanto ve ne era una sola che funzionava e che potesse svolgere le mansioni inerenti al proprio mandato. Tutte le direzioni hanno inviato nei reparti i membri della commissione; tutti, meno uno, di solito il presidente.

Dopo un paio di anni, anche quest'ultimo è stato rimandato al lavoro».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di MILANO:

«Ai membri delle commissioni interne non è concesso di recarsi nei vari reparti. Recentemente abbiamo avuto ulteriori restrizioni. L'accordo firmato nel 1953 stabiliva che, nei grandi complessi industriali due membri di commissione interna potevano essere esonerati dalla produzione. Invece noi siamo stati tutti mandati in produzione, senza possibilità quindi di esplicare il nostro mandato.

Dopo qualche mese, un nuovo accordo ha stabilito che, pur restando tutti in produzione, avevamo la possibilità, di muoverci e di uscire per prendere contatti con le organizzazioni sindacali.

Due mesi fa, la direzione ha avvertito che le uscite erano troppo frequenti; e così ci venne concesso un massimo di permessi pari a 30 ore mensili. Nessuno di noi, comunque, è esonerato dalla attività di produzione.

Nel 1946-1947, avevamo costituito fra noi un piccolo regolamento, con il quale avevamo ridotto, per autodisciplina, la possibilità per i membri della commissione di essere esonerati dalla produzione. Oggi siamo arrivati a non poter esplicare alcuna attività nel reparto; e poco fa, mentre vi stavamo aspettando, le guardie non ci hanno lasciato venire in portineria a ricevervi».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di BERGAMO:

«Oltre la funzionalità di tutti i membri di commissione interna, avevamo, per il collegamento nei vari reparti, degli esperti, eletti democraticamente e riconosciuti dalla stessa direzione.

Sulla attività di questi esperti si dirà che essi ne approfittavano un pò troppo; ed infatti, la stessa commissione interna riesaminò l'operato dei capi reparto per evitare che fossero presentati reclami alla direzione per chi trasgredisse alle norme disciplinari.

La commissione accettò di non lasciare uscire più nessuno, ma chiese che fosse concessa nell'interno dello stabilimento la possibilità di comunicare con i rimanenti membri della commissione che erano alla produzione.

Prima, per qualche segnalazione, si avvertiva il capo squadra; ma, negli anni seguenti, la direzione non ha avuto più fiducia nella commissione interna e rilascia oggi ai membri della stessa un tesserino che deve essere vistato dal capo reparto prima che essi possano spostarsi o comunicare con i lavoratori.

Ciò non è stato più sufficiente; e, successivamente, si richiese il visto dei membri della direzione, fino ad arrivare alla esclusione totale.

La direzione agisce in tal modo in quanto riteneva dannosa la attività che la commissione interna svolgeva fra gli operai, attraverso le discussioni concernenti il mancato adeguamento del ritmo di produzione e della mancata corresponsione dei cottimi e del premio di produzione.

I sintomi sicuri di questa intolleranza si avvertono nel 1954 con il licenziamento di un collega.

Agli operai che si lamentavano, noi davamo dei consigli; e, da parte nostra, era doveroso ascoltare gli operai e i capi reparto; e ciò anche per avere una esatta conoscenza della situazione».

* *

Dalla memoria della CAMERA DEL LAVORO di VICENZA:

«Violando ogni norma sindacale le direzioni, in molte aziende, hanno soppresso le condizioni di miglior favore esistenti per i membri delle commissioni interne, costringendoli così ad effettuare l'orario di lavoro come tutti i lavoratori, impedendo loro di abbandonare il posto di lavoro, vietando il controllo delle mense, e creando così degli ostacoli per lo svolgimento del loro normale lavoro».

* *

Dal colloquio con il SINDACATO TESSILI della C.I.S.L. di VICENZA:

«Nel passato i membri delle commissioni interne non prestavano servizio giornaliero e potevano riunirsi per trattare questioni sindacali, ma dopo l'accordo dell'8 maggio 1953, gradualmente sono stati tolti tutti questi privilegi ed è stato applicato in senso molto restrittivo quanto stabilito dall'accordo stesso».

* *

Da una memoria presentata da un gruppo di lavoratori di una AZIENDA TESSILE di VICENZA:

«E vero che la commissione interna ha la propria sede e il proprio album murale per espletare la propria attività; ma, di fatto, essa è messa praticamente nella impossibilità di funzionare in modo organico, perchè, mentre una volta i suoi membri potevano usufruire di una mezz'ora di giorno per eventuali riunioni od altro, dopo gli scioperi della categoria per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro, la direzione ha tolto queste condizioni di miglior favore, che erano da considerarsi parte integrativa degli accordi interconfederali».

* *

Dal colloquio con la C.I.S.L. di NAPOLI:

«In una azienda, fino ad un anno fa, i commissari, a turno, erano esentati dal lavoro, onde permettere che, nella sede della commissione, potessero conferire con i lavoratori ed esaminare i loro problemi. Il fatto che alcuni abbiano approfittato di ciò, per svolgere attività politica, ha comportato l'obbligo da parte dei commissari di dover osservare l'orario di lavoro. Essi possono, quindi, frequentare la sede della commissione, solo nel periodo di riposo e dopo l'orario di lavoro.

Ciò è di grande danno per i lavoratori, i quali sono costretti a ritardare il loro ritorno in seno alle famiglie».

* *

Dalla relazione della Segreteria Provinciale della FEDERAZIONE METALMECCANICI, aderente alla C.I.S.L., di NAPOLI:

«La stessa libertà di movimento - che sino al 1949, aveva consentito a tutti i componenti della commissione interna di girare nei vari reparti delle aziende e di non avere obblighi di produzione - è stata completamente abolita per il fatto che i comunisti membri delle commissioni, approfittando di tale libertà, giravano per i reparti preoccupandosi soltanto di fare propaganda tra i lavoratori, di distribuire volantini, di vendere la loro stampa, di distogliere dalla produzione i lavoratori.

Tale linea di condotta fu seguita dai rappresentanti comunisti di tutti gli stabilimenti metalmeccanici della nostra provincia».

* *

Dal colloquio con l'UNIONE INDUSTRIALI di NAPOLI:

«Prima dell'accordo del 1953, i membri della commissione interna non lavoravano e, spesso, alcuni di essi si dedicavano prevalentemente alla attività politica della fabbrica.

Dopo l'accordo del 1953, ormai, nella provincia di Napoli, tutti i membri di commissione interna osservano il regolare orario di lavoro. Solo in qualche stabilimento, per accordi diretti con le direzioni aziendali, i commissari di fabbrica - a turno, in modo da mantenere la rappresentanza delle varie correnti - sono esentati per alcune ore, onde attendere alle loro funzioni; questo soprattutto in aziende che hanno tre turni continui.

Negli altri stabilimenti, se il membro della commissione interna si vuole allontanare durante l'orario di lavoro, deve chiedere il permesso al capo reparto. Se non si attiene a tale disposizione e si reca direttamente a conferire con la direzione, è considerato assente per detto periodo agli effetti retributivi».

* *

Dalla relazione della F.I.O.M., aderente alla C.G.I.L., di PALERMO:

«La direzione, dal 25 settembre 1954, non ha più permesso nella fabbrica il funzionamento regolare della commissione interna, svuotandola delle sue fondamentali prerogative.

A questa situazione è giunta, sviluppando la sua azione a gradi, pretendendo che tutti i componenti della commissione in-

tema fossero addetti alla produzione nei reparti di lavoro, e permettendo solamente il distacco a turno di due dei suoi membri, mentre precedentemente a tutti i componenti era consentito di svolgere liberamente la loro attività».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di PALERMO:

«Non possiamo svolgere completamente il nostro mandato, perchè, durante le ore lavorative, anche noi dobbiamo essere al nostro posto di lavoro. Ciò non accadeva con la commissione nominata per gli anni 1953-54 quando due componenti della stessa, a turno, avevano la facoltà di restare nell'apposita sede.

Ora possiamo svolgere qualche attività soltanto la sera, quando il lavoro è terminato. Più volte abbiamo fatto presente alla direzione il problema; ma questa non vuole sentire le nostre ragioni, adducendo a giustificazione la clausola del contratto di lavoro la quale dispone che i componenti della commissione interna devono eseguire il lavoro come tutti gli altri lavoratori».

* * *

CAPITOLO IX.

LE RIUNIONI DEI MEMBRI DELLA COMMISSIONE INTERNA E DEI LAVORATORI

(Documentazione dei paragrafi 25 e 26 della Relazione)

Sommario: 68. - *Le riunioni dei membri delle commissioni interne.* 69. a) - *Riunioni durante l'orario di lavoro.* 70. b) - *Riunioni dopo lo orario di lavoro.* 71. - *Riunioni dei lavoratori con le commissioni interne.* 72. - *Riunioni consentite anche durante l'orario di lavoro.* 73. - *Riunioni fuori dell'orario di lavoro.* 74. - *Riunioni fuori dello stabilimento.* 75. - *Difficoltà derivanti dai cicli di lavorazione.* 76. - *Controllo delle riunioni.* 77. a) - *Dichiarazioni delle organizzazioni sindacali.* 78. b) - *Dichiarazioni delle commissioni interne e delle direzioni aziendali delle imprese visitate.* 79. - *Ostacoli alle riunioni.* 80. a) - *Dichiarazioni delle organizzazioni sindacali.* 81. b) - *Dichiarazioni delle commissioni interne delle aziende visitate.* 82. - *Casi di commissioni interne che non indicano riunioni.* 83. - *Dichiarazioni varie sulle riunioni dei lavoratori.*

68. - Le riunioni dei membri delle commissioni interne.

Nei paragrafi che seguono sono riportate le dichiarazioni concernenti le riunioni tenute dai membri di commissione interna suddividendo quelle concernenti riunioni permesse durante l'orario di lavoro da quelle riguardanti riunioni effettuate dopo l'orario di lavoro.

Nei paragrafi successivi verranno, invece, riportate le dichiarazioni concernenti le riunioni tenute dai lavoratori insieme

alle loro commissioni interne.»

69. a) - Riunioni durante l'orario di lavoro.

Dal colloquio con la commissione interna di una media AZIENDA di VERCELLI:

«La commissione interna si riunisce periodicamente e, in qualche caso, anche due volte al mese.

Non teniamo un vero e proprio verbale delle riunioni, in quanto abbiamo degli appunti nei quali è sunteggiato lo scopo della riunione e gli argomenti in essa trattati.

Quando la commissione si riunisce, ciò avviene generalmente durante l'orario di lavoro e, durante tale periodo, i suoi membri sono regolarmente retribuiti, come se fossero al lavoro».

* *

Dal colloquio con la direzione di una AZIENDA MECCANICA di MILANO:

- *domanda* - «È concessa la possibilità di riunirsi?».

- *risposta* - «Per quanto riguarda le riunioni periodiche, la commissione interna si riunisce sistematicamente una volta alla settimana nel pomeriggio del venerdì e, per queste riunioni, la azienda concede le ore ed il permesso pagato. Tali permessi sono regolati da un accordo aziendale stipulato con la commissione e non dall'accordo interconfederale. Ci meraviglia che la commissione interna lamenti una certa impossibilità o difficoltà per l'esercizio delle proprie funzioni, in quanto ciò è regolato dallo accordo che essi hanno stipulato con noi e che prevede un collegamento interno con i vari organismi sindacali e con i lavoratori.

Per quanto riguarda le riunioni, l'accordo dispone che la direzione concederà di volta in volta il permesso retribuito, e precisa le modalità di godimento di tali permessi, che saranno passati con anticipo di una ora, nel senso cioè che in caso di bisogno è data facoltà di riunirsi nello stabilimento «A» con tutti i rappresentanti qualificati della commissione interna».

- *domanda* - «Cosa vuol dire per «rappresentanti qualificati della commissione interna?»».

- *risposta* - «I membri della commissione sono 25, e poichè, a volte, non c'è bisogno della presenza di tutti ma solo di una rappresentanza, questa viene scelta dalla direzione».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA TESSILE di BERGAMO:

- *domanda* - «Potete riunirvi liberamente quando se ne presenta la necessità?».

- *risposta* - «Sì, con il permesso della direzione, che peraltro è stato sempre concesso».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA TESSILE di VICENZA:

- *domanda* - «Vi riunite periodicamente?».

- *risposta* - «Sì».

- *domanda* - «Redigete i verbali delle riunioni?».

- *risposta* - «Sì».

- *domanda* - «Ottenete il permesso di uscire per le riunioni?».

- *risposta* - «Ci permettono di uscire; ma le ore perdute non ci vengono retribuite».

Prima dell'accordo interconfederale ai membri della commissione interna era concessa mezz'ora al giorno di permesso pagato dalla ditta, ma ad un certo momento vi furono degli scioperi di categoria e la ditta soppresse questa condizione di miglior favore. Attualmente la commissione interna per riunirsi deve chiedere il permesso al capo, specificando i motivi per i quali si chiede la riunione».

Dal colloquio con la direzione della stessa AZIENDA:

- *domanda* - « Abbiamo sentito dalla commissione interna che le sue riunioni hanno luogo dopo l'orario di lavoro in quanto da qualche tempo non vengono concesse ore libere ».

- *risposta* - « Sì, è vero. Però anche quando hanno chiesto di riunirsi durante l'orario di lavoro, il permesso non è stato negato ».

- *domanda* - « Durante queste riunioni, le ore vengono retribuite? ».

- *risposta* - « No ».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di GENOVA:

- *domanda* - « La commissione interna ha la possibilità di riunirsi durante le ore di lavoro? ».

- *risposta* - « Quando ci sono questioni importanti, domandiamo alla direzione l'autorizzazione che, peraltro, ci è stata sempre accordata anche se con un certo ritardo ».

- *domanda* - « Avete l'impressione che il ritardo sia dovuto a mancanza di tempo da parte dei dirigenti? ».

- *risposta* - « La direzione non dà alcuna giustificazione. Il fatto è però che passano anche dei mesi ».

- *domanda* - « Le normali riunioni di commissione interna hanno luogo durante le ore di lavoro? ».

- *risposta* - « Sì ».

- *domanda* - « Ogni quanto tempo? ».

- *risposta* - « Ogni due mesi viene tenuta una riunione plenaria ».

* *

Dai colloqui con la commissione interna di una AZIENDA MECCANICA di GENOVA:

- *domanda* - « Avete ore libere per riunirvi? ».

- *risposta* - « Non ne abbiamo. Durante l'orario di lavoro teniamo delle riunioni senza chiedere il permesso in quanto vi è un tacito accordo. Naturalmente, teniamo conto delle singole lavorazioni. Le riunioni avvengono una volta al mese ».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA METALLURGICA di CATANZARO:

« Tutti i martedì e i venerdì di ogni settimana, la commissione interna tiene le sue riunioni le quali vengono precedute dalla pubblicazione sull'apposito albo di notazioni riguardanti gli argomenti in discussione. Prima della pubblicazione sull'albo la commissione provvede a chiedere apposita autorizzazione alla direzione. La predetta procedura è stata stabilita di comune accordo tra la commissione e la direzione di fabbrica ».

* *

Dal colloquio con l'UNIONE INDUSTRIALI di PALERMO:

- *domanda* - « Quando si riuniscono le commissioni interne? ».

- *risposta* - « Durante le ore di lavoro. Se vi sono delle ragioni particolari che richiedono le riunioni delle commissioni, le direzioni sono molto larghe nella concessione dei relativi permessi ».

70. b) - Riunioni dopo l'orario di lavoro.

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di TORINO:

- *domanda* - « Nei locali della commissione interna che attività svolgete? ».

- *risposta* - « Non possiamo fare niente ».

- domanda - «Non vi riunite mai collegialmente?».

- risposta - «Abbiamo fatto qualche riunione collegiale, ogni tanto, quando, per esempio, riusciamo, dopo molte difficoltà a metterci d'accordo. E ciò perchè è anche difficile fra i singoli membri delle commissioni interne di avere dei contatti anche a mezzo del telefono.

Così, ad esempio, se desidero parlare con un certo membro della commissione, debbo aspettare le 17,15 mentre lui esce alle 18. Cerchiamo, così, di metterci d'accordo per combinare una riunione che, però, non può mai essere plenaria, perchè o l'uno o l'altro effettua il turno di notte. Quindi, praticamente, non riusciamo mai a riunirci, o perlomeno solo raramente è possibile tenere una riunione della commissione interna; e ciò è insufficiente per garantire un funzionamento normale della stessa».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di TORINO:

«Circa le riunioni della commissione interna, anche dopo il provvedimento del 1953, inizialmente, veniva concesso fuori dell'orario di lavoro il permesso di riunirsi, nel senso che veniva dato il permesso ai membri della stessa che erano sul lavoro, di recarsi nella sede della commissione in modo che alla riunione potessero partecipare tutti i membri della commissione interna. Attualmente questo permesso non viene più concesso in quanto secondo la direzione non ve n'è più la necessità dato che le riunioni hanno luogo dopo l'orario di lavoro. Questo per precisare che, mano a mano che si va avanti, si accentuano le restrizioni circa il funzionamento della commissione interna».

* *

Dalla memoria della CAMERA DEL LAVORO di BERGAMO:

«Circa il settore tessile, tranne alcune eccezioni, alle commissioni interne è impedito di riunirsi durante le ore di lavoro, con grave danno per il funzionamento delle commissioni stesse, i cui membri, difficilmente, per i tumi di lavoro da essi praticati, possono riunirsi dopo l'orario di lavoro».

* *

Dalla memoria presentata dalla direzione di una AZIENDA METALLURGICA di BERGAMO:

«La commissione interna al completo si riunisce di propria iniziativa dopo l'orario di lavoro. Quando si presentano particolari necessità, si richiede alla direzione di riunirsi anche durante l'orario di lavoro.

.....

Dal giugno scorso ad oggi, durante le ore di lavoro si sono effettuate nove riunioni della commissione interna al completo con la direzione, e sei riunioni della commissione interna al completo, nella sua sede. Inoltre, i tre elementi esonerati dal lavoro, hanno contatti continui con il capo del personale».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA TESSILE di BERGAMO:

- *domanda* - «Ogni quanto tempo e in quale ora vi riunite?».

- *risposta* - «Ci incontriamo quando se ne presenta la necessità, all'una o alle cinque, cioè dopo il lavoro, salvo però che il giovedì sera, giorno fissato per la riunione. Vi è da dire, però, che ci troviamo a disagio, perchè non abbiamo un locale dove riunirci».

* *

Dal pro-memoria presentato dalla commissione interna di una AZIENDA CHIMICA di VENEZIA:

«Le riunioni avvengono in modo irregolare dati i tumi praticati dai membri della commissione interna; ciò che impedisce un normale contatto fra tutti i componenti della commissione.

Non si tengono verbali delle brevi sedute le quali, più che altro, potrebbero chiamarsi incontri».

* *

Dal pro-memoria presentato dalla commissione interna di una AZIENDA CHIMICA di VENEZIA:

«La commissione interna è costretta a riunirsi irregolarmente».

te in quanto non ha a disposizione una sede. Non sono tenuti i verbali delle riunioni, per le conseguenti difficoltà di ordine pratico ».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA CHIMICA di VENEZIA:

«Noi ci riuniamo periodicamente, quando il presidente lo ritiene opportuno. In questi ultimi quattro mesi, ci siamo riuniti una decina di volte, non durante l'orario di lavoro, ma dentro lo stabilimento ».

Dal colloquio con la direzione della stessa AZIENDA:

«Precedentemente ai membri della commissione interna era concesso di riunirsi, in media, tre volte alla settimana, a giorni alterni. Piuttosto che fissare un orario, si è seguito il criterio di concedere quelle ore che si rendono necessarie. Quest'anno non è stata mai chiesta la autorizzazione per tenere delle riunioni ».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA METALLURGICA di VENEZIA:

- *domanda* - «Interessa sapere se vi riunite periodicamente e se la commissione interna, come tale, ha la possibilità di riunirsi ».

- *risposta* - «Abbiamo soltanto la possibilità di riunirci fuori orario, in quanto tenere riunioni durante le ore di lavoro bisogna che vi sia qualche questione particolare. Così, per esempio, abbiamo convocato i lavoratori per il premio di produzione nel momento di cambio di turno allo scopo di trovarli tutti.

Nessuno di noi si assenta dal lavoro. Ultimamente ci hanno concesso due ore libere e, cioè, lo stretto tempo indispensabile per compilare dei verbali; e questo solo per una volta ».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una media AZIENDA di CAGLIARI:

- *domanda* - « Quando dovete riunirvi lo fate durante l'orario di lavoro? ».

- *risposta* - « No. Fuori dell'orario di lavoro ».

.....

Io che sono il coordinatore, se ho bisogno di recarmi in direzione posso andarvi, però con il relativo permesso ».

- *domanda* - « Se si dovesse tenere una riunione della commissione interna urgentemente, lei ritiene di poterla fare senza che la direzione si opponga? Poniamo che si verifichi un infortunio gravissimo, può riunire i suoi amici per discutere con loro? ».

- *risposta* - « Non è possibile per ragioni pratiche, poichè ci troviamo in posti diversi di lavoro ».

71. - Riunioni dei lavoratori con le commissioni interne.

Nei paragrafi che seguono sono riportate le dichiarazioni concernenti le riunioni dei lavoratori indette dalle commissioni interne.

Queste dichiarazioni sono state suddivise in vari paragrafi concernenti i singoli problemi e le constatazioni che sono risultate dalla inchiesta.

Sono, così, riportate le dichiarazioni relative ai seguenti temi:

- riunioni consentite anche durante l'orario di lavoro;
- riunioni fuori dell'orario di lavoro;
- riunioni fuori dello stabilimento;
- difficoltà derivanti dai cicli di lavorazioni;
- controllo delle riunioni;
- ostacoli alle riunioni;
- casi di commissioni interne che non indicano riunioni.

72. - Riunioni consentite anche durante l'orario di lavoro.

Nel corso delle indagini dirette nelle aziende campionate sono state rilasciate dichiarazioni, sia da parte delle direzioni che delle commissioni interne, circa riunioni tenutesi anche durante l'orario di lavoro.

Alcune di queste dichiarazioni precisano inoltre che, per il periodo della riunione, non sono operate trattenute sulla paga. Naturalmente, la riunione durante l'orario di lavoro è prevista dal contratto con carattere eccezionale e, pertanto - come risulta dalle stesse dichiarazioni che si riportano - normalmente avviene per accordo tra commissione interna e direzione aziendale.

Dal colloquio con la commissione interna di una piccola AZIENDA di MILANO:

«Quando ve ne è la necessità, possiamo effettuare comunicazioni agli operai. La direzione ci concede di riunire il personale anche durante l'orario di lavoro, se la importanza dell'argomento da trattare lo richiede».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA MECCANICA di MILANO:

- *domanda* - «Lei, quando può comunicare con gli operai?».

- *risposta* - «Abbiamo a disposizione la mensa; ma pochi sono quelli che si fermano, perchè la maggior parte della maestranza abita nelle vicinanze. Ci serviamo, quindi, del locale della mensa e, qualche volta, parliamo anche in officina. Il datore di lavoro ci concede un permesso di 10-15 minuti».

* *

Dal colloquio con i membri della commissione interna di una piccola AZIENDA di MILANO:

- *domanda* - «Se avete bisogno di comunicare con la maestranza, come fate?».

- *risposta* - «L'incaricato si reca nei reparti ed avvisa direttamente; ciò è reso possibile perchè siamo in pochi e non abbia

mo, quindi, bisogno di un albo per le comunicazioni ».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA MECCANICA di MILANO:

«Le riunioni con gli operai hanno sempre luogo oltre l'orario di lavoro.

Le riunioni vengono fatte durante l'intervallo della refezione nella mensa e dopo le ore 17. Però, solitamente, le assemblee hanno luogo in officina, nel salone dove lavoriamo, e la ditta concede di tenerle anche durante l'orario di lavoro. Recentemente, abbiamo fatto una riunione per un gruppo di operai scegliendoli fra tutte le correnti ».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA METALLURGICA di GENOVA:

- *domanda* - «Le riunioni dei lavoratori potete farle all'interno dello stabilimento?».

- *risposta* - «Sì, dietro richiesta alla direzione che ci autorizza. L'anno scorso, abbiamo tenuto quattro riunioni di operai e quattro di impiegati e, quest'anno, una riunione di operai e quattro di impiegati ».

- *domanda* - «Dove le effettuate?».

- *risposta* - «Nel locale della mensa ».

- *domanda* - «Fuori dell'orario di lavoro?».

- *risposta* - «Non è possibile, perchè lavoriamo ventiquattro ore su ventiquattro ».

* *

Dai colloqui con la commissione interna di una AZIENDA TESSILE di FIRENZE:

«Le riunioni con i lavoratori, le teniamo presso la mensa aziendale.

In linea generale, l'ora ed il luogo della convocazione dei

lavoratori da parte della commissione sono concordate con la direzione. Ma quando sorge un contrasto in merito alla nostra richiesta, nel senso che la direzione non intende concedere il relativo permesso, la commissione interna convoca lo stesso i lavoratori anche durante le ore di lavoro.

Quest'anno, tale circostanza si sarà verificata due o tre volte».

* *

Dal memoriale presentato dalla direzione di una AZIENDA CHIMICA di PISA:

«Nell'ultimo biennio, sono state tenute numerose riunioni di lavoratori promosse dalla commissione interna; e l'ora e il luogo sono stati sempre concordati con la direzione.

Tali assemblee sono state tenute, sia durante l'orario di lavoro, che nelle ore di riposo».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA CHIMICA di LIVORNO:

- domanda - «Vi riunite durante o fuori l'orario di lavoro?».

- risposta - «Noi comunichiamo con la direzione mandando l'ordine del giorno per una determinata riunione, e ci riuniamo durante l'orario di lavoro, perchè ci sono dei lavoratori che si trovano lontano; e per questo, la direzione ci dà il permesso».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA MECCANICA di TARANTO:

- domanda - «Con i lavoratori avete tenuto qualche riunione?».

- risposta - «Sì, quando occorre le facciamo, ma normalmente dopo le ore lavorative, salvo casi eccezionali in cui le teniamo nelle ore di lavoro, concordate con la direzione».

73. - Riunioni fuori dell'orario di lavoro.

In merito all'orario nel quale vengono svolte le assemblee di lavoratori, sono state raccolte dichiarazioni specifiche sia da parte delle commissioni interne che delle direzioni aziendali.

Ne riportiamo alcune scelte tra le più esemplificative e meglio riflettenti il pensiero degli interessati. Da rilevare che spesso le riunioni avvengono, come risulta dalle dichiarazioni stesse, durante l'ora dei pasti.

Dal documento presentato dalla direzione di una AZIENDA MECCANICA di TORINO:

«Le riunioni con le maestranze si tengono fuori dello orario di lavoro, con un permesso permanente della direzione».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA TESSILE di VERCELLI:

«Quando la commissione interna ha bisogno di riunire le maestranze riceve dalla azienda il permesso di effettuare la riunione nel cortile o nella mensa, fuori dell'orario di lavoro».

* *

Dal colloquio con la direzione di una grande AZIENDA di MILANO:

- *domanda* - «I membri della commissione interna che desiderano parlare ai lavoratori dove possono farlo?».

- *risposta* - «Nella mensa. I membri che si trovano nei reparti di produzione devono chiedere il permesso al servizio personale».

* *

Dal colloquio con la direzione di una AZIENDA MECCANICA di MILANO:

«In merito alla possibilità di riunioni ed alla frequenza di rapporti con la direzione posso dichiarare che le commissioni in-

terne hanno la facoltà di tenere praticamente le riunioni con i lavoratori quando vogliono, dandone previa comunicazione alla direzione».

* *

Dal colloquio con i membri della commissione interna di una piccola AZIENDA di MILANO:

«In generale, quando abbiamo dei problemi da risolvere, teniamo delle riunioni in sala mensa durante l'orario di mezzogiorno».

Dalle risposte alla tematica presentate dalla stessa AZIENDA:

«Sono state tenute alcune riunioni concordate con la direzione fuori dell'orario di lavoro».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA MECCANICA di MILANO:

- domanda - «Come comunicate con i vostri compagni di lavoro?».

- risposta - «Ci riuniamo in un refettorio».

Dalla memoria della stessa AZIENDA:

«I membri della commissione interna possono tenere dopo l'orario di lavoro le riunioni dei lavoratori; però, non è loro permesso di uscire se non nel caso si presentino necessità di carattere sindacale».

* *

Dalla memoria presentata dalla direzione di un ISTITUTO SPECIALIZZATO di MILANO:

«Non vi sono state riunioni di lavoratori promosse dalla commissione interna durante l'orario di lavoro.»

Normalmente la commissione intrattiene i lavoratori in merito agli argomenti sindacali in discussione, nei refettori, durante la sospensione meridiana del lavoro ».

* *

Dal colloquio con i membri di commissione interna di una AZIENDA CHIMICA di MILANO:

«Non possiamo conferire con i lavoratori durante le ore di lavoro, ma solo durante l'intervallo dei pasti nella mensa, o dopo l'orario di lavoro. Per riunire gli operai, dobbiamo dare preventiva comunicazione alla direzione, la quale, qualche volta, vuol sapere il motivo della riunione. Le riunioni non avvengono mai durante le ore di lavoro.

Quando gli operai erano in sciopero, li potevamo riunire in qualsiasi momento, in fabbrica o fuori ».

* *

Dal colloquio con i membri di commissione interna di una grande AZIENDA di MILANO:

«Il luogo ove è consentito di conferire con i lavoratori è la mensa; però la direzione durante il tempo della refezione non lo ha mai permesso. Comunque possiamo chiedere il permesso di stare nella mensa dopo l'orario di lavoro. Nel 1953, la ditta ha assunto tale atteggiamento in quanto non voleva che la commissione interna comunicasse ai lavoratori, durante l'orario di mensa, le discussioni iniziate, ma non ancora portate a termine.

I membri della commissione interna non possono, quindi, parlare con i lavoratori durante il periodo di refezione, ma solo dopo l'orario di lavoro, cioè dopo le ore 17 ».

* *

Dalla memoria presentata dalla commissione interna di una grande AZIENDA di MILANO:

«Le riunioni con i lavoratori sono consentite soltanto fuori dell'orario di lavoro nella cucina esterna, limitatamente a quelli del turno normale, al quale è addetta solo una minoranza dei lavoratori, pari cioè al 45 per cento del totale dei dipendenti.

Fino all'11 dicembre 1953, era consentito alla commissione di fare le relazioni sulla propria attività ai lavoratori degli altri

tumi, durante l'orario della refezione e nelle mense interne; ma, dopo tale data, prendendo a pretesto motivi di una lunga polemica che risulta dai verbali di riunione tra la commissione e la direzione, la ditta ha soppresso tale facoltà. Attualmente, la situazione non è mutata».

* *

Dal colloquio con i membri di commissione interna di una AZIENDA TESSILE di MILANO:

- *domanda* - «Quando avete bisogno di parlare con gli operai, dove andate?».

- *risposta* - «Noi possiamo parlare con gli operai durante lo intervallo per la colazione, nel refettorio».

* *

Dal colloquio con i membri della commissione interna di una AZIENDA di MILANO:

«Non vi sono ostacoli per le nostre riunioni; e, quando abbiamo necessità di parlare con i lavoratori, lo facciamo nel refettorio. Durante le ore di lavoro non possiamo avere, però, alcun contatto».

* *

Dalla memoria presentata dalla commissione interna di una AZIENDA MECCANICA di MILANO:

«La commissione interna può riunire i lavoratori nei locali della mensa, durante l'orario della refezione, senza che le riunioni siano concordate con la direzione».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA MECCANICA di MILANO:

- *domanda* - «Quando avvengono le riunioni degli operai?».

- *risposta* - «Dalle 12,30 alle 12,55, durante l'intervallo di mensa. Però, se è in discussione un problema importante, la direzione concede cinque o dieci minuti, che recuperiamo al termine del lavoro. Le riunioni avvengono nel locale della mensa».

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA
MECCANICA di MILANO:

«Le comunicazioni alle maestranze le facciamo attraverso l'albo o a mezzo di riunioni durante la mensa o, se si tratta di un gruppo di reparti, anche nel locale della commissione interna».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA
METALLURGICA di BERGAMO:

«Da tre anni, da quando faccio parte della commissione interna, non ricordo di aver potuto tenere una riunione con tutti i lavoratori ad eccezione dei comizi.

Per quanto riguarda le riunioni, debbo precisare che non vi è mai stata la possibilità di fare una riunione di tutta la maestranza in un locale in quanto le uniche riunioni sono state quelle tenute nel piazzale delle mense nel periodo dalle 12 e mezza alla una.

Ai comizi che possiamo tenere partecipano, logicamente, solo i lavoratori del turno diurno, in quanto quelli degli altri turni, o all'arrivo devono subito entrare in fabbrica o all'uscita debbono prendere i mezzi di trasporto per partire ed andare a casa. Perciò, è stato sempre impossibile poter parlare con i lavoratori non appartenenti al turno diurno.

La nostra attività è molto ridotta, tutte le volte che passiamo per la portineria, veniamo segnati dalle guardie e, se non abbiamo avvisato il capo del personale, veniamo richiamati energicamente. Non possiamo nemmeno parlare nei reparti quando vi sono dei problemi da risolvere».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA
METALLURGICA di VENEZIA:

«Ci è stato permesso di svolgere nell'interno dello stabilimento qualsiasi attività relativa al campo sindacale, ma con esclusione di quella politica».

Dal promemoria presentato dalla direzione della stessa AZIENDA:

«Nell'ultimo biennio, la commissione ha tenuto riunioni dei lavoratori della fabbrica sia per fare comunicazioni o effettuare discussioni in materia sindacale, sia per promuovere l'elezione dei nuovi componenti della stessa commissione. L'ora ed il luogo di dette riunioni, che sono state tenute fuori dell'orario di lavoro, e precisamente dalle ore 12,30 alle ore 13 nel refettorio della fabbrica, sono state sempre concordate con la direzione».

* *

Dal promemoria presentato dalla commissione interna di una AZIENDA CHIMICA di VENEZIA:

«Sono state tenute delle assemblee nel locale mensa durante l'intervallo per la colazione. Non sono consentite riunioni in ore di lavoro».

* *

Dal promemoria presentato dalla commissione interna di una AZIENDA CHIMICA di VENEZIA:

«Nell'ultimo biennio, sono state indette dalla commissione interna riunioni di lavoratori nel locale adibito a mensa, durante l'intervallo per la colazione. A tali riunioni, non è stata mai consentita la partecipazione dei tumisti i quali possono essere riuniti soltanto fuori della azienda non essendo concesso per loro nemmeno il locale del C.R.A.L.».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di VENEZIA:

«Per le comunicazioni ai nostri compagni ci serviamo della sala del reparto quando inizia e cessa il turno; ed abbiamo a disposizione un'ora per parlare ai lavoratori del primo e del secondo turno».

* *

Dal colloquio con la C.I.S.L. di GENOVA:

«Dopo l'orario di lavoro viene consentito di riunirsi quasi sempre nel locale della mensa e dopo aver consumato i pasti.

Le grandi aziende hanno un concetto più evoluto della posizione delle commissioni interne, anche se naturalmente non permettono che si discuta di questioni politiche».

* *

Dalla relazione presentata dalla direzione di una grande AZIENDA di GENOVA:

«Le riunioni dei lavoratori promosse dalla commissione interna sono tenute dietro richiesta e sono sempre autorizzate dalla direzione quando trattano di argomenti di carattere sindacale.

Le riunioni si effettuano fuori dell'orario di lavoro e l'ora ed il luogo sono concordati preventivamente con la direzione».

* *

Dai colloqui con i dirigenti di una AZIENDA MECCANICA di GENOVA:

- *domanda* - «Trovano qualche difficoltà a permettere le riunioni dei lavoratori?».

- *risposta* - «Noi desideriamo che le riunioni siano tenute da mezzogiorno alle 13, anche se diverse volte si è verificato che i lavoratori sono ritornati al lavoro anche alle 13,30».

- *domanda* - «Se sono tenute previo accordo, dunque da parte loro non sono create difficoltà».

- *risposta* - «No».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA CHIMICA di SAVONA:

- *domanda* - «Potete intrattenere i lavoratori durante l'ora del pranzo? Le riunioni con i lavoratori vengono fatte nella mensa?».

- *risposta* - «Sì, basta chiedere l'autorizzazione alla direzio-

ne. Vi è, però, un inconveniente; e cioè, che i locali sono molto grandi e la direzione non permette che si usi l'altoparlante. Qualche volta si sono verificati degli incidenti.

- *domanda* - « Forse perchè viene preso nota di quel che è detto, e si fanno poi contestazioni a chi ha parlato? ».

- *risposta* - « Sembra di sì; perchè io stesso ho avuto un richiamo su quanto avevo detto su di un capo reparto. All'infuori dell'ora di mensa, non è permesso fare riunioni; e non si può parlare negli spogliatoi ».

- *domanda* - « Riunioni generali fuori dell'orario di lavoro ne sono state fatte? ».

- *risposta* - « Sì, ma gli operai non si trattengono tutti nello stabilimento ».

* *

Dalla memoria presentata dalla direzione di una AZIENDA CHIMICA di SAVONA:

« La commissione interna è autorizzata a tenere riunioni con il personale, nei refettori e nelle mense durante l'orario dei pasti, dandone preventivo avviso alla direzione dello stabilimento ».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA CHIMICA di SAVONA:

- *domanda* - « Nell'intervallo un operaio può venire da voi? ».

- *risposta* - « Sì; ma, spesso, è difficile perchè l'intervallo è breve, e cioè dalle 12 alle 13 ».

- *domanda* - « Potete andare nei reparti? ».

- *risposta* - « Sì, in tutti i reparti ».

- *domanda* - « Quando tenete riunioni del personale? ».

- *risposta* - « Nell'intervallo se vi è necessità, oppure alla sera dopo il servizio. Ne abbiamo tenute anche alle dieci di sera, affinché vi potessero partecipare anche gli operai dei turni ».

Dalla memoria presentata dalla direzione della stessa AZIENDA:

«Su richiesta di una delle due correnti sindacali rappresentate in seno alla commissione interna (C.I.S.L. - C.G.I.L.), vengono autorizzate assemblee di lavoratori.

«Dette riunioni vengono tenute fuori del normale orario di lavoro, in genere tra le ore 12 e le ore 13, nei locali adibiti a spogliatoi o nella mensa per gli operai e, nell'ufficio degli assistenti di fabbrica, per gli impiegati».

* *

Dalla memoria presentata da una AZIENDA MECCANICA di FIRENZE:

«Nell'ultimo biennio, sono state tenute numerose riunioni di lavoratori promosse dalla commissione interna per tenere aggiornati i lavoratori sulle questioni sindacali. Tali riunioni si sono svolte, di regola, al termine del funzionamento della mensa aziendale, e sono state concordate con la direzione, che è stata in precedenza informata sugli argomenti trattati.

«Il tempo eventualmente impiegato in più dell'ora concessa per la effettuazione della mensa, è stato recuperato nello stesso giorno spostando il termine dell'orario di lavoro».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di GROSSETO:

- domanda - «Vi riunite periodicamente?».

- risposta (Membro U.I.L.) - «Sì, due volte al mese, e facciamo anche un verbale delle riunioni».

- domanda - «Tenete riunioni di lavoratori?».

- risposta (Membro C.G.I.L.) - «Purtroppo ciò è molto difficile. Infatti l'ultima assemblea della commissione interna risale a molti anni fa. La direzione non consente di tenere le riunioni nei piazzali; e tale circostanza ha determinato discussioni da parte della commissione interna e risentimento dei lavoratori, tanto che le organizzazioni sindacali hanno preso in esame il relativo problema. Una volta vi è stato anche l'intervento della pub-

blica sicurezza, poichè gli operai erano in agitazione e la direzione non concedeva il permesso di tenere una riunione. Alla fine i dirigenti dichiararono di essere disposti a lasciarla effettuare ad un paio di chilometri fuori del perimetro dell'azienda».

- *domanda* - «Comunque, voi queste riunioni le tenevate sempre fuori dell'orario di lavoro?».

- *risposta* (*Membro C.G.I.L.*) - «Sì».

* *

Da una memoria presentata dalla CAMERA DEL LAVORO di LIVORNO:

«Sono state tenute riunioni dei lavoratori promosse dalla commissione interna di fabbrica, ma sempre fuori dell'orario di lavoro.

Poichè le riunioni indette dalla commissione debbono essere concordate con la direzione, questa non ha mai permesso che le stesse siano effettuate durante il periodo di riposo, cioè dalle 12,30 alle ore 13,25».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA CHIMICA di LIVORNO:

- *domanda* - «Le riunioni dei lavoratori quando le tenete?».

- *risposta* - «Durante le ore dei pasti o dopo l'orario di lavoro, nella sede delle nostre organizzazioni sindacali».

- *domanda* - «La direzione manda qualche sorvegliante a prendere nota di quello che dite?».

- *risposta* - «Sì».

Dalla memoria della direzione della stessa AZIENDA di LIVORNO:

«Le assemblee dei lavoratori vengono indette dalla commissione interna e l'ora ed il luogo sono concordati con la direzione, ogni qualvolta se ne presenti l'occasione.

La direzione non ha mai frapposto ostacoli alle riunioni fra commissione interna di fabbrica e i lavoratori, conformandosi a tale riguardo al disposto dell'accordo interconfederale.

La commissione interna in numerose occasioni è stata autorizzata a parlare alle maestranze riunite nel refettorio durante l'intervallo del mezzogiorno».

* *

Dalla memoria presentata dalla direzione di una grande AZIENDA di LIVORNO:

«La commissione interna riunisce i lavoratori ogni qualvolta lo ritiene necessario.

L'ora ed il luogo delle riunioni vengono preventivamente concordati con la direzione e, di regola - come previsto dall'accordo interconfederale - le riunioni hanno luogo fuori dell'orario di lavoro».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA METALLURGICA di LIVORNO:

- *domanda* - «Voi non avete la possibilità di parlare alle maestranze durante gli orari di lavoro?».

- *risposta* - «Ogni riunione di carattere sindacale si può tenere solo al di fuori degli orari di lavoro; però, non vi possono intervenire tutti i lavoratori in quanto la attività lavorativa è realizzata a mezzo di turni».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di LIVORNO:

- *domanda* - «Riunioni di lavoratori ne tenete?».

- *risposta* - «Sì. Occorre, però, chiedere il permesso alla direzione che, ogni tanto, lo concede. Alcuni mesi fa, chiedemmo l'autorizzazione, però la riunione non fu tenuta. Al riguardo occorre rilevare che non abbiamo più richiesto il permesso, mentre quando abbiamo insistito, la direzione lo ha sempre concesso».

- *domanda* - «Comunque, le riunioni quando le tenete?».

- *risposta* - «Sempre fuori dell'orario di lavoro, oppure quando c'è il cambio di turno. In tal caso, si effettua per mezza ora una riunione e la direzione paga le otto ore».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA CHIMICA di LIVORNO:

«Quando devo parlare con i lavoratori, lo faccio durante il pasto; cioè, durante l'ora di intervallo. Abbiamo anche un albo dove affiggere i nostri comunicati».

* *

Dalla memoria scritta di una grande AZIENDA di TERNI:

«La commissione interna riunisce i lavoratori dipendenti ogni volta che sorgono problemi tali da chiedere a suo giudizio la necessità di tenere una riunione. Queste avvengono, in genere, fuori dell'orario di lavoro e, a volte, anche durante l'orario di lavoro stesso, secondo preventive intese con la direzione».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA MECCANICA di ROMA:

- *domanda* - «Quando vedete i lavoratori?».

- *risposta* - «Teniamo l'assemblea comunicando attraverso un cartello, sempre durante l'ora dei pasti».

- *domanda* - «A quanto ammonta l'intervallo?».

- *risposta* - «A circa 55 minuti».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA MECCANICA di ROMA:

- *domanda* - «Per comunicare con i lavoratori, come fate?».

- *risposta* - «Ci riuniamo in assemblea, dopo l'orario di lavoro».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA MECCANICA di ROMA:

- *domanda* - «Fate le assemblee? Come comunicate con gli operai?».

- *risposta* - «Sì; durante la mensa, nell'intervallo di mezza ora».

- *domanda* - «Le comunicazioni, che fate nel refettorio, hanno dato origine a contestazioni da parte della direzione?».

- *risposta* - «Sì, una volta; e, cioè, l'anno scorso. Non era possibile tenere la riunione nella mensa; ma la direzione non era d'accordo. La discussione si protrasse per 10-12 minuti. Ciò diede adito a delle contestazioni. Da quel giorno, l'uso del locale della mensa è stato autorizzato soltanto per le discussioni della precedente commissione e per le elezioni della nuova commissione interna. Ora, per tenere l'assemblea, abbiamo a disposizione i locali della mensa, dopo l'orario di lavoro».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di ROMA:

- *domanda* - «Nelle ore dei pasti, potete tenere riunioni di lavoratori?».

- *risposta* - «Sì, senza limitazioni. Quando vogliamo tenere una assemblea che possa durare a lungo durante l'orario di lavoro, avvertiamo la direzione».

- *domanda* - «Sono frequenti queste riunioni?».

- *risposta* - «No».

- *domanda* - «Non ci sono state al riguardo delle difficoltà?».

- *risposta* - «No».

* *

Dalla memoria presentata dalla commissione interna di una grande AZIENDA di NAPOLI:

«Le assemblee sono concordate con la società, ma non sono

frequenti perchè hanno luogo fuori dell'orario di lavoro. Infatti lo stabilimento trovasi lontano dal centro, ed è collegato con pullman appaltati da una società privata di autotrasporti, per cui gli autisti non vogliono attendere che pochi minuti, rendendo così difficili le assemblee. E ciò con grande soddisfazione della società».

* *

Dal colloquio con la direzione di una AZIENDA METALLURGICA di NAPOLI:

«Normalmente tutte le assemblee dei lavoratori, promosse dalla commissione interna, hanno luogo nel capannone dell'officina meccanica, messo a disposizione.

L'orario delle assemblee è durante l'intervallo dei pasti e cioè dalle 12 alle 12,30.

In occasione di questioni importanti, per fare in modo che tutti i lavoratori siano informati, si tengono anche assemblee in altre ore e, a volte, allo scadere dei turni di lavoro.

Non è facile indicare il numero dei lavoratori che frequentano le assemblee, in quanto ciò dipende anche dall'importanza degli argomenti. Da quanto ci risulta, sembra che, a volte, ve ne siano stati solo 50 ed a volte 500.

La direzione non ha fatto mai obiezioni per le assemblee richieste dalla commissione interna, coincidendo l'orario delle stesse con l'intervallo del riposo e della refezione».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una media AZIENDA di NAPOLI:

«La direzione si è sempre rifiutata di consentire riunioni di lavoratori promosse dalla commissione interna nella azienda durante le ore lavorative.

Due volte abbiamo avanzato la richiesta e siamo giunti fino al punto di dire che ci saremmo limitati a determinate comunicazioni, ma il permesso non ci è stato mai accordato facendo presente al riguardo che localmente non si usano tenere riunioni del genere. A noi, però, ci risulta diversamente».

Dal colloquio con la direzione della stessa AZIENDA:

«Le riunioni della commissione interna, di solito, avvengono fuori orario di lavoro nell'apposita sede che ha l'ingresso esterno.

Qualche componente che, nelle ore delle riunioni, è addetto a turni è autorizzato ad allontanarsi per parteciparvi.

Non è mai avvenuto che la commissione interna abbia chiesto dei permessi per tenere riunioni durante gli orari di lavoro; e, d'altra parte, in questo stabilimento si applicano i criteri del settore cui appartiene. E, in effetti, quando vi sono motivi di urgenza, in altri stabilimenti non è mai avvenuto che le direzioni si siano opposte alle riunioni della commissione interna, anche durante l'orario di lavoro, purchè vengano richiesti permessi per allontanarsi dai reparti.

Del resto, dato che nello stabilimento si pratica il lavoro a turno, qualcuno dei componenti della commissione interna partecipa sempre alle riunioni durante l'orario di lavoro».

* *

Dal colloquio con la direzione di una grande AZIENDA di NAPOLI:

«Il luogo e l'ora delle riunioni dei lavoratori promosse dalla commissione interna vengono concordati preventivamente con la direzione; e ciò, a seguito della retta applicazione dell'accordo dell'8 maggio 1953, invocato insistentemente da questa direzione.

Tali riunioni sono tenute fuori l'orario di lavoro, e precisamente durante l'intervallo meridiano, salvo qualche caso eccezionale anche dopo l'orario normale di lavoro».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA MECCANICA di TARANTO:

- *domanda* - «Come funziona la commissione interna? Avete una sede, un albo?».

- *risposta* - «Noi non abbiamo una sede; e così ci riuniamo dopo le ore di lavoro in qualunque luogo».

- *domanda* - «Vi è consentito riunirvi anche durante le ore di lavoro?».

- *risposta* - «No, e neppure con la direzione».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di TARANTO:

- *domanda* - «Vi sono state delle riunioni dei lavoratori indette dalla commissione interna?».

- *risposta* - «Sì, tutte le volte che le circostanze lo richiedono teniamo delle assemblee e lo comunichiamo alla direzione».

- *domanda* - «A che ora?».

- *risposta* - «Nel periodo di riposo, fuori dell'orario di lavoro».

- *domanda* - «L'ordine del giorno lo dovete comunicare alla direzione?».

- *risposta* - «Comunichiamo il problema nei suoi termini, quindi facendo presente i motivi per i quali riteniamo necessario convocare i lavoratori».

- *domanda* - «La direzione si riserva di conoscere se il motivo è giustificato?».

- *risposta* - «Qualche volta, sì».

- *domanda* - «È successo che qualche volta volevate riunirvi e la direzione ha rifiutato?».

- *risposta* - «Solo quando abbiamo chiesto per motivi particolari e quando volevamo tenere una riunione durante le ore di lavoro».

- *domanda* - «Qualche volta vi siete riuniti anche nelle ore di lavoro?».

- *risposta* - «Sì, per motivi di lavoro; ma non sempre la direzione ha concesso il permesso».

- *domanda* - «In generale, le riunioni avvengono nelle ore libere. Qualche volta, è stato anche concesso di tenerle nelle ore di lavoro?».

- risposta - «La direzione si richiama all'accordo del 1953 per il quale le riunioni si dovevano tenere nelle ore di riposo e, pertanto, ha fatto presente che le riunioni possono avere luogo o dopo o prima delle ore di lavoro, oppure fuori dello stabilimento».

* *

Dalle risposte alla tematica presentate dalla direzione di una grande AZIENDA di CATANZARO:

«La direzione ha sempre accolto le richieste della commissione interna di fabbrica per riunioni plenarie.

I risultati della stessa vengono verbalizzati o puntualizzati attraverso scambi di lettere.

Le assemblee dei lavoratori vengono indette dalla commissione interna - concordando con la direzione ora e luogo - ogni qualvolta se ne presenta l'occasione.

La direzione non ha mai posto ostacoli alle riunioni della commissione interna con i lavoratori, seguendo a tale riguardo, il disposto dell'accordo interconfederale. La commissione interna, inoltre, in numerose occasioni, è stata autorizzata a parlare alle maestranze riunite nel refettorio durante l'intervallo del mezzogiorno».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA METALMECCANICA di CATANZARO:

«Le riunioni dei lavoratori avvengono nell'ora dei pasti o, per meglio dire, nell'intervallo tra la fine della mensa e la ripresa del lavoro che, normalmente, dura mezza ora.

Dette riunioni avvengono il giorno successivo a quello nel quale ci si è riuniti con la direzione».

74. - Riunioni fuori dello stabilimento.

Si riportano alcune dichiarazioni delle commissioni interne e delle direzioni aziendali, dalle quali risulta che, a volte, le assemblee, indette dalle commissioni stesse, avvengono fuori

dello stabilimento, o per difficoltà pratiche di vario genere, riguardanti spesso la disponibilità di idonei locali, o per convenienza degli stessi lavoratori.

* *

Dal colloquio con i membri di commissione interna di una AZIENDA TESSILE di TORINO:

- *domanda* - «Nel nuovo stabilimento non avete sentito il bisogno di comunicare con le maestranze? E se voleste farlo verbalmente, la ditta ve lo concederebbe? Lo avete già chiesto?».

- *risposta* - «No. Preferiamo riunirci fuori, presso la Camera del lavoro».

- *domanda* - «In una azienda i membri di commissione interna hanno diritto, a turno, di parlare agli operai nel locale del refettorio. Nella vostra azienda, ciò è permesso?».

- *risposta* - «No. Infatti, abbiamo chiesto di parlare per la questione della indennità di mensa un mese fa, ma è stato rifiutato».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA TESSILE di VERCELLI:

«Non è mai avvenuto dal 1946 fino ad oggi, che i lavoratori siano stati da noi convocati nella sede dello stabilimento. Le riunioni le facciamo fuori della azienda».

* *

Dal colloquio con la direzione di una AZIENDA MECCANICA di FIRENZE:

«Quando la commissione interna vuole tenere una riunione chiede alla direzione il permesso, indicando l'ora e il luogo e, in genere, la direzione dà sempre il suo consenso. La commissione interna tiene sempre riunioni di lavoratori fuori dello stabilimento e fuori dell'orario di lavoro, e la direzione non lo ha mai proibito».

* *

Dalle risposte alla tematica presentate dalla direzione di una AZIENDA CHIMICA di ROMA:

« Tenuto conto della natura di una parte delle lavorazioni che si svolgono presso lo stabilimento non possono essere consentite riunioni di lavoratori nell'interno dello stesso.

Su richiesta della commissione, in tali circostanze, la azienda mette a disposizione locali adiacenti allo stabilimento.

Tali riunioni sinora sono normalmente avvenute al termine dell'orario di lavoro e fuori dello stabilimento stesso ».

Dal colloquio con la stessa direzione:

- *domanda* - « Vengono tenute delle assemblee su richiesta della commissione interna fuori dell'orario di lavoro? ».

- *risposta* - « Sì ».

- *domanda* - « Anche fuori della azienda? ».

- *risposta* - « Per modo di dire, perchè le riunioni vengono fatte all'ingresso dello stabilimento, cioè nel punto più di passaggio delle maestranze, in quanto molti arrivano da fuori e per venire qui passano davanti alla palestra. Poichè nella azienda abbiamo dei turni continui, se permettiamo di fare le riunioni nei piazzali, si verificherebbe un certo squilibrio per gli operai che sono intenti al lavoro. La zona prescelta è proprio all'ingresso della fabbrica, alla quale tutti possono affluire, uscendo dalla fabbrica stessa, dopo la cessazione dell'orario di lavoro.

Abbiamo provato a far fare queste assemblee anche durante la mensa, ma è materialmente impossibile, in quanto non vi è il tempo a disposizione, e poi ci sono i lavoratori che mangiano nei vari refettori e non affluiscono alla mensa. Vi era anche l'inconveniente che, effettuando tali riunioni durante il pranzo, si cominciava il lavoro con più di mezz'ora di ritardo in quanto vi era chi lasciava prima, e chi dopo, la mensa; ed è per questo, che abbiamo deciso di far svolgere le riunioni fuori dell'orario di lavoro ».

- *domanda* - « Se durante queste assemblee vi fosse una discussione riguardante il contratto nazionale, potrebbero essere ammessi i sindacalisti? ».

- *risposta* - « Sì. Questa circostanza dà la possibilità di in-

tervento dei vari segretari della Camera del lavoro ».

- *domanda* - « Voi vi disinteressate di quello che viene deciso? ».

- *risposta* - « Noi diamo la massima libertà di dire tutto quello che vogliono ».

Dal colloquio con la commissione interna della stessa AZIENDA:

- *domanda* - « Si tengono riunioni dei lavoratori? ».

- *risposta* - « Sì, fuori dei locali della fabbrica; e, cioè, nella palestra sportiva, che è di proprietà della stessa società.

.....

Se si potessero fare riunioni all'interno della fabbrica vi sarebbe più affluenza. Nella palestra vi sono difficoltà circa i mezzi di trasporto dato che molte persone vengono dai paesi limitrofi, per cui siamo costretti a vedere soltanto 50-60 persone sui 5-6 mila dipendenti. Avevamo chiesto che la azienda concedesse un piazzale della fabbrica per tenere le riunioni, ma si sono rifiutati e hanno concesso soltanto la palestra, con la conseguenza che le riunioni praticamente diventano riunioni pubbliche. Tale questione è stata portata anche in sede sindacale ».

- *domanda* - « Hanno posto la pregiudiziale di tenere la riunione dopo l'orario di lavoro? ».

- *risposta* - « Se ci concedevano il permesso, potevamo parlare per mezzo degli altoparlanti con i lavoratori nell'ora di mensa, senza disturbare nessuno. Questo, non è prescritto tassativamente da un regolamento, ma le ditte devono andare incontro alle richieste della commissione interna per i locali delle riunioni. Lo inconveniente è che, alle riunioni, partecipano pochi operai, proprio perchè questi non possono venire in quanto abitano fuori. Vi è, poi, anche un altro fatto; e cioè che, se la commissione interna intende tenere una riunione, il locale non è concesso se non è d'accordo la maggioranza della commissione stessa ».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA CHIMICA di PALERMO:

- *domanda* - « Avete tenuto riunioni con gli operai per esigenze del vostro mandato? ».

- *risposta* - « Sì, ci siamo riuniti fuori della azienda, in prossimità dell'ingresso ».

- *domanda* - « Nel caso desideraste tenere riunioni con i lavoratori, la direzione muoverebbe difficoltà? ».

- *risposta* - « Non è mai accaduto ».

75. - Difficoltà derivanti dai cicli di lavorazione.

Alcune dichiarazioni rilasciate sia dalle direzioni aziendali che dai lavoratori, illustrano le difficoltà che incontrano le commissioni interne nell'indire assemblee a causa del tipo di lavorazione adottato nelle aziende, in quanto, essendo a ciclo continuo, questo non permette riunioni collettive.

Si riportano alcune di queste dichiarazioni, dalle quali si rilevano gli aspetti fondamentali del problema.

Dalla relazione presentata dalla CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di AOSTA:

« Neppure nei casi eccezionali è consentito alla commissione interna di riunire le maestranze durante le ore di lavoro. In quanto a tenerle fuori delle ore di lavoro, ciò non è possibile trattandosi di una lavorazione a ciclo continuo, dato che i pullman che trasportano gli operai nei paesi di provenienza, partono 20 minuti dopo il termine del turno.

Neppure nelle ore di sciopero è praticamente concesso di parlare ai lavoratori. Infatti, coloro che l'hanno fatto o sono stati ammoniti, o sospesi, o licenziati ».

* *

Dai colloqui con la commissione interna di una grande AZIENDA di AOSTA:

- *domanda* - «Tenete anche delle riunioni con i lavoratori?».

- *risposta* - «No, non lo consentono. Bisogna chiarire la nostra situazione che presenta caratteristiche particolari nel senso che, anni fa, si facevano le riunioni nel refettorio, mentre oggi ciò non è più permesso».

- *domanda* - «Neanche fuori orario di lavoro?».

- *risposta* - «Non si può, perchè vi sono tre turni».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA di MILANO:

- *domanda* - «Con i vostri compagni di lavoro, quando potete parlare?».

- *risposta* - «Teniamo le assemblee durante le ore di mensa; ma per quanto riguarda gli operai tumisti, questi praticamente non possono parteciparvi; e, così non vengono a sapere niente».

* *

Dal colloquio con la direzione di una AZIENDA TESSILE di VICENZA:

- *domanda* - «Hanno possibilità di riunirsi?».

- *risposta* - «Ogni volta che si presenta un problema riguardante un reparto, gli operai interessati hanno libertà di riunione presso la sede della commissione interna. Abbiamo cicli continui di lavoro, giorno e notte; quindi, siamo nella pratica impossibilità di permettere riunioni di tutti gli operai. Una volta, la ditta ha messo a disposizione un cinema per le riunioni di tutta la maestranza».

- *domanda* - «Le riunioni possono essere fatte solo dagli operai che sono liberi dal lavoro; e ciò ha fatto sorgere delle lamentele da parte della commissione interna in merito alle riunioni che sono previste dal contratto, ma che non possono avvenire per l'impossibilità di coincidere l'ora ed il luogo?».

- *risposta* - «Noi ci premuriamo di procurare il locale, ma la commissione interna pretenderebbe che le riunioni si tenessero nell'interno della fabbrica, ad esempio nel locale della mensa».

- *domanda* - «Fuori dell'orario di lavoro, potrebbe essere un luogo adatto. La direzione ritiene, quindi, che non vi sia un locale adeguato nell'interno della fabbrica per tenere le riunioni?».

- *risposta* - «Tutte le attività culturali della azienda si svolgono al di fuori, perchè, nell'interno, lo spazio è limitato».

* *

Dai colloqui con i dirigenti di una AZIENDA MECCANICA di GENOVA:

- *domanda* - «Concedete la facoltà di riunioni?».

- *risposta* - «Non vi sono mai stati divieti di riunioni. Fra l'altro, abbiamo fatto anche installare un impianto radiofonico».

- *domanda* - «Ritengo però, anche dal punto di vista tecnico, l'impianto praticamente non serva all'espletamento dei compiti della commissione interna, in quanto essa, in tal modo, può fare una semplice trasmissione radiofonica».

- *risposta* - «Nel passato accadeva che, nel cantiere, durante l'intervallo dalle 12 alle 13, vi era un continuo susseguirsi di riunioni; il che finiva per determinare spesso dei disordini. Ad ovviare l'inconveniente, ci siamo accordati con la stessa commissione per disciplinare meglio queste riunioni.

Da ciò, è nata l'idea della cabina radiofonica. Abbiamo ritenuto cioè di mettere una cabina a disposizione di chiunque volesse parlare ai lavoratori e, poichè essi si trovano tutti riuniti nei locali della mensa, è bene che essa sia installata in tali locali. L'impianto radiofonico è stato adoperato due volte, l'anno scorso in occasione delle elezioni della commissione ed un'altra volta per questioni sindacali che non sono state ancora risolte».

- *domanda* - «Se si verificano, però, esigenze di consultazioni collettive e non di semplici comunicazioni, ci sembra che la cabina non risponda allo scopo».

- *risposta* - «Prima della messa in efficienza di questo impianto, accadeva però che, nel corso di queste riunioni, se qual-

cuno prendeva la parola non veniva generalmente ascoltato, in quanto la voce si disperdeva tra la moltitudine di un migliaio di persone».

- *domanda* - «Desidero precisare che noi raccogliamo questi elementi solo per individuare le difficoltà e per poter fare, quindi, al Parlamento una relazione il più possibile chiara e precisa. Perciò, chiediamo se vi sono delle ragioni tecniche oppure altri motivi che abbiano suggerito la costruzione di questo impianto».

- *risposta* - «Il primo motivo è prettamente tecnico. Nei cantieri si svolge una lavorazione a ciclo continuo con due turni di lavoro. Se si effettuano delle riunioni o si tengono dei comizi mentre gli operai sono intenti al lavoro, sono evidenti i danni che ne possono derivare».

- *domanda* - «Loro pensano certamente che la commissione interna rappresenti un organismo utile nell'interno della azienda. Però, come può essere utile se non ha la possibilità di consultazioni? Se un organismo di questo genere, che è collettivo, non ha modo di sottoporre ai lavoratori il suo operato, la unità stessa dell'organismo viene incrinata. Ciò, sempre che si parta naturalmente dal concetto di avere nella commissione interna un organismo che sia veramente la espressione delle aspirazioni dei lavoratori, e che, sulla base della maggioranza di queste, possa liberamente operare».

- *risposta* - «Questa possibilità sussiste, perchè, se vogliono fare una consultazione, anche radiofonica, la possono fare; e possono anche eventualmente indire un referendum su particolari questioni».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di NAPOLI:

«Poichè le assemblee si tengono nell'intervallo di mezzogiorno, i lavoratori a turno avvicendato notturno finiscono con l'essere privati della possibilità di intervenire, tanto più che, non essendo in servizio, non possono entrare fuori dell'orario di lavoro nello stabilimento.

.....

La commissione interna, peraltro, ha tenuto riunioni con i lavoratori dei turni avvicendati nelle ore di cambio di turno, nella sede della commissione interna, in modo che anche tali lavoratori hanno potuto essere convenientemente informati. Ciò ha imposto ad alcuni membri della commissione il sacrificio di una parte del riposo notturno, allo scopo di poter mantenere contatti con i lavoratori dei turni di notte».

.....

«I lavoratori a turno unico o a turno diurno, che sono presenti in fabbrica nelle ore della assemblea, ammontano a circa 1.200. Di questi, solo il 30 o 40 per cento interviene alle assemblee.

In proposito, è il caso di fare presente che è a disposizione soltanto mezza ora, e molti lavoratori si trovano in reparti lontani che richiedono tra l'andata e il ritorno, molto tempo, tale da assorbire la mezza ora disponibile. In questa mezza ora bisogna venire al luogo della assemblea ed anche pranzare».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA CHIMICA di NAPOLI:

«Quando si è in fase di trattative per il contratto, avvengono riunioni di lavoratori, alle quali, evidentemente, non possono partecipare coloro che sono assenti per i turni di lavoro, nei quali sono impiegati complessivamente circa 300 lavoratori.

Le assemblee hanno luogo su richiesta della delegazione; e la azienda viene incontro circa l'orario, facendole tenere non soltanto nelle ore della mensa, ma anche durante le ore di lavoro. Per le assemblee relative a trattative di contratti, sono concesse anche 2 o 3 ore. In pratica, non vi è alcun limite.

Durante il tempo impiegato per queste assemblee, ai lavoratori viene corrisposto regolarmente il salario.

Per i lavoratori che partecipano alla delegazione e sono costretti a recarsi alla sede centrale per il contratto, viene corrisposto regolarmente il salario ed in più la trasferta e la diaria.

Abbiamo tenuto, per la stipula dell'ultimo contratto, 3 o 4 riunioni di lavoratori, senza limiti di orario e anche durante lo orario di lavoro».

* *

Dal colloquio con la direzione di una AZIENDA CHIMICA di NAPOLI:

«Le riunioni interne di lavoratori, promosse dalla commissione interna, presentano difficoltà tecniche per il loro svolgimento, dato che l'orario di lavoro, per la gran parte della nostra maestranza, è attuato su tre turni durante le 24 ore.

Alle riunioni, quindi, potrebbe partecipare soltanto l'aliquota del turno normale di giornalieri ed i lavoratori addetti al turno in funzione. D'altra parte, non sarebbe possibile far rientrare in fabbrica i lavoratori che hanno cessato il loro turno, perchè essi, in tali condizioni, non sarebbero coperti dalla assicurazione infortuni.

Pertanto, la commissione interna può tenere riunioni di lavoratori a gruppi e all'esterno della azienda; e, in proposito, occorre tener presente che la commissione interna dispone anche di una sede con ingresso esterno.

Le riunioni avvengono anche presso i sindacati.

.....

Attualmente, le riunioni non potrebbero aver luogo nemmeno durante l'orario di mensa, perchè vi partecipano soltanto i giornalieri, dato che i turnisti hanno orario continuo per esigenze tecniche.

Allo stato delle cose, assicuriamo la Commissione parlamentare che avremo un incontro in proposito con la commissione interna per studiare insieme le modalità tecniche, onde rendere possibili queste riunioni, alle quali non siamo contrari, ritenendo che la funzione della commissione interna sia molto utile anche ai fini aziendali».

* *

Dal colloquio con la direzione di una grande AZIENDA di CAGLIARI:

«Nelle miniere si lavora su tre turni, per cui quella condizione prevista nell'accordo, secondo la quale la commissione interna può fare comunicazioni ai lavoratori fuori dell'orario dei turni, praticamente non è stato possibile soddisfarla.

Nonostante ciò, per il passato, si è tollerato anche questo, nel senso che si è permesso ai membri della commissione interna di intrattenere i lavoratori intorno al pozzo di entrata della

miniera. È accaduto, però, che i lavoratori hanno ingombrato i pozzi, e che il loro stato d'animo non era sereno, tale da consentire di prestare l'opera loro con tranquillità e disciplina, specie ai fini della sicurezza. Si era creata, cioè, una situazione intollerabile nell'interesse degli stessi lavoratori».

Dalla memoria della stessa direzione:

«Fino ad una certa data, fu concesso che i membri di commissione interna parlassero durante le ore di lavoro nei piazzali adiacenti ai pozzi di servizio.

Da un certo periodo in poi, avendo rilevato che tale stato di cose determinava particolarmente una situazione di tensione, togliendo alle maestranze la necessaria tranquillità - e ciò sotto il profilo della sicurezza e della disciplina, che sono alla base del buon esito di tutto il processo lavorativo - è stato deciso di scegliere un apposito locale lontano dai pozzi, ma comunque, sempre nell'ambito del complesso aziendale, perchè dette riunioni potessero svolgersi fuori dell'orario di lavoro.

Come è noto, le nostre miniere hanno un ciclo di lavoro che si svolge su tre turni di 8 ore, per cui il cambio del personale avviene praticamente «a bocca di pozzo» e, di conseguenza, non può consentirsi in ciascun modo che tali conversazioni avvengano fuori dell'orario di lavoro.

Vi è, infatti, da sottolineare che tali decisioni sono state prese dalla direzione generale in conseguenza del periodico verificarsi di stati di agitazione, durante soste in prossimità dei pozzi, che si concretizzavano con astensioni in segno di protesta, generalmente per motivi di carattere politico, impedendo all'operaio il suo sereno e controllato lavoro nel sottosuolo».

76. - Controllo delle riunioni.

Si è puntualizzato nella *Relazione* che uno dei problemi intorno a cui si manifestano contrastanti interpretazioni è quello del collegamento tra la natura delle riunioni fissate in base allo art. 13, e l'accordo tra commissione interna e direzione per l'orario e il luogo per le riunioni.

Le direzioni sostengono che, intanto sono tenute ad aderire, concordando luogo ed orario, ad una richiesta di riunione, in quan-

to questa rientri fra quelle previste dal contratto, donde, per esse, il diritto di procedere ad appositi accertamenti.

Le associazioni sindacali di lavoratori e le commissioni interne contestano il collegamento, perlomeno nel modo come è concepito dalla direzione e, comunque, lamentano che esso dia luogo ad eccessi nella fase dell'accertamento e, a volte, a controlli che si pretende di esercitare persino nel corso delle riunioni.

È questa una materia molto delicata che mette in evidenza stati d'animo di reciproca diffidenza e la difficoltà, per una parte e per l'altra, di intendere a pieno lo spirito e la funzione delle commissioni interne.

Così come appaiono, spesso, molto lontani, i punti di vista per quella che può essere la distinzione tra l'incontestabile diritto di riunione dei lavoratori e la riunione nell'interno dello stabilimento che, evidentemente, ha una sua specifica e circoscritta funzione. A tutto questo, si aggiunga il contrasto tra le varie correnti sindacali e gli stessi membri delle commissioni interne, le divergenti tendenze a dare un contenuto anziché un altro alle riunioni, e la difficoltà di contenere le discussioni nei limiti prestabiliti.

Tutto ciò emerge da numerose diffuse dichiarazioni di tutte le parti che sono interessanti, sia per i vari aspetti giuridici e tecnici che esse presentano, sia per cogliere la atmosfera dei rapporti aziendali, e sia per dare un certo risalto alle posizioni di fondo che sono alla base dei contrastanti punti di vista.

77. - a) Dichiarazioni delle organizzazioni sindacali.

Dal colloquio con i dirigenti della C.I.S.L. di TORINO:

- *domanda* - « Come si svolgono le vostre riunioni? ».

- *risposta* - « Per quanto riguarda le assemblee dei lavoratori, nella maggior parte delle aziende, esse si tengono raramente o per niente perchè il parteciparvi implica qualche pericolo di rappresaglia ».

- *domanda* - « Siete, dunque, osservati? ».

- *risposta* - « Sì. Inoltre, vi è una situazione di rilassatezza, di minore interessamento dei lavoratori verso le questioni sindacali ».

- *domanda* - «E quando parlano dall'altoparlante?».

- *risposta* - «Quando parlano dall'altoparlante, la conversazione deve essere preventivamente sottoposta».

- *domanda* - «Cioè, devono leggerla».

- *risposta* - «Sì, devono darne prima la copia alla direzione».

- *domanda* - «E se, poi, parlano in modo diverso?».

- *risposta* - «Allora, molto probabilmente, verrebbero licenziati».

- *domanda* - «Insomma, vi è non solo il controllo delle comunicazioni scritte, ma anche dei comizi».

- *risposta* - «Le assemblee dei lavoratori nella azienda sono molto rare, salvo in alcune aziende».

* *

Dalla memoria presentata dalla F.I.O.M. (C.G.I.L.) di MILANO:

«Specialmente le aziende maggiori, quando si tiene l'assemblea o la riunione dei lavoratori, impongono la presenza dei guardiani, e sulla base dei loro rapporti le direzioni prendono poi provvedimenti disciplinari. A parte ciò, deve rilevarsi che solo la semplice presenza di tali sorveglianti costituisce di per se stessa una grave intimidazione».

.....

«In generale, le direzioni impediscono alle commissioni interne di mantenere rapporti con i lavoratori attraverso assemblee e riunioni per l'esame dei problemi sindacali, sia nei reparti che nei locali della mensa. Così, la commissione interna non può tenere al corrente le maestranze su vari problemi.

Quando, eccezionalmente, la possibilità di tenere riunioni è, invece, concessa, si pretende di censurare preventivamente il contenuto. Così, ad esempio, la direzione di una azienda ha impedito alla commissione interna di parlare alle maestranze sul problema della riorganizzazione dell'I.R.I., ed il datore di lavoro di una altra azienda ha inflitto, recentemente, una grave punizione ad un membro di commissione interna perchè non aveva fatto

censurare preventivamente gli argomenti che intendeva discutere».

* *

Dal colloquio con la CAMERA del LAVORO di VICENZA:

«Nessuna commissione interna del settore tessile tiene assemblee di lavoratori nella mensa o nell'interno della fabbrica, fuori dell'orario di lavoro. Ciò non viene permesso. Le direzioni adducono a giustificazione di ciò vari motivi e pretendono che un rappresentante della direzione assista alla riunione delle commissioni interne. In tale situazione, nessun operaio ha il coraggio di dire le sue opinioni. In linea generale, in tutte le fabbriche della nostra provincia, le assemblee delle maestranze da parte delle commissioni interne sono vietate o sono impedita».

* *

Dalla memoria presentata dalla C.G.I.L. di PISA:

«In tutti gli stabilimenti, le direzioni aziendali esigono di conoscere - prima di concordare l'ora ed il luogo dove la commissione interna intende tenere l'assemblea alle maestranze - i problemi che la stessa ritiene di trattare».

* *

Dal colloquio con la C.G.I.L. di NAPOLI:

«Notevoli difficoltà vi sono anche per le assemblee dei lavoratori che le commissioni interne dovrebbero promuovere per mantenere il contatto con i lavoratori ed avere utili indicazioni con la azione da svolgere. Si tenta, cioè, di ostacolare in ogni modo le assemblee di lavoratori, che pur sarebbero così utili per la soluzione dei problemi esistenti.

Quando si chiede di tenere le assemblee, si pretende dalla azienda di conoscere preventivamente l'oggetto della discussione; ed avviene persino che sia stata negata l'assemblea perchè della materia si era già discusso in tre precedenti riunioni.

Quando la direzione chiede di conoscere preventivamente i temi di discussione, si finisce, per ragioni pratiche, per dare le richieste informazioni. A volte, la direzione subordina la concessione della assemblea alla esclusione di alcuni dei temi indicati».

E dalla memoria della C.G.I.L. di NAPOLI:

«Segnaliamo alla attenzione della Commissione la costante violazione dell'art. 13 dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953, il quale stabilisce il diritto della commissione interna di convocare la assemblea delle maestranze concordando con la direzione «il luogo e l'ora» della stessa.

Le direzioni aziendali, invece, per esplicito suggerimento della *Confindustria*, pretendono di subordinare la assemblea ad una loro particolare autorizzazione, chiedendo di conoscere e approvare gli argomenti ed anche, a volte, il contenuto delle relazioni che i commissari di fabbrica devono fare».

* * *

Dal colloquio con la C.I.S.L. di NAPOLI:

«Anche l'art. 13 ha una applicazione restrittiva. Per il passato, nelle assemblee si trattavano, anzichè argomenti sindacali, questioni politiche, che provocavano polemiche tra le diverse organizzazioni.

Questi precedenti hanno dato il pretesto alla Unione Industriali di far pretendere dalle direzioni la indicazione, non soltanto di ciò che si vuol discutere, ma anche la specificazione degli argomenti che sarebbero trattati nella assemblea. Ciò avviene anche nel settore tessile».

* *

Dal colloquio con i rappresentanti della UNIONE INDUSTRIALI di NAPOLI:

«A proposito delle riunioni dei lavoratori promosse dalle commissioni interne si è manifestato un dissenso, soprattutto con la C.G.I.L., la quale sostiene che la direzione aziendale debba limitarsi soltanto a concordare l'ora ed il luogo.

L'Unione Industriali, sostiene, invece, dal canto suo, che debbano essere comunicati anche gli argomenti da trattare per verificare se essi rientrano o meno nei temi previsti dall'art. 3 e dall'art. 13 dell'accordo interconfederale, per i quali soltanto è ammessa la riunione dei lavoratori nello stabilimento.

Talvolta le riunioni sono indette con pretesto di problemi sindacali, mentre poi hanno riguardato la legge elettorale, il

viaggio di generale americano, lo scandalo Montesi, e così di seguito.

In tali condizioni, è chiaro che l'Unione Industriali deve rigidamente insistere nella esatta interpretazione e applicazione dell'art. 13. Nessun ostacolo è, invece, posto, quando risulta chiaro che i temi da discutere rientrano in quelli autorizzati dal concordato interconfederale.

.....

Desideriamo però, ribadire i concetti innanzi espressi nel senso che, poichè nell'art. 13 è detto che le riunioni dello stabilimento possono riguardare soltanto i compiti della commissione interna e i problemi sindacali, le direzioni aziendali legittimamente chiedono di essere informate sugli argomenti che dovranno essere trattati nelle riunioni.

Sul terreno della disciplina nella vita aziendale, le aziende debbono essere necessariamente rigorose; e, quindi, quando la riunione è fatta per un motivo legittimo, a norma dell'art. 13 non vi è alcuna obiezione da fare. Se, invece - come è avvenuto in certi casi - la discussione è portata al di fuori della materia dell'art. 13, le direzioni aziendali possono applicare sanzioni contro i trasgressori.

Le riunioni di lavoratori nelle aziende variano a seconda dei diversi stabilimenti e avvengono frequentemente in coincidenza con il sorgere di problemi sindacali, come, per esempio, ultimamente a proposito della indennità di mensa.

Posso citare il caso di una azienda, ove la commissione interna, che è molto attiva, ha tenuto da 20 a 30 riunioni di lavoratori all'anno.

In linea di massima, dobbiamo far rilevare che, quando le riunioni dei lavoratori sono indette per argomenti vivi, di carattere sindacale ed economico, esse sono molto frequentate, mentre, invece, è scarsa l'affluenza quando sullo sfondo vi sono problemi di carattere politico. In effetti, avviene in certi casi che si convochi l'assemblea per ragioni sindacali, ma si trovi poi modo di scivolare su questioni politiche di attualità».

78. - b) Dichiarazioni delle commissioni interne e delle direzioni aziendali delle imprese visitate.

Dai colloqui con la commissione interna di una grande AZIENDA di TORINO:

- *domanda* - «Quale è la situazione in materia di riunioni?».

- *risposta* (*Membro C.I.S.L.*) - «Stando a quanto prevede il contratto di lavoro per le riunioni dei lavoratori ed in particolare il disposto che bisogna concordarne l'ora ed il luogo con la direzione, nella azienda si tengono riunioni a carattere informativo su quella che è l'attività della commissione interna. Perciò, queste riunioni avvengono, data la ampiezza dello stabilimento, attraverso relazioni radio e riguardano i risultati delle trattative svolte dalla commissione interna e lo svolgimento dei problemi sindacali anche di carattere esterno.

Le riunioni di lavoratori tenute dalla commissione interna sotto forma di relazioni radio sono state negli anni 1954-1955, mediamente circa due alla settimana. Per le altre riunioni, cioè quelle non concordate, praticamente tutti i giorni nella sala della commissione interna vengono in media venti, trenta, quaranta lavoratori ».

- *domanda* - «Non vi sono dunque molte riunioni collettive. Però, venendo trenta o quaranta persone al giorno nella commissione, cosa succede?».

- *risposta* (*Membro C.I.S.L.*) - «Avviene che ogni giorno, in modo particolare nel 1955, si è rilevata una maggiore frequenza di lavoratori nei locali della commissione interna dove vi sono i membri della C.I.S.L. Il fatto che arrivino in media quaranta lavoratori al giorno, significa che questi lavoratori chiedono determinate notizie sulla nostra attività o sui vari problemi. In pratica, si tratta di riunioni che si tengono giornalmente dalle 12 alle 12,45. E ciò senza parlare di quelle a carattere più ampio attraverso relazioni radio concordate con la direzione ».

- *risposta* (*Membro C.G.I.L.*) - «Quello che a mio giudizio interessa alla commissione, penso non sia tanto il numero degli operai che si recano nella sede della commissione. Succede, spesso, che, mentre vengono gli operai, i membri della commissione sono occupati o svolgono due o tre lavori contemporaneamente; il che è nocivo anche agli effetti della salute.

Se si deve parlare ad un lavoratore, e contemporaneamente si deve mangiare, certo non è piacevole, perchè quando suona il campanello di ripresa del lavoro, il membro della commissione interna deve essere regolarmente sul posto di lavoro. Quello che interessa a mio giudizio è come viene interpretato il sistema di comunicare con i lavoratori, e quelle che sono le relazioni ed i contatti della commissione con i lavoratori.

La questione fondamentale è la interpretazione della clausola dell'accordo interconfederale nel senso che la azienda può pretendere solamente di concordare l'ora ed il luogo delle riunioni senza rifiutare il permesso di tenerle quando esse trattino di problemi di natura sindacale.

Accade, invece, che la azienda aggira l'ostacolo non concordando l'ora ed il luogo della riunione, e impedendo, così, indirettamente di farla tenere.

Questo, dal punto di vista giuridico di interpretazione dello art. 13, mi sembra che sia il fatto più positivo; perchè se fosse stabilito che l'azienda comunque deve dare l'autorizzazione, essa al massimo potrebbe pretendere di far parlare nel settore A anzichè nel settore B.

.....

- risposta (Membro C.G.I.L.) - «Proprio l'art. 13 dell'accordo interconfederale prevede riunioni e, sempre al medesimo articolo, si precisa che queste possono anche avvenire durante lo orario di lavoro.

Ora io non ricordo che vi sia stata una sola riunione concessa dalla direzione della azienda. Lo stesso art. 13 prevede che l'ora ed il luogo debbano essere concordati fra la direzione e la commissione interna; ma ciò non si è mai verificato per la assoluta intransigenza della direzione circa le riunioni delle maestranze durante l'orario di lavoro. Quindi, l'ora della riunione viene praticamente imposta dalla direzione ed è quella della refezione, dalle 12 alle 12,30.

Comunque a proposito di riunioni, esse erano limitate alla possibilità del membro di commissione interna di relazionare ai lavoratori senza che essi potessero interloquire e potessero esprimere il loro giudizio, il loro punto di vista, o chiedere ulteriori informazioni. Mi pare che già questa disposizione della azienda - che impediva praticamente che si svolgesse una vera e propria riunione e che i lavoratori esprimessero il loro punto di vista, chiedessero informazioni su quanto stava relazionando la

commissione - limitava già di per sè questa possibilità sancita dall'art. 13 dell'accordo interconfederale. A riprova di questo preciso divieto della azienda, posso citare una punizione inflitta ad un operaio nel 1952, il quale è stato punito con un giorno di sospensione ed è stato ammonito con lettera e diffidato ancora a prendere la parola.

Tale provvedimento è stato adottato su rapporto di un sorvegliante presente alla riunione».

- domanda - «L'operaio è stato punito con un giorno di sospensione perchè avrebbe preso la parola. È molto importante questo fatto e, perciò, vi invito a documentarlo».

- risposta (Membro C.G.I.L.) - «È un caso che sta a dimostrare la pratica impossibilità di svolgere delle riunioni. Ed anche quando queste si svolgono, non possono svilupparsi e perdono quella caratteristica di riunione libera che dovrebbero avere.

.....

A parte i fatti che sono già stati esposti dagli altri membri, io ritengo che una delle questioni più gravi relativamente alle relazioni che vengono effettuate dalle commissioni interne, sia quella che la direzione pretenda di conoscere preventivamente il testo della comunicazione da effettuare, al fine di impedire o meno che la relazione stessa venga effettuata.

Infatti, molte volte, le varie direzioni, oltre a fare tutto quello che è stato denunciato, pretendono da parte del membro di commissione interna che deve fare la relazione, di conoscere prima quanto dirà, di fare delle contestazioni, insomma di dare il proprio benestare. Questo impedisce già in partenza al membro di commissione interna di avere la possibilità di esprimere liberamente il proprio pensiero nei confronti della direzione, ad esempio, per un provvedimento adottato, per delle disposizioni che il sindacato può aver dato su una determinata iniziativa, e comunque può condizionare la sua possibilità o meno di parlare.

In alcuni casi, la direzione pretende di sapere su quali argomenti si intende trattare, se sono argomenti di carattere sindacale o meno; e dalla risposta dipende la possibilità di fare la riunione. In altri casi pretendono di conoscere il testo completo della relazione che viene effettuata».

- domanda - «Anche su argomento sindacale?».

- *risposta (Membro C.G.I.L.)* - «Anche su argomento sindacale. Se trovano nella relazione delle espressioni che vengono considerate offensive nei confronti della direzione, la relazione viene respinta. Nella mia sezione, ogni volta ci è stato richiesto di che cosa intendevamo trattare, e se esclusivamente di questioni sindacali, oppure è stato imposto di consegnare una relazione che volevamo fare oltre che su questioni sindacali anche su altri problemi. Abbiamo, però, rifiutato di consegnare il testo di detta relazione in quanto non ritenevamo di avere il dovere di presentare preventivamente alla direzione un documento, il contenuto del quale dovevamo esporre ai lavoratori. In questo caso, la direzione ha risposto che, non avendo noi consegnato il testo della relazione, questa non poteva essere fatta».

Dai colloqui con la direzione della stessa AZIENDA:

- *domanda* - «Circa le comunicazioni, è vero che esse debbono essere lette preventivamente dalla direzione?».

- *risposta* - «Qui non si tratta di comunicazioni, ma di relazioni; e non è affatto vero che vengono lette precedentemente dalla direzione. Noi chiediamo che sia specificato l'argomento e che sia presentata una richiesta per iscritto. E ciò in quanto riteniamo che le riunioni dei lavoratori debbano riguardare i compiti delle commissioni interne. L'azienda, quindi, vuole conoscere gli argomenti da trattare per effettuare un controllo nel senso suddetto».

- *domanda* - «Cosa avviene allorchè è stato concesso il permesso per l'uso della radio?».

- *risposta* - «Tutti i discorsi degli oratori vengono registrati; e ciò per desiderio delle stesse commissioni interne».

- *domanda* - «Anche per quelli degli oratori appartenenti alla corrente F.I.O.M.? E da quando?».

- *risposta* - «In questo momento non ricordo con precisione. Però, non è fatto recente, in quanto risale al 1947-1948. Vi è stato, poi, il problema di concordare l'ora ed il luogo delle riunioni».

- *domanda* - «Vi sono stati dei casi in cui la direzione ha ri-

levato che si trattava di riunioni non a carattere aziendale?».

- *risposta* - «Il problema è che, molte volte, le questioni di carattere sindacale vengono interpretate e falsificate da parte della F.I.O.M.. Il fatto è che non tutta l'attività svolta da una organizzazione sindacale ha carattere sindacale; e perchè questo sussiste, deve aversi riguardo non alla organizzazione ma alla sostanza degli argomenti e della azione svolta».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di MILANO:

«Quando dobbiamo riferire alle maestranze, nel locale della mensa, su talune questioni di interesse generale, occorre chiedere il permesso alla direzione e rendere noto preventivamente l'oggetto delle nostre comunicazioni. Le riunioni hanno luogo durante l'orario della mensa, ma vi è sempre un sorvegliante che prende nota, anche se spesso solo mentalmente, di quanto diciamo, con la conseguenza che, molte volte, questi va a riferire in modo del tutto errato il contenuto delle nostre comunicazioni.

A questo proposito, riferirò un fatto. Tempo fa, nell'asilo-nido accadde che i bambini ricoverati contrassero una infezione da una lavoratrice, reduce da un sanatorio dove era stata ricoverata per tbc, la quale non era stata assegnata alla fabbrica, ma inviata al nido come governante. In quella occasione, io ebbi a dire, durante una riunione, che si trattava di un crimine, ed il sorvegliante andò a riportare che avevo tacciato i dirigenti di criminali. Se non avessi avuto dei testimoni che sostennero la mia versione, sarei stato senza dubbio licenziato.

La direzione non ha mai concesso di tenere riunioni, nè durante, nè dopo l'orario di lavoro. Abbiamo chiesto di poter parlare ai lavoratori sul problema del conglobamento, per brevissimo tempo, ma non è stato mai concesso il relativo permesso; e ciò senza motivazione alcuna.

Anche i colloqui fuori della fabbrica non vengono autorizzati. Secondo la direzione i membri della commissione interna, una volta esaurite le trattative con la direzione, non possono invitare le maestranze ad affrontare una agitazione».

* *

Dalla memoria presentata dalla commissione interna di una grande AZIENDA di MILANO:

«Le comunicazioni ai lavoratori sono possibili solo concordando con la direzione l'orario e il luogo. Viene, però, fatta una limitazione circa gli argomenti da trattare, così come, ad esempio, il giorno 8 maggio 1955, quando la commissione interna di fabbrica riferiva alle maestranze l'andamento delle trattative sul licenziamento di sette lavoratori avvenuto presso alcuni magazzini della nostra azienda».

* *

Dal colloquio con la direzione di una AZIENDA METALLURGICA di BERGAMO:

- *domanda* - «Avete difficoltà per le riunioni?».

- *risposta* - «Quando si tiene qualche assemblea la commissione interna deve chiedere e precisare alla direzione l'oggetto della stessa. Le riunioni vengono sempre autorizzate, ed anche durante le ore di lavoro i membri della commissione possono andare nei reparti e parlare con gli operai».

- *domanda* - «Però, in casi eccezionali, si intende previa domanda, potrebbe venir loro concesso di radunarsi nell'interno dello stabilimento in qualche locale più o meno disponibile?».

- *risposta* - «Senz'altro. La richiesta dei locali non è stata nemmeno fatta; però, la questione verrà, da questo momento, senz'altro esaminata dalla direzione».

* *

Dal colloquio con la direzione di una AZIENDA TESSILE di VICENZA:

- *domanda* - «La direzione ha difficoltà di concedere un locale per la riunione delle maestranze se essa viene promossa dalla commissione interna?».

- *risposta* - «No, purchè gli argomenti da discutere riguardano strettamente i problemi di fabbrica».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA
TESSILE di VICENZA:

- *domanda* - « Tenete riunioni con le maestranze? ».

- *risposta* - « Riunioni vere e proprie con le maestranze non ne abbiamo mai tenute, salvo due anni fa. Noi abbiamo chiesto alla direzione il relativo permesso, ma non l'abbiamo ottenuto. Abbiamo anche chiesto di avere una sala per le riunioni in fabbrica o fuori; ma l'azienda ha risposto che fuori dello stabilimento non possedeva locali e che, nell'interno, non era possibile. Siamo sempre ricorsi ad un ripiego chiamando nell'ufficio della commissione interna coloro con i quali si voleva parlare. L'ambiente, però, è molto piccolo.

Una volta quando la ditta era proprietaria di un teatro, vi è stata tenuta una riunione. Poi, abbiamo saputo che la discussione era stata registrata su nastro magnetico ».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande A-
ZIENDA di GENOVA:

- *domanda* - « Oltre alle riunioni della commissione interna, ne tenete altre con le maestranze? ».

- *risposta* - « Sì, ma non molto spesso. E solo quando sorgono problemi gravi. Le riunioni hanno luogo nell'ora di riposo dalle 13 alle 13,30 in un locale di lavorazione ».

- *domanda* - « La ditta lo consente? ».

- *risposta* - « Sì, però desidera conoscere gli argomenti che verranno trattati. Per il licenziamento di 40 lavoratori nel reparto falegnameria noi abbiamo seguito le direttive della direzione che ci aveva fatto presente di attenerci ai fatti. Fallite le trattative con l'Associazione industriali, abbiamo effettuato una agitazione conclusasi con il licenziamento di due falegnami che non avevano raggiunto il limite di età e di altri 38 lavoratori. In quell'occasione, abbiamo tenuto due riunioni con le maestranze per sentire se esse approvavano il nostro operato ».

- *domanda* - « A noi interessa solo sapere se quando avvengono questi fatti potete riunire i lavoratori e comunicare con loro ».

- *risposta* - « Si ».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA CHIMICA di SAVONA:

- *domanda* - « La direzione come vi tratta? Avete rapporti continui? ».

- *risposta* - « Quando si tengono le assemblee il capo dei sorveglianti è sempre presente ».

- *domanda* - « Fa un suo rapporto? ».

- *risposta* - « Si ».

- *domanda* - « E in base alle segnalazioni del sorvegliante vi sono state contestazioni? ».

- *risposta* - « Non ci risulta. Soltanto una volta è accaduto che siano state riportate cose non dette ».

* *

Dal colloquio con una delegazione di lavoratori di una AZIENDA di GENOVA:

« Vi è anche la questione delle assemblee con i lavoratori. Non abbiamo mai la possibilità di tenere una assemblea durante l'orario di lavoro, in quanto è consentito tenerle dopo. E la direzione vuole conoscere l'ordine del giorno e manda i sorveglianti ad assistervi. Vi sono stati anche dei rapporti contro la commissione interna ».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una media AZIENDA di FIRENZE:

« Dal gennaio al marzo del 1955, in occasione di licenziamenti, la commissione interna ha riunito spesse volte i lavoratori anche fuori dello stabilimento, cioè in prossimità dei cancelli, e fuori dell'orario di lavoro.

Le riunioni fuori dello stabilimento sono state determinate

da noi stessi perchè la direzione della azienda, di regola, non si oppone a che presso locali della mensa si tengano le riunioni delle maestranze. Molte volte, però, preferiamo riunirci fuori, perchè riteniamo di avere maggiore libertà di espressione.

Pur non opponendosi la direzione della azienda alle riunioni presso la mensa, in certe occasioni - e precisamente nel caso di una vertenza sulla anticipazione dell'indennità di mensa avvenuta mesi fa, l'attuale direttore così si è espresso: « Riunitevi pure; ma state attenti a che qualcuno non pronunci delle frasi inopportune ».

* *

Dal colloquio con un lavoratore di una AZIENDA TESSILE di FIRENZE:

« Le riunioni sindacali sono regolate dall'accordo interno che ne fissa una ogni quindici giorni in via ordinaria. Attualmente si autorizzano le riunioni al massimo ogni 5 o 6 mesi, semprechè i motivi all'ordine del giorno siano di gradimento al proprietario; che il relatore ponga le cose in modo da non fare apparire responsabilità dirette della direzione; che non si chieda la solidarietà per i lavoratori che non sono della fabbrica; e non siano trattati certi problemi che sono di carattere nazionale, come, ad esempio, la crisi tessile, il rinnovo dei contratti, le 25 lire di mancata mensa non retribuita, ecc. ».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA MECCANICA di FIRENZE:

« L'ora ed il luogo delle riunioni non sono stati concordati con la direzione, ma è la commissione che li determina. Le riunioni hanno luogo sempre fuori dell'orario di lavoro e dentro lo stabilimento.

Devo, però, rilevare un inconveniente, verificatosi nel luglio 1955, allorchè la direzione inflisse a due lavoratori la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per tre giorni perchè, secondo la direzione stessa, essi avevano usato espressioni irrispettose durante una riunione.

I sorveglianti e il capo del personale, in genere, assistono alle nostre riunioni ».

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA CHIMICA di LIVORNO:

- *domanda* - «Le riunioni dove e quando le tenete?».

- *risposta* - «Nella mensa, dopo l'orario di lavoro, cioè dopo le diciassette».

- *domanda* - «Sono ammessi i sindacalisti all'interno?».

- *risposta* - «No, veramente non sono ammessi, Anzi, a questo proposito, vorrei dire che volevamo fare un convegno di lavoratori, ma la ditta non ha voluto concedere il locale. Vi è, poi, un'altra questione cui desideriamo fare cenno; e, cioè, il fatto che, alle nostre assemblee, è sempre presente una persona di fiducia della direzione che stende i verbali e, poi, li porta alla stessa direzione».

- *domanda* - «Su questi verbali sono sorte delle questioni?».

- *risposta* - «Da quando siamo stati eletti noi, no. Però, alle volte, è risultato che essi non erano esatti. Forse ciò dipenderà dal fatto che colui che li redige non è uno stenografo.

La costante presenza della persona di fiducia della direzione, a volte, crea il timore nei lavoratori; e ciò determina un maggiore attrito».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di TERNI:

«Circa le riunioni dei lavoratori, abbiamo avuto necessità di parlare ai lavoratori soltanto un paio di volte.

Quando si è stipulato l'accordo sulle manutenzioni è stato consentito di riunire, un'ora prima dell'inizio del turno di lavoro, circa 600 lavoratori, per spiegare loro la portata dell'accordo medesimo.

Anche in occasione dell'accordo sulla integrazione del conglobamento, è stato permesso di parlare ai lavoratori. Quando si tratta, poi, di problemi che, pur essendo importanti, non sono di grande rilievo, possiamo indire delle riunioni, dopo l'orario di lavoro, presso la sede della commissione interna. Questo non è stato mai impedito e, soltanto in passato, abbiamo avuto certe

prese di posizione nei riguardi della commissione interna, come quando la direzione ha messo dei guardiani davanti alla porta della sede della commissione stessa, con l'incarico di prendere nota dei lavoratori che vi si recavano».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una media AZIENDA di NAPOLI:

«Sono avvenute solo raramente assemblee di lavoratori nell'interno della fabbrica perchè la direzione pretende di conoscere preventivamente l'argomento da trattare.

È accaduto che, comunicando che l'argomento si riferiva a rivendicazioni economiche, è stato negato il permesso a tenere riunioni. Si sono tenute, poi, riunioni di lavoratori fuori dell'azienda promosse dalle diverse organizzazioni sindacali».

Dal colloquio con la direzione della stessa AZIENDA:

«Per il passato vi sono state molte riunioni di lavoratori promosse dalla commissione interna nell'interno dello stabilimento. Poi si è verificata una contrazione.

Per quanto ci riguarda, però, se è avanzata la richiesta ed indicato l'argomento pertinente fissato dal concordato interconfederale, noi non abbiamo difficoltà a consentire la riunione. In questi ultimi due anni, ci sono state tre o quattro riunioni».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA MECCANICA di NAPOLI:

«La direzione concede il permesso di tenere riunioni ai lavoratori soltanto quando esse vengono richieste dalla commissione interna unitariamente.

Dobbiamo deplorare che, a tali assemblee la direzione faccia assistere sempre il maresciallo dei carabinieri e due carabinieri. Questo inconveniente è stato da noi denunciato alla direzione stessa, la quale, però, si è giustificata, affermando che i carabinieri sono di stanza dentro lo stabilimento».

Dal colloquio con la direzione della stessa AZIENDA:

«Nel 1955 è stato dato alla commissione interna il permesso di tenere 27 assemblee. In merito alla presenza dei carabinieri nelle riunioni delle maestranze, si osserva che essi prestano normale servizio nel cantiere e, perciò, la presenza degli stessi fa parte della loro normale attività.

La direzione, in modo particolare, nell'ultima campagna per la elezione della commissione interna, ha adottato criteri di restrizione per le riunioni di propaganda nell'interno dello stabilimento; e ciò per timore di troppo vivaci discussioni e di possibili incidenti».

* *

Dal colloquio con la direzione di una AZIENDA CHIMICA di NAPOLI:

«Le riunioni della commissione interna avvengono saltuariamente. Vi sono state un paio di assemblee di lavoratori, alle quali, insieme con la commissione interna, è intervenuta anche la direzione dello stabilimento per chiarire il proprio punto di vista. Ciò è accaduto ultimamente a proposito della richiesta della indennità di mensa».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA CHIMICA di CATANZARO:

«La direzione è stata contraria a far parlare la commissione interna per tre mesi, fino ad ottobre dell'anno scorso, in quanto desiderava che le riunioni avvenissero non nell'intervallo di lavoro, essendo questo ritenuto periodo di riposo. Dopo le elezioni della nuova commissione la direzione ha concesso che le riunioni venissero tenute, ma che soltanto il segretario poteva riferire e nessun altro membro poteva prendere la parola. Al sottoscritto è stato negato di parlare».

.....

«La presenza, a volte eccessiva, delle guardie giurate alla mensa, è un fatto che secca moltissimo; ma ciò è dovuto ai rumori provocati dalle discussioni animate dei lavoratori. La dire-

zione prende queste misure perchè vi è chi si lamenta. E ciò è accaduto in passato. Ora vi sono solo due guardie, ma il numero di esse aumenta quando si tengono le riunioni della commissione interna».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di CAGLIARI:

«Nel caso di proclamazione di uno sciopero la commissione interna ne dà pubblica comunicazione in modo chiaro e preciso.

Spesso, nell'ambito del cantiere, venivano concesse autorizzazioni perchè si potesse riferire alle maestranze in merito al corso delle trattative; ma, ad un certo momento, anche questa possibilità è venuta a mancare, perchè, nelle discussioni che si sono avute, gli argomenti di carattere sindacale interferivano con questioni di carattere politico. La direzione, pertanto, ha ristretto la possibilità di discussione nel cantiere, durante le ore di lavoro, sostenendo che, se le commissioni dovevano fare delle comunicazioni alle maestranze, potevano servirsi delle loro sedi o di un locale che la società ha messo loro a disposizione, dove gli operai potevano benissimo riunirsi nelle ore non di lavoro e ascoltare i loro rappresentanti».

.....

«Per quanto riguarda le comunicazioni alle maestranze, noi riteniamo che la commissione interna debba rendere atto del suo operato e non possa agire distaccata dai lavoratori; e, perciò, in un primo tempo, e per molti anni, si permetteva di parlare ai lavoratori dentro il cantiere, sempre all'inizio dei turni, chiedendo autorizzazione, sempre concessa, per 10 minuti, un quarto di ora, e molte volte anche per venti minuti.

In ogni caso, desideriamo precisare che la politica è sempre presente, anche nel sindacato ed anche nella politica aziendale. Quando le commissioni interne riferivano ai lavoratori che un determinato problema era di competenza del governo, o di questo o di quel ministero, si trattava di argomenti che probabilmente la azienda non desiderava che si esaminassero. Ad un certo momento, l'azienda ha detto che, nel cantiere, non si poteva parlare più, e che era concesso un locale in città per tenere le riunioni. Noi rifiutammo questo locale come commissione interna, in quan-

to esso, a nostro avviso, non si trova nell'ambito dello stabilimento, come è previsto nell'accordo interconfederale».

79. - Ostacoli alle riunioni.

Le situazioni fin qui illustrate, e che manifestano una certa difficoltà nel funzionamento pratico della norma dell'art. 13, in alcuni casi si esasperano e finiscono con il trasformarsi in vero e proprio impedimento alla convocazione delle riunioni, sia durante, che dopo l'orario di lavoro.

È ovvio avvertire che casi di questo genere si ritrovano soltanto nelle dichiarazioni delle associazioni sindacali dei lavoratori e delle commissioni interne.

È chiaro che l'impedimento non è espresso nel senso del rifiuto puro e semplice, ma deriva da ostacoli frapposti in relazione all'ingranaggio complesso previsto dal concordato interconfederale.

Pur essendo, le dichiarazioni, di una parte sola, si è ritenuto opportuno riportarle, sia perchè documentano situazioni unilateralmente riferite, e sia perchè sono un indice del disagio che può ravvisarsi nel rapporto tra commissioni interne e direzione, in riferimento a diversità di concezioni, a reciproche diffidenze, a tendenze a superare gli schemi contrattuali considerati non adeguati.

80. - a) Dichiarazioni delle organizzazioni sindacali.

Dalla memoria presentata dalla F.I.O.T. (C.G.I.L.) di MILANO:

«Salvo rare eccezioni, in nessuna azienda si permette alla commissione interna di tenere riunioni e assemblee di lavoratori fuori dell'orario di lavoro».

* *

Dalla memoria presentata dalla CAMERA DEL LAVORO (C.G.I.L.) di BERGAMO:

«Nella maggioranza delle aziende del settore tessile, mancano gli albi per le comunicazioni delle commissioni interne, ed i membri delle stesse non possono parlare ai lavoratori nelle mense».

* *

Dalla relazione presentata dalla CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di VARESE:

«Alle commissioni interne è impedito di poter stabilire i necessari contatti tra la commissione stessa ed i lavoratori dei vari reparti, e sono vietate le assemblee dei lavoratori».

* *

Dalla relazione presentata dalla C.I.S.L. di VARESE:

«Generalmente, è negato alle commissioni interne di riunire i lavoratori in assemblea anche dopo l'orario di lavoro per lo eventuale esame dei problemi sindacali».

* *

Dal colloquio con la CAMERA DEL LAVORO di VENEZIA:

«Le assemblee del personale - che lo stesso accordo sulle commissioni interne prevede e disciplina - in pratica, non ne tengono più; e, soltanto dove vi sono rapporti di forza che lo consentono e dove vi è la mensa, qualche volta, qualche operaio più coraggioso degli altri si alza e comunica ai lavoratori fatti che a loro interessano».

* *

Dal memoriale presentato dalla CAMERA DEL LAVORO di VICENZA:

«L'assemblea delle maestranze è vietata assolutamente all'interno di moltissime fabbriche, sia durante, che dopo l'orario di lavoro.

E ciò per motivi, i più diversi, sui quali molte volte una par-

te della commissione interna accondiscende, invitando osservatori designati dalla direzione ad ascoltare le relazioni. E questo per intimidire e limitare la discussione, arrivando addirittura a pretendere la presenza ufficiale della ditta nella riunione stessa».

* *

Dal colloquio con la U.I.L. di VICENZA:

«Possibilità di riunioni dei lavoratori nell'interno delle fabbriche, indette dalla commissione interna, non esistono quasi mai, perchè in molti casi le direzioni le impediscono».

* *

Dal colloquio con i rappresentanti della CAMERA DEL LAVORO di SAVONA:

«Spesso vi è il divieto a riunirsi durante l'orario di lavoro e ad indire comunque riunioni in quel periodo. Si arriva anche a vietare la diffusione di materiale informativo e persino la convocazione di riunioni ed assemblee».

* *

Dal colloquio con la C.G.I.L. di LIVORNO:

«Un altro problema che è fortemente sentito è rappresentato dagli ostacoli che si pongono per il funzionamento della commissione interna.

Per esempio, per le riunioni che dovrebbero essere tenute al di fuori dell'orario di lavoro, la direzione rifiuta il permesso agli operai di prendervi parte».

* *

Dalla memoria del SINDACATO LAVORATORI CHIMICI (C.G.I.L.) di LIVORNO:

«Ai membri delle commissioni interne viene impedito di muoversi dal loro posto di lavoro e, spesso, di comunicare o mantenere stretti contatti con i loro rappresentanti.

Più volte, le direzioni applicano sanzioni disciplinari contro i membri delle commissioni interne per avere queste voluto

assolvere ai loro compiti di rappresentanza e di collegamento con i lavoratori. Si impediscono le riunioni che le commissioni interne debbono fare con i lavoratori».

* *

Dal colloquio con la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di MASSA CARRARA:

«Per quanto riguarda i rapporti fra le commissioni interne e i lavoratori, pochissime sono le aziende dove le commissioni interne hanno la possibilità di poter convocare i lavoratori alla mensa o in altri luoghi».

* *

Dal colloquio con i rappresentanti della U.I.L. di TERNI:

«Vengono impedito anche le assemblee. E ciò non è ammissibile; in quanto, in tal modo, si limita sostanzialmente tutta l'azione sindacale, ad intero vantaggio, naturalmente, della azienda».

* *

Dal colloquio con la C.G.I.L. di ROMA:

«Il diritto di tenere assemblee è completamente annullato nella maggioranza delle aziende».

* *

Dalla memoria presentata dalla C.I.S.N.A.L. di CALTANISSETTA:

«Oltre agli inconvenienti lamentati, le inadempienze più comuni e ricorrenti in materia di funzionalità delle commissioni interne - che impediscono loro di recare un effettivo contributo alla vita aziendale ed alla tutela dei lavoratori - si riferiscono al divieto di indire riunioni all'interno della azienda per l'esame dei problemi sindacali che interessano l'azienda stessa ed i lavoratori.

* *

Dalla relazione presentata dalla CAMERA DEL LAVORO di CAGLIARI:

«Ai componenti le commissioni interne, singolarmente e collegialmente, è vietato di tenere nelle aziende le assemblee del personale».

81. - b) Dichiarazioni delle commissioni interne delle aziende visitate.

Dai colloqui con la commissione interna di una AZIENDA TESSILE di TORINO:

- *domanda* - «Quando dovete tenere delle riunioni vi permettono l'uso del locale della mensa?».

- *risposta* - «Non è permesso fare delle riunioni».

.....

- *domanda* - «Riunioni di lavoratori non ne tenete più?».

- *risposta* - «Non ne abbiamo mai tenute».

- *domanda* - «Quando sono insorte le vertenze sulla questione delle paghe che erano al di sotto dei minimi, non avete effettuato una riunione?».

- *risposta* - «Parliamo mentre lavoriamo e mentre mangiamo. Facciamo tutto clandestinamente, perchè non è permesso».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di TORINO:

- *domanda* - «Effettuate riunioni con le maestranze?».

- *risposta* - «Ne abbiamo tenuta una ultimamente. Prima non se ne erano fatte, perchè non ci avevano mai concesso l'autorizzazione».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA CHIMICA di TORINO:

- *domanda* - « Vi è la possibilità di riunioni con i lavoratori? ».

- *risposta* - « Esiste una difficoltà per il fatto che i lavoratori non entrano tutti nello stesso turno ».

- *domanda* - « Quando avete tenuto una riunione di un certo gruppo di lavoratori? ».

- *risposta* - « Nessuna a partire dal novembre del 1955 ».

- *domanda* - « Con questa nuova commissione interna non avete più tenuto riunioni di operai? ».

- *risposta* - « No ».

- *domanda* - « La domanda concerne la possibilità o meno per i membri della commissione interna di poter essere in contatto con i loro rappresentanti, sia con i comunicati, che con altri mezzi ».

- *risposta* - « Durante la refezione non è concesso di parlare ».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di MILANO:

« Tutti gli anni le organizzazioni sindacali avevano la possibilità di presentare i loro candidati e i loro programmi; quest'anno, però, l'azienda non l'ha permesso, in un primo tempo adducendo il fatto che i giornali murali erano troppo piccoli per i nostri comunicati e, poi, che i manifesti erano troppo grandi.

Era buona abitudine informare i lavoratori sul lavoro svolto dalla commissione durante l'anno e presentare i programmi per il futuro. Ci fu proposto che queste informazioni venissero fornite in una sala dell'E.N.A.L., che però poteva contenere solo 200 persone.

Nella sala della mensa è sempre esistito, dal 1947, un impianto di microfoni, che però non ha mai funzionato; ed anche oggi, malgrado le modifiche effettuate, l'acustica non è soddisfacente. Inoltre, come si può parlare ai lavoratori mentre stanno mangiando? Per tale ragione non abbiamo accettato questa soluzione.

I lavoratori insistono perchè la commissione possa metterli al corrente dell'esito dei colloqui con la direzione, ma in pratica non esiste più un dialogo fra i lavoratori e la commissione interna.

.....

Da parecchio tempo la direzione ci vieta di andare nei reparti per parlare agli operai; e, praticamente, ciò avviene da sette mesi in quanto l'ultimo divieto risale al 16 maggio 1955. Nel mese di dicembre, in occasione della presentazione alla direzione della nuova commissione interna, abbiamo potuto informare una parte dei lavoratori sui nostri programmi.

Si andava ai reparti durante l'intervallo di mezzogiorno e, in circa 20 minuti, si esponevano le nostre questioni».

Dal colloquio con i lavoratori della stessa AZIENDA:

«Noi pensiamo che la commissione interna abbia il diritto di comunicare ai lavoratori quando è necessario, mentre invece ciò è stato proibito. La commissione interna uscente non ha potuto parlare nei reparti. Vi è un altro punto da far presente e cioè che da quasi un anno non abbiamo più la possibilità di avere contatti con la commissione interna .

.....

La commissione interna, in pratica, non esiste, in quanto i componenti della stessa non possono venire in fabbrica a chiarirci quello che hanno discusso con la direzione generale.

Non è possibile discutere durante le ore di lavoro. Un tempo, durante l'intervallo di lavoro, veniva il membro della commissione a parlare su quanto gli veniva richiesto dai lavoratori. Oggi questo non si verifica più.

.....

I membri della commissione interna non possono parlare con gli operai; e, inoltre, vi sono i sorveglianti che ci controllano».

* *

Dal colloquio con i membri della commissione interna di una AZIENDA TESSILE di MILANO:

- domanda - «Come riuscite a tenere i vostri rapporti con le maestranze?».

- risposta - «Dopo una discussione con la direzione, riuniamo gli operai nello spogliatoio, al momento in cui un turno entrava ed uno usciva per poter riferire loro sui risultati del colloquio. Con tale sistema era possibile riunire gli operai dei due turni e, quindi, successivamente, il personale femminile. Ad un certo momento, però, è stato detto che gli operai non si potevano più riunire perchè perdevano tempo. A nulla è valso precisare che si trattava di pochi minuti e di una volta ogni quindici giorni».

- domanda - «Fuori del reparto, non avete possibilità di riunirvi?».

- risposta - «Quando gli operai escono dai reparti vanno a casa; e, così, se è necessario fare qualche comunicazione, essi si recano presso la commissione in otto o dieci di ogni reparto, accompagnati dal membro della commissione interna che trovasi nel reparto stesso.

.....

Non abbiamo possibilità di effettuare vere e proprie riunioni; tuttavia le delegazioni di operai possono recarsi nel locale della commissione interna anche durante l'orario di lavoro».

* *

Dalla memoria di un gruppo di lavoratori di una AZIENDA TESSILE di VICENZA:

«Le assemblee delle maestranze non sono mai state tenute, perchè non è stato concesso il relativo permesso. Ultimamente, dopo una precisa richiesta inviata alla direzione per una importante riunione riguardante il reparto rammendo, la direzione stessa si rifiutò di consentire che la riunione venisse fatta nei propri locali fuori dell'orario di lavoro.

Mentre fino a due anni fa, i commissari potevano spostarsi da un reparto ad un altro per compiti inerenti alla loro attività, oggi ciò è assolutamente proibito».

Dal colloquio con la commissione interna di una media AZIENDA di MASSA CARRARA:

- domanda - «Quando, per esempio, concludete qualche accordo con la direzione, avete poi la libertà, come membri di commissione interna, di tenere delle assemblee per riferirne al personale?».

- risposta - «No; non le abbiamo mai tenute, in quanto si riferisce a voce quello che è stato deciso con la direzione.

L'ultima volta che abbiamo avuto delle agitazioni per la mensa, chiedemmo il permesso di tenere una assemblea, ma non fu accolto».

* *

Dal colloquio con i membri di commissione interna di una grande AZIENDA di SIENA:

«Nei nostri rapporti con la direzione vi è una certa cordialità; però, tutte le volte che si presentano delle crisi, l'azienda si rifiuta di ricevere la commissione interna e proibisce di fare assemblee delle maestranze che, invece, in certi casi si rendono necessarie.

Quando la società intende decurtare le paghe, le maestranze dovrebbero sapere ed esprimere il loro pensiero. Invece, in questi casi, la direzione vieta qualsiasi riunione».

* *

Da un esposto della commissione interna di una AZIENDA di SIENA:

«Non possiamo svolgere la nostra attività per il divieto assoluto di tenere riunioni di lavoratori all'interno della azienda e durante qualsiasi orario; così come è vietata l'affissione di comunicati, sia di carattere sindacale che interno».

* *

Dal colloquio con un lavoratore di una grande AZIENDA di TERNI:

- domanda - «La commissione interna tiene assemblee del personale?».

- *risposta* - «No, perchè è proibito».

- *domanda* - «La commissione ha detto che qualche assemblea, reparto per reparto, è stata tenuta».

- *risposta* - «Sì, ma in casi eccezionali».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di NAPOLI:

«Dopo la scadenza del suo mandato, la commissione uscente chiese alla direzione di tenere una assemblea di lavoratori; ma la stessa non accolse la richiesta ritenendo che, dopo la scadenza, la commissione non potesse promuovere riunioni di lavoratori.

.....

Non tutta la commissione uscente fu, però, d'accordo nella richiesta della riunione.

.....

La F.I.O.M. e la C.I.S.N.A.L. chiesero la riunione; ma fu osservato che, nel periodo elettorale, ne sarebbero potuti derivare inconvenienti e disordini.

.....

Vi è da rilevare che, normalmente, si tengono riunioni con i lavoratori dopo gli incontri con la direzione».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA TESSILE di NAPOLI:

«Nel biennio 1954-1955 sono state tenute tre assemblee di lavoratori. Circa le prime due, esse, dopo alcune difficoltà, furono autorizzate, mentre per la terza fu necessario l'intervento delle organizzazioni sindacali presso l'Unione industriali, che, a sua volta, intervenne presso la direzione centrale».

82. - Casi di commissioni interne che non indicano riunioni.

Alcune dichiarazioni sono state rilasciate, sia dalle commissioni interne, che dalle direzioni aziendali, dalle quali risulta che le riunioni di lavoratori non hanno luogo in quanto non sono richieste dalle commissioni interne aziendali.

Le cause di quanto sopra - come risulta dalle dichiarazioni che si riportano - sono di vario genere.

Dal colloquio con la commissione interna di una media AZIENDA di VERCELLI:

«Da quando siamo stati eletti non è ricorso la necessità di fare delle comunicazioni ai lavoratori e, pertanto, non abbiamo fino ad oggi indetto alcuna riunione.

.....

Non sappiamo, quindi, in tale caso, quale sarebbe stato lo atteggiamento che avrebbe tenuto la direzione».

Dal colloquio con la direzione della stessa AZIENDA:

«Per quanto ci consta dal 1954 a tutt'oggi, la commissione interna non ha convocato la maestranza; e, quindi, non sono avvenute all'interno dello stabilimento riunioni di lavoratori».

* *

Dal colloquio con i membri della commissione interna di una AZIENDA CHIMICA di MILANO:

«Le maestranze non vengono riunite in quanto, di solito, non sorgono problemi tali da richiederlo».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA TESSILE di VARESE:

«Le riunioni dei lavoratori non vengono mai indette e, se essi hanno qualche problema da risolvere, si rivolgono a noi che ci facciamo interpreti presso la direzione».

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA MECCANICA di GENOVA:

- domanda - «Non si tengono riunioni di operai?».

- risposta - «No; le riunioni non sono necessarie, perchè, quando vi è qualche richiesta, la presentiamo alla direzione. Abbiamo tenuto una riunione della corrente C.I.S.L. fuori dello stabilimento».

* *

Dai colloqui con la commissione interna di una grande AZIENDA di GENOVA:

- domanda - «Riunioni di lavoratori ne fate?».

- risposta - «No, è da tempo che non ne facciamo, in quanto i lavoratori vi partecipano in numero esiguo».

- domanda - «Se volete tenere riunioni potete farlo nel locale della mensa nelle ore libere?».

- risposta - «Sì, ma senza estranei».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una media AZIENDA di NAPOLI:

«Finora, nei pochi mesi di vita della commissione interna, non si è manifestata la necessità di tenere riunioni di lavoratori».

* *

Dalla memoria della direzione di una media AZIENDA di CALTANISSETTA:

«Non sono mai state tenute assemblee di lavoratori indette dalla commissione interna di fabbrica, e la direzione non ha mai ricevuto richieste di autorizzazioni al riguardo».

* *

Dal colloquio con la direzione di una grande AZIENDA di AGRIGENTO:

«Noi abbiamo proposto alla commissione interna di modificare gli orari di lavoro praticati nella azienda, anche perchè non sono consentiti dalla legge.

Con l'orario di lavoro di otto ore, la direzione potrebbe recuperare le ore di lavoro che si perdono e, con gli operai tuttora in forza, la miniera potrebbe ampliarsi.

La commissione interna non dimostra di comprendere il problema nel quale si dibatte la società, anzi ne ostacola la soluzione.

La commissione interna non chiede quasi mai di tenere delle assemblee».

83. - Dichiarazioni varie sulle riunioni dei lavoratori.

Si riportano, di seguito, un gruppo di dichiarazioni rilasciate in merito alle assemblee di lavoratori nelle aziende, le quali investono problemi a volte generali, altre volte particolari, ma comunque di notevole interesse, nonché proposte dei lavoratori per una regolamentazione delle assemblee stesse.

Dai colloqui con la direzione di una grande AZIENDA di TORINO:

«Per quanto riguarda le relazioni alle maestranze ne abbiamo avute 754 nel 1954, e 684 nel 1955. Si tratta di due relazioni al giorno sul complesso degli stabilimenti e, praticamente, possiamo dire che ogni stabilimento ha, in media, un paio di relazioni alla settimana. Sono sempre relazioni di una parte della commissione interna, salvo il caso in cui le tre correnti di cui essa è composta siano d'accordo nel fare una relazione unitaria. In proposito, sembra opportuno precisare che la corrente F.I.O.M., forse, tiene un numero di relazioni alquanto superiore alle altre, mentre la C.I.S.L. è al di sotto, e la U.I.L. decisamente in meno. Questo si spiega anche con il numero dei membri che costituiscono le commissioni interne».

Dal colloquio con la commissione interna di una media AZIENDA di TORINO:

- *domanda* - « Riunite abbastanza spesso i lavoratori? ».

- *risposta* - « Non tanto. In due anni, li abbiamo riuniti una sola volta ».

- *domanda* - « Quale era lo scopo di questa riunione? ».

- *risposta* - « Si trattava di una questione di carattere interno generale ».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una piccola AZIENDA di TORINO:

- *domanda* - « Assemblee di tutto il personale non ne avete più fatte? ».

- *risposta* - « Sì, qualcuna ».

- *domanda* - « Il membro della commissione interna della categoria degli impiegati non partecipa? ».

- *risposta* - « No ».

* *

Dal colloquio con la C.I.S.NA.L. di MILANO:

« Il rappresentante della C.I.S.NA.L. lamenta la mancata concessione, in quasi tutte le aziende, di locali per le riunioni delle commissioni interne, e di tempo, durante l'orario di lavoro, per lo svolgimento della normale attività, nonché il divieto di convocare i lavoratori da riferire loro di volta in volta sulle questioni che li interessano.

È da notare che moltissimi lavoratori vengono a lavorare a Milano dalla provincia, e non hanno, quindi, la possibilità di trattenersi in città dopo l'orario di lavoro. Perciò, essi sono costretti a disertare sistematicamente le riunioni delle commissioni interne, restando, di conseguenza, all'oscuro delle questioni che li riguardano ».

Dal colloquio con la direzione di una grande AZIENDA di MILANO:

«Circa le riunioni da tenere al di fuori dell'orario di lavoro, non è esatto che l'azienda non le abbia permesse. Hanno avuto regolarmente luogo.

Noi abbiamo avuto, invece, da parte di alcuni lavoratori che non volevano assistere alle riunioni stesse, richieste di permessi per poter andare via.

Relativamente all'impianto dell'altoparlante, effettivamente esso è stato smontato; ma non abbiamo nulla in contrario a rimmetterlo. Difatti, in un nostro stabilimento non abbiamo posto alcuna opposizione per l'uso di un impianto di diffusione».

* *

Dal colloquio con la direzione di una grande AZIENDA di MILANO:

«Nel 1954, quasi ogni mese, si sono avute riunioni da parte dei singoli membri della commissione interna presso i reparti; ma, successivamente, abbiamo preferito che le stesse fossero tenute in luogo diverso dai reparti.

Avevamo messo a disposizione il locale dell'E.N.A.L., ma è stato osservato che si trattava di un locale esterno alla azienda. Ed allora abbiamo offerto la mensa che, precedentemente, era stata esclusa per la cattiva acustica.

Così, dal mese di dicembre, la mensa è stata utilizzata per le riunioni.

Nel 1955 era sorta una divergenza a questo proposito fra commissione interna e dirigenti; e, per il mancato accordo, la commissione è rimasta vari mesi senza tenere riunioni.

Circa il fatto di tenere le riunioni nei reparti, vi è da dire che, ad un certo momento, viene l'ora di ripresa del lavoro e nessuno va a lavorare perchè continuano le polemiche in gruppo. Del resto, non vediamo perchè non possano dire le stesse cose nella mensa, piuttosto che nei reparti».

* *

Dalla memoria presentata dalla commissione interna di una grande AZIENDA di MILANO:

«Le assemblee del personale non sono tenute con regolarità perchè esse non sono molto frequentate. I colleghi della sede vengono informati con circolari e relazioni».

* *

Dal colloquio con i membri della commissione interna di una grande AZIENDA di MILANO:

- domanda - «Come tenete i vostri rapporti con gli operai?».

- risposta - «Qualche volta vi è stato l'intervento del direttore per non lasciarci parlare con gli operai, e sono stati chiamati anche i carabinieri. Però, da quando vi è il nuovo direttore - e, cioè, da due anni - non ci è stato più proibito di parlare.

Una volta avevamo formulato alla direzione una proposta suggeritaci da alcuni lavoratori e, cioè, che non fosse ritoccato il salario, pur rimanendo 40 le ore di lavoro. Gli operai desideravano conoscere l'esito di questa nostra richiesta; quando ci siamo riuniti, il direttore ha protestato con il presidente della commissione interna».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di BERGAMO:

«Nella azienda non è possibile riunirci nemmeno alla mensa, ed è necessario trovare qualche occasione fuori.

Occorrerebbe al riguardo una apposita disposizione del regolamento interno aziendale che permettesse alla commissione interna di riunirsi nella propria sede con gli operai».

* *

Dal colloquio con i membri di commissione interna di una grande AZIENDA di PIACENZA:

«Le comunicazioni vengono fatte personalmente durante le ore di lavoro, perchè è consentito di lasciare il posto di lavoro

per qualche minuto.

In proposito, vi è da dire che è stata concessa una ora sola alla settimana per ricevere gli operai, il che non è sufficiente, considerato che i lavoratori si trovano dislocati in posti di lavoro diversi e distanti l'uno dall'altro».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di SIENA:

- *domanda* - «Tenere le assemblee?».

- *risposta* - «Quando si chiede alla azienda il permesso di comunicare agli operai quello che è stato discusso con la direzione, esso viene concesso solo per il giorno seguente».

- *domanda* - «Quando lo avete chiesto per questioni pertinenti con i compiti della commissione interna, avete sempre ottenuto il permesso?».

- *risposta* - «Non sempre, nel senso che se il permesso riguarda una questione inerente allo stabilimento allora è accordato, mentre se concerne una questione sindacale viene negato».

* *

Dal colloquio con i rappresentanti della C.G.I.L. di TERNI:

«Dobbiamo dire che da parte delle direzioni aziendali vengono poste delle difficoltà quando si richiede di tenere l'assemblea delle commissioni dei lavoratori, ritenendo che ciò torni a loro vantaggio.

.....

Il fatto è che bisogna dare alla commissione interna la possibilità di riunire i lavoratori. Quanto poi alla circostanza per cui alcune questioni non vengono riferite esattamente, è sempre possibile correggere le inesattezze».

* *

Dal colloquio con un lavoratore di una AZIENDA MECCANICA di ROMA:

«La commissione interna dovrebbe poter tenere le assemblee ed avere il rispetto di tutti. Invece, è sempre necessario chiedere un particolare permesso».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di CAGLIARI:

- *domanda* - «La commissione interna ha una sua sede propria dove riunirsi?».

- *risposta* - «Sì, e le riunioni avvengono una volta al mese. Tutte le discussioni vengono verbalizzate. Nella sede della commissione vi è sempre, a turno, un membro della commissione stessa».

- *domanda* - «Quindi, lavorate tutti quanti e, a turno, avete un giorno libero?».

- *risposta* - «Sì, per espletare il nostro servizio. E questo si verifica dal 1947».

- *domanda* - «Avete anche la possibilità di tenere riunioni di lavoratori?».

- *risposta* - «Ogni membro della commissione provvede a portare a conoscenza dei lavoratori del cantiere presso il quale egli si trova le notizie e le disposizioni che interessano. Abbiamo anche gli albi dove vengono esposti i verbali e gli avvisi della commissione».

* * *

CAPITOLO X.

LE SEDI DELLE COMMISSIONI INTERNE

(Documentazione dei paragrafi 27, 28, 29 della Relazione)

Sommario: 84. - *Premessa.* 85. - *Esistenza di sedi attrezzate.* 86. - *Dichiarazioni sulla non esistenza di una sede per la commissione interna.* 87. - *Esempi di sedi non idonee o inadeguate.* 88. - *Concessione della sede e successivo ritiro della concessione stessa.* 89. - *Esistenza di più locali per singole correnti sindacali.* 90. - *Decentramento della sede della commissione interna rispetto al luogo di lavoro.* 91. - *Esistenza della sede della commissione interna fuori della azienda.* 92. - *Controllo da parte delle direzioni aziendali della sede della commissione interna.*

84. - Premessa.

Nel presente Capitolo sono riportate le dichiarazioni reperite circa la situazione delle sedi delle commissioni interne.

Dai vari paragrafi in cui è stato suddiviso il materiale raccolto, emergono problemi vari e specifiche situazioni.

Ad esempio, il problema della sede per le diverse correnti sindacali della commissione interna, e l'esistenza di sedi decentrate rispetto ai luoghi di lavoro o di sedi fuori dell'azienda.

Vi sono dichiarazioni concernenti l'esistenza di una sede oppure l'inadeguatezza delle sedi concesse, mentre altre precisano esempi di aziende che hanno attrezzato, anche con una certa larghezza, i locali concessi alle commissioni interne.

85. - Esistenza di sedi attrezzate.

Dalle risultanze delle indagini si desume che, in varie grandi e medie aziende, vi sono sedi per commissioni interne con attrezzature concesse dalla direzione atte a facilitare i compiti delle stesse.

Si riportano alcune dichiarazioni, tra le più interessanti, rilasciate in proposito, sia dai lavoratori, che dalle direzioni delle aziende campionate.

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di MILANO:

«I locali destinati alla commissione interna sono abbastanza ampi, tali da consentire di tenere qualche piccola riunione.

Qualche tempo fa, i locali erano vicini agli uffici con la conseguenza che le discussioni non erano riservate. Abbiamo, perciò, chiesto che ci venissero concessi altri locali; il che ci è stato accordato. Per le spese o necessità di stampa o per la corrispondenza che può occorrere, abbiamo un fondo di lire 20.000 messo a disposizione dalla ditta e sempre integrato. Abbiamo anche il telefono, uno diretto con l'esterno ed uno interno».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di MILANO:

«Per quanto riguarda le riunioni, abbiamo un locale a disposizione con il telefono».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una media AZIENDA di MILANO:

«Abbiamo una nostra sede, con un piccolo ufficio».

* *

Dalla memoria presentata dalla direzione di una grande AZIENDA di AOSTA:

«Per assicurare il migliore funzionamento delle commissioni interne, la società ha messo a disposizione di ciascuna di esse un ampio locale riservato e completamente attrezzato di mobili, sedie, telefono (salvo reparti minori), macchina da scrivere, materiale di cancelleria, attrezzatura varia di ufficio, ecc.

La commissione interna che rappresenta il maggior complesso della società - cioè, quella degli stabilimenti siderurgici - ha inoltre, a propria disposizione, una segretaria retribuita dalla stessa società».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una media AZIENDA di BERGAMO:

- *domanda* - « Avete una sede? ».

- *risposta* - « Sì, ed anche bene arredata ».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di VENEZIA:

« Abbiamo una buona sede con sedie, tavoli e telefono per le comunicazioni con l'esterno ».

* *

Dal colloquio con la direzione di una grande AZIENDA di CATANZARO:

« La commissione interna dello stabilimento ha una comoda sede ubicata nei pressi della sala spogliatoi in modo da rendere agevoli i contatti con la maestranza ».

* *

Dal colloquio con la direzione di una grande AZIENDA di VENEZIA:

«La commissione interna di fabbrica dispone di una sede nel fabbricato assistenziale, con la relativa attrezzatura ed una macchina da scrivere».

* *

Dalla memoria della direzione di una media AZIENDA di LIVORNO:

«Pur avendo la fabbrica un numero di dipendenti inferiore a 300 - per cui, ai sensi dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953, essa non è tenuta a mettere a disposizione della commissione interna un apposito locale - questa ha una comoda sede ubicata nei pressi dell'uscita, in modo da rendere agevoli i contatti con la maestranza».

* *

Dalla memoria presentata dalla direzione di una grande AZIENDA di GROSSETO:

«Le commissioni interne dispongono liberamente ed a loro esclusivo uso di comode sedi, delle attrezzature necessarie (macchine da scrivere, scrivanie, cancelleria, armadi, ecc.), anche di numerosi albi, posti nelle vicinanze dei diversi cantieri o reparti».

* *

Dal colloquio con la direzione di una grande AZIENDA di TERNI:

«La commissione interna ha una sua sede nell'interno dello stabilimento costituita da tre locali, arredati e muniti di telefono e di macchina da scrivere».

Dal colloquio con la ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA di MILANO:

«Per le aziende iscritte alla associazione valgono in materia le norme del vigente accordo interconfederale dell'8 maggio 1953, che regola ampiamente e chiaramente le finalità, la competenza e i limiti del mandato attribuito alle commissioni interne e ai delegati di impresa.

Non solo tale accordo viene dalle aziende rispettato - e ne sia prova di ciò il fatto che non è stata mai sollevata una vertenza per mancato adempimento da parte della azienda alle norme in esso contenute - ma sono anche numerosi i casi in cui le direzioni, valendosi dei loro poteri discrezionali, hanno effettuato in materia, particolari concessioni, che superano quelle attribuite dall'accordo stesso alle rappresentanze dei lavoratori. Valga, ad esempio, l'esonero delle prestazioni lavorative durante determinati orari, senza che da ciò ne derivino per gli interessati decurtazioni retributive (v. art. 10 dell'accordo 8 maggio 1953), la concessione gratuita di cancelleria e stampati, la facoltà di usare degli altoparlanti per effettuare comunicazioni alla maestranza, la messa a disposizione di locali per l'ufficio della commissione interna nelle imprese che, avendo meno di 300 dipendenti, non vi sarebbero tenute (v. art. 11 dell'accordo citato)».

86. - Dichiarazioni sulla non esistenza di una sede per la commissione interna.

Vi sono alcune dichiarazioni di organizzazioni sindacali dei lavoratori che denunciano la non concessione di un locale alla commissione interna.

Le dichiarazioni sono di natura generica e non distinguono quelle che sono vere e proprie infrazioni al contratto, nel caso, ad esempio, di aziende con più di 300 dipendenti, da quelle che riguardano mancate concessioni al di fuori di quanto previsto dal contratto.

Dalla memoria presentata dalla F.I.O.T. (C.G.I.L.) di MILANO:

«Solo raramente le commissioni interne dispongono di una propria sede nell'interno della azienda dove potersi riunire e conferire con i lavoratori».

* *

Dal colloquio con la C.I.S.NA.L. di MILANO:

«Il rappresentante della C.I.S.NA.L. lamenta la mancata concessione, in quasi tutte le aziende, di locali per le riunioni delle commissioni interne».

* *

Dalla relazione presentata dalla CAMERA CONFEDERALE del LAVORO di VARESE:

«Ad esclusione di poche fabbriche, in tutte le altre dove esiste la commissione interna, questa non dispone di un locale per le riunioni dei propri componenti».

* *

Dal colloquio con la C.G.I.L. di BERGAMO:

«L'accordo interconfederale stabilisce che nell'interno delle aziende vi sia una sede per la commissione interna, ma nella quasi totalità delle fabbriche questo ufficio non esiste; il che impedisce alle commissioni di poter tenere le loro riunioni».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una piccola AZIENDA di GROSSETO:

«Noi non abbiamo una sede, per cui siamo costretti a riunirci ovunque. Abbiamo, invece, l'albo dove affiggiamo i comunicati».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di GROSSETO:

- domanda - « Avete una sede per le vostre riunioni? ».

- risposta - « No ».

* *

Dalla relazione della Segreteria della CAMERA del LAVORO di ROMA:

« Sono rare le aziende nelle quali vi sono locali a disposizione delle commissioni interne. I componenti di queste e i delegati di azienda, nella maggior parte dei casi, debbono svolgere i loro compiti dopo la normale giornata di lavoro e, molte volte, anche fuori del luogo di lavoro ».

* *

Dalla relazione della F.I.O.T. (C.G.I.L.) di PALERMO:

« Non esiste un locale all'interno della fabbrica, dove la commissione interna possa discutere in merito ai suoi compiti ».

* *

Dal colloquio con la C.G.I.L. di AGRIGENTO:

« In nessuna miniera esistono locali per la commissione. In una miniera è stata fatta ripetutamente una richiesta in tale senso; ma, malgrado la lotta al riguardo svolta dai lavoratori, non si è riusciti ad ottenere la concessione di una sede per la commissione interna ».

* *

Dal colloquio con la C.I.S.N.A.L. di CALTANISSETTA:

« In tutte le aziende non esiste un locale che dia la possibilità alla commissione interna di riunirsi o di riunire gli operai ».

* *

87. - Esempi di sedi non idonee o inadeguate.

Un altro fenomeno degno di rilievo, registrato nel corso delle indagini, soprattutto nelle singole aziende in cui la commissione interna non ha diritto alla sede, è quello della inadeguatezza dei locali messi a loro disposizione.

Ciò risulta evidente da alcune dichiarazioni che si riportano, dalle quali emerge che, quando la direzione mette a disposizione locali provvisori o inadeguati, questi non vengono considerati, da parte dei lavoratori, come una vera e propria sede.

Da notare, inoltre che, ove non esiste una sede, spesso le riunioni delle commissioni e dei lavoratori si svolgono presso i refettori.

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di AGRIGENTO:

«Per le riunioni della commissione interna è stata messa a disposizione una stanza che è assolutamente inadatta».

* *

Dal colloquio con la direzione di una media AZIENDA di ROMA:

«Noi difettiamo di spazio, nè siamo riusciti ad acquistare del terreno nelle vicinanze, malgrado siano state rivolte richieste a vari proprietari.

La mancanza della sede della commissione interna è dovuta solo a tale motivo. Comunque, quando hanno bisogno, vi sono dei locali provvisori nei quali possono riunirsi dopo l'orario di lavoro».

Dal colloquio con la commissione interna della stessa AZIENDA:

- domanda - « Avete una sede? ».

- risposta - « No ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di SIENA:

- *domanda* - « Avete una sede? ».

- *risposta* - « Data l'inadeguatezza del locale messo a nostra disposizione, dobbiamo rispondere di no ».

* *

Si riportano alcune dichiarazioni che riguardano soprattutto il carattere di provvisorietà dei locali ove le commissioni interne possono riunirsi.

Dalla memoria presentata dalla direzione di una AZIENDA CHIMICA di MILANO:

« La commissione interna dello stabilimento non dispone di una sede propria. Si riunisce in locali messi, di volta in volta, a disposizione della direzione della fabbrica ».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA TESSILE di MILANO:

- *domanda* - « Avete una sede? ».

- *risposta* - « Abbiamo una sede che, però, non si può definire una sede vera e propria, in quanto trattasi di una piccola stanza, anzi di un magazzino.

Se dobbiamo ricevere dei lavoratori non possiamo farlo, perchè il direttore solleva sempre delle eccezioni al riguardo ».

- *domanda* - « Presso quella sede avete almeno un armadio per mettere le vostre pratiche? ».

- *risposta* - « Abbiamo un cassetto del tavolo, il quale serve anche per altre funzioni ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di TORINO:

- *domanda* - «La commissione interna ha una sede?».

- *risposta* - «Attualmente si riunisce nel nostro magazzino, anche perché è in fase di completamento e, quindi, occorre ancora provvedere alla soluzione di molti problemi».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA EDILE di SONDRIO:

«La commissione non ha a disposizione un proprio locale. La direzione, quando è necessario, ne fornisce di volta in volta».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una media AZIENDA di MILANO:

- *domanda* - «Avete una sede?».

- *risposta* - «Non abbiamo un locale a nostra disposizione, ed utilizziamo il magazzino della azienda».

- *domanda* - «Quando avete dei problemi da discutere, dove vi riunite?».

- *risposta* - «Tutti i luoghi sono adatti e, qualche volta, avviene che ci si riunisca anche durante l'orario di lavoro, senza avere però il relativo permesso dalla direzione aziendale. Comunque, dobbiamo sottolineare che non possiamo svolgere le nostre mansioni liberamente e tranquillamente. Certo se avessimo un locale a nostra disposizione, la situazione sarebbe migliore».

* *

Dal colloquio con la direzione di una piccola AZIENDA di MILANO:

- *domanda* - « Avete la possibilità di svolgere il lavoro ed un luogo per riunirvi e poter tenere i vostri documenti? ».

- *risposta* - « Al riguardo, possiamo rispondere affermativamente per quanto concerne il passato dato che vi è un piccolo locale dove qualche volta la commissione si è riunita. Da notare, però, che non si tratta di un locale esclusivamente a disposizione della commissione. Questa situazione è determinata dalla mancanza di locali idonei e non dalla volontà della azienda.

* *

Si riportano, infine, alcune dichiarazioni dalle quali risulta come frequentemente, in mancanza di locali adeguati, le commissioni interne svolgano la propria attività nelle mense aziendali.

Dai colloqui con la commissione interna di una media AZIENDA di GENOVA:

- *domanda* - « Per quanto riguarda il funzionamento della commissione interna, avete un locale? ».

- *risposta* - « No, ne siamo sprovvisti. Le nostre riunioni le teniamo nella mensa aziendale, che certamente non è l'ambiente più adatto. Abbiamo chiesto che ci fosse messo a disposizione un locale, ma non è stato possibile ottenerlo ».

* *

Dal colloquio avuto con la commissione interna di una piccola AZIENDA di ROMA:

- *domanda* - « Avete una sede? ».

- *risposta* - « No, ci troviamo al refettorio durante l'ora del pranzo, e solo così possiamo parlare con le maestranze ».

* *

Dal colloquio avuto con la commissione interna di una media AZIENDA di MASSA CARRARA:

- *domanda* - « Avete una sede? ».

- *risposta* - « No, le riunioni hanno luogo nel refettorio ».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una media AZIENDA di MILANO:

- *domanda* - « Avete una sede? ».

- *risposta* - « No, non l'abbiamo mai avuta. Vi è un locale della mensa e utilizziamo quello. La direzione sostiene che, non superando l'azienda i 300 dipendenti, non è obbligata a mettere a disposizione un locale. E ciò malgrado la commissione interna ne abbia fatto richiesta ».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una media AZIENDA di PIACENZA:

« La sede della commissione è nel locale della mensa, non essendovi altro posto disponibile ».

* *

Dal colloquio con i membri di commissione interna di una piccola AZIENDA di TORINO:

- *domanda* - « Avete un posto per riunirvi? ».

- *risposta* - « Sì, ci riuniamo nella sala della mensa ».

* *

Dal colloquio con i membri della commissione interna di una piccola AZIENDA di BERGAMO:

- *domanda* - « Avete una sede? ».

- *risposta* - « No, ma possiamo riunirci nella sala mensa, pur-

troppo non insieme a tutti gli operai. E ciò a causa dei diversi turni di lavoro».

88. - Concessione della sede e successivo ritiro della concessione stessa.

Alcune organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno rilevato che, a volte, i locali concessi dalle direzioni aziendali alle commissioni interne vengono poi successivamente tolti adducendo motivi vari.

Lo stesso inconveniente si desume anche in alcune dichiarazioni di commissioni interne.

E da tener presente che, spesso, però, il fenomeno si è verificato in aziende non tenute dall'accordo interconfederale a concedere locali alle commissioni interne.

Nel corso del colloquio la C.G.I.L. di NAPOLI ha affermato:

«La revoca della concessione riguardante le sedi ed il fatto che tutti i componenti delle commissioni interne sono tenuti a prestare ininterrottamente il lavoro, impediscono a questi ultimi di potersi rendere interpreti presso la direzione delle esigenze dei lavoratori.

Avviene, così, che sia i cappellani di fabbrica che i guardiani, o altre persone, finiscono con l'essere essi quelli ai quali i lavoratori debbono ricorrere per qualche loro questione individuale».

* *

Dai colloqui con la C.I.S.L. di ROMA si rileva:

«Potremmo denunciare alcune violazioni dell'accordo interconfederale. Ma i nostri maggiori industriali rispettano in pieno la lettera delle clausole in esso contenute ma la violano nella sostanza.

Così, a volte, non si mette a disposizione della commissione interna una sala adatta, oppure si toglie quella che, in precedenza, era stata concessa.

Quanto alle difficoltà che esistono per le riunioni dei lavoratori, oltre alla mancanza di locali, ve ne sono altre, prima fra tutte quella dei diversi turni di lavoro».

* *

Dal colloquio avuto con la U.I.L. di ROMA:

«Debbo far presente che, in una azienda, le assistenti sociali dell'O.N.A.R.M.O. stanno occupando le stanze che una volta erano destinate alla commissione interna della azienda».

* *

Si riportano, quindi, alcune dichiarazioni rilasciate da membri di commissioni interne.

Dal colloquio con i membri della commissione interna di una grande AZIENDA di CALTANISSETTA:

«La commissione interna non ha attualmente a disposizione dei locali per le riunioni, e quelli che aveva prima le sono stati tolti per sopravvenuta crisi di alloggi».

* *

Dal colloquio con i membri della commissione interna di una piccola AZIENDA di TARANTO:

- *domanda* - «Per quanto riguarda la mancanza di sedi, ciò è dovuto a motivi obiettivi od a volontà da parte della azienda?».

- *risposta* - «Una volta avevamo un locale, ma poi ci è stato tolto. Comunque vi è da dire che i locali ci sono, e se si vuole si trovano».

* *

Dal colloquio con i membri della commissione interna di una DITTA di MILANO:

«Una volta la commissione interna aveva un locale, ora quel

locale è stato destinato ad ufficio informazioni».

* *

89. - Esistenza di più locali per singole correnti sindacali.

Nel corso delle indagini è risultato che, a volte, la sede della commissione interna non è unica per tutti i membri della commissione stessa, ma vengono concessi locali per ogni singola corrente sindacale rappresentata.

È questo, per esempio, il caso di una grande azienda di cui riportiamo le dichiarazioni rilasciate dalla direzione.

Dal colloquio con la C.G.I.L. di TORINO:

«In una grande azienda del nord, i locali della commissione interna sono divisi, nel senso che non vi è un locale unico, ma un locale per ogni corrente.

La commissione interna non è - secondo la direzione - la espressione di tutti i lavoratori organizzati e non organizzati, ma rappresenta la somma di sindacati».

* *

Dal colloquio con i membri della commissione interna di una media AZIENDA di TORINO:

«Una volta la commissione interna aveva una sede, ma questa è stata poi adibita ad infermeria».

* *

Dal colloquio con l'UNIONE INDUSTRIALI di TORINO:

«In una azienda di Torino, per ammissione delle organizzazioni sindacali più rappresentative, esistono due locali per la commissione interna, dei quali uno per determinata corrente e lo altro per le altre correnti.

Questa situazione sembra in contraddizione con il principio secondo il quale la commissione interna viene considerata come un organismo unitario, e riteniamo che il mettere a disposizio-

ne della commissione due stanze diverse possa influire negativamente sulla unità della commissione stessa».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di TORINO:

«La commissione interna in direzione dispone di una sede, composta di cinque vani rispettivamente a disposizione delle correnti della F.I.O.M., della U.I.L., e della C.I.S.L., mentre un quarto serve da spogliatoio ed il quinto come sala di eventuali riunioni. Questi vani sono contigui».

90. - Decentramento della sede della commissione interna rispetto al luogo di lavoro.

Nel corso delle indagini è risultato che a volte, pur esistendo una sede per la commissione interna, questa è decentrata, spesso notevolmente, rispetto allo stabilimento; e, anche se non può considerarsi esterna al luogo di lavoro, rende tuttavia più difficili i contatti tra la commissione interna e le maestranze.

In proposito, si riportano alcune dichiarazioni, tra cui, in particolare, quella della commissione interna di una grande azienda che illustra dettagliatamente il problema.

Dai colloqui con i membri della commissione interna di una grande AZIENDA di TORINO:

«La sede della commissione interna è in posizione decentrata rispetto allo stabilimento, in quanto quella si trova all'ingresso dello stabilimento più periferico. Nel passato la situazione era diversa e, infatti, fino al 1953, cioè fino all'epoca dei famosi provvedimenti nei confronti delle commissioni interne, avevamo a nostra disposizione una seconda sede che si trovava nella zona ove facevano capo gli operai che in essa lavoravano.

Detto locale è stato chiuso quando sono stati presi i noti provvedimenti e, quindi, il lavoratore di quella parte, per rivolgersi alla commissione interna, deve recarsi nell'unica sede oggi concessa dalla direzione, sottoponendosi a tutte quelle for-

malità già denunciate (permessi, richieste, ecc.)».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di MILANO:

«La commissione interna ha una propria sede; ultimamente, però, siamo stati spostati dal centro della fabbrica ove ci trovavamo in luogo non adatto, vicino ad una portineria».

* *

Dalla memoria presentata dalla direzione di una grande AZIENDA di SAVONA:

«La commissione interna dispone, in modo permanente, di una sede in apposito locale situato nella portineria esterna dello stabilimento, dove esiste anche un albo per la affissione dei comunicati riguardanti i suoi compiti, nonchè per quelli di carattere sindacale, ai sensi dell'art. 12 dell'accordo dell'8 maggio 1953».

* *

Dalla relazione presentata dalla commissione interna di una grande AZIENDA di GROSSETO:

«La commissione interna dispone di una propria sede situata circa un chilometro distante dal cantiere principale delle miniere, dove è fissato anche l'arrivo e la partenza dei pullman dei paesi circostanti».

La commissione interna ha ripetutamente richiesto alla direzione che gli venisse messa a disposizione una sede più vicina, ma la direzione non ha accolto tale richiesta».

91. - Esistenza della sede della commissione interna fuori della azienda.

Nel corso delle indagini è risultato che, a volte, le sedi delle commissioni interne sono esterne allo stabilimento.

Nella maggioranza dei casi ciò costituisce un inconveniente

lamentato dalle stesse commissioni interne e dai lavoratori che non vedono in tale modo facilitati i reciproci contatti.

Tuttavia, vi sono stati anche casi in cui la ubicazione della sede, esternamente allo stabilimento, si è resa necessaria, ed è stata ritenuta più idonea dagli stessi lavoratori.

Si riportano alcune tra le più interessanti dichiarazioni rilasciate sull'argomento sia dalle direzioni aziendali che dai lavoratori.

Dalla relazione della C.I.S.L. di MILANO:

«La commissione interna dovrebbe avere un locale; invece, è costretta ad andare in uffici situati fuori della fabbrica».

* *

Dalla memoria della CAMERA DEL LAVORO di BERGAMO:

«In una azienda I.R.I., nel 1955, i membri della commissione interna non addetti alla produzione sono stati ridotti da quattro a tre. Inoltre, è stato proibito agli altri dieci membri di assentarsi dal posto di lavoro, mentre, negli anni scorsi, anche questi ultimi potevano intervenire direttamente ogni qualvolta il loro intervento era richiesto dai compagni di lavoro.

I tre membri non addetti alla produzione che rappresentavano complessivamente, uno la F.I.O.M., con il 54,76 per cento, uno la C.I.S.L., con il 39,30 per cento e uno la U.I.L., con il 6,94 per cento, non rispecchiano la volontà dei lavoratori in quanto la maggioranza non è sufficientemente rappresentata.

Gli stessi membri staccati dalla produzione, con la assurda situazione di avere la sede della commissione fuori della fabbrica, non possono recarsi nei reparti se non hanno un permesso della direzione.

La commissione interna non può riunirsi al completo, se non dopo la autorizzazione della direzione. Con questo divieto si è posta la commissione nella impossibilità di poter operare in difesa dei lavoratori; infatti, anche i tre membri non in produzione non possono svolgere tutti i numerosi problemi che il grosso complesso industriale pone ogni giorno alla loro attenzione».

* *

Dal colloquio con i lavoratori di una grande AZIENDA di BERGAMO:

- *domanda* - «I lavoratori e la commissione interna, hanno la possibilità di comunicare fra di loro?».

- *risposta* - «Gli operai dopo il lavoro possono andare nella sede della commissione che trovasi all'esterno dello stabilimento».

- *domanda* - «Ritiene che sia meglio che la sede della commissione si trovi situata nell'interno o all'esterno dello stabilimento?».

- *risposta* - «Io credo sia meglio all'esterno, se non altro perchè hanno la possibilità di avere sempre i lavoratori fuori dello stabilimento, mentre internamente sarebbe più difficile».

- *domanda* - «Ritiene che la sede della commissione fuori dello stabilimento sia più funzionale?».

- *risposta* - «Sì».

Dal colloquio con la direzione della stessa AZIENDA:

«Il fatto della sede della commissione ubicata fuori stabilimento dà la impressione che sia più vantaggioso perchè i membri della commissione possono ricevere liberamente il personale senza bisogno di chiedere i permessi alla direzione aziendale.

Anche per gli stessi membri si ritiene sia più facile e tranquillo svolgere il loro lavoro in quanto sono più liberi e possono avvicinare tutti i lavoratori dei turni. Da notare che hanno anche un servizio telefonico che possono usare liberamente, e che è collegato con tutti i reparti dello stabilimento».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di LIVORNO:

- *domanda* - «Avete una sede?».

- *risposta* - «Abbiamo a disposizione due stanze fuori della azienda che non sono adatte e nelle quali non andiamo mai».

Dal colloquio con la direzione di una media AZIENDA di CAGLIARI:

- *domanda* - «Ho sentito che loro hanno messo a disposizione della commissione interna un locale».

- *risposta* - «Sì, però tale locale si trova ad Iglesias. E ciò in quanto i gruppi principali di lavoratori risiedono in quel comune, mentre i punti di lavoro della miniera sono in altra parte. Il locale, quindi, trovasi al centro, e gli operai dopo il lavoro possono andare a casa e poi recarvisi.

Possono servirsi di tale locale secondo le loro necessità. Hanno anche chiesto se è possibile avere un locale supplementare nelle miniere ed abbiamo risposto che possiamo fare accogliere anche questa richiesta».

Dal colloquio con la commissione interna della stessa AZIENDA:

- *domanda* - «La commissione interna dispone di una sede?».

- *risposta* - «Sì, ad Iglesias. Abbiamo una casetta nella quale possiamo riunirci liberamente».

92. - Controllo da parte delle direzioni aziendali della sede della commissione interna.

Una situazione lamentata dai lavoratori e che assume carattere di alquanto delicatezza è rappresentata dal controllo delle commissioni interne, esercitato da parte di alcune direzioni.

Il fenomeno, pur non essendo di ampie proporzioni, è stato tuttavia riscontrato in qualche azienda, anche tra le maggiori.

Si riportano alcune dichiarazioni rilasciate in proposito dai lavoratori.

Dai documenti presentati dalla F.I.L.C. (C.G.I.L.) di MASSA CARRARA:

«Una grande azienda chimica, non solo ha stabilito le ore

nelle quali le due commissioni interne di fabbrica possono entrare nel locale loro assegnato, ma fa obbligo alle stesse di depositare la chiave in portineria nelle mani di un guardiano, il quale puntualmente segna chi le preleva, quanto tempo si trattiene nel locale e quando la riconsegna.

Con questo sistema, oltre a fare sentire il peso del controllo su di ogni singolo componente, l'azienda può far visitare il locale ogni giorno, senza la presenza della commissione interna di fabbrica».

* *

Dai documenti presentati dall'U.I.L. di MASSA CARRARA, si ricava:

«Mentre in precedenza la chiave del locale a disposizione della commissione interna di fabbrica era in consegna alla commissione stessa, oggi, invece, è depositata in portineria e viene data ai membri della commissione dopo aver segnato sul registro l'ora in cui viene consegnata e poi restituita, e da chi viene consegnata. La direzione ha la possibilità di controllare nei minimi particolari tale attività.

Noi pensiamo che la direzione, con tale stretto controllo, abbia lo scopo di intimidire i membri della commissione interna di fabbrica.

Tempo fa, è accaduto che la direzione venisse in possesso di una tessera sindacale smarrita da un lavoratore, e tenuta in custodia in un cassetto della commissione interna di fabbrica per essere restituita. Era accaduto che qualche operaio un pò troppo zelante, agli ordini della direzione, si era creduto in diritto di prendere detta tessera per portarla in visione alla direzione.

A questo proposito, chiediamo che all'atto di prendere la chiave della commissione interna, venga segnato sul registro «*la commissione interna ha preso la chiave all'ora x*», e non il nominativo della persona».

* *

Dal colloquio con la CAMERA DEL LAVORO di SAVONA:

«I locali sono chiusi e le chiavi sono in consegna ai guardiani, per cui i membri della commissione interna, quando hanno bi-

sogno, di utilizzare detti locali debbono farne esplicita richiesta. La direzione autorizza le riunioni dei lavoratori alle seguenti condizioni: che siano comunicati i problemi in discussione; che la riunione abbia luogo fuori dei reparti e dopo l'orario di lavoro alla presenza dei guardiani; che alle assemblee di soli operai sia presente un impiegato, non membro della commissione, che viene considerato «dirigente sindacale indipendente».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di MILANO:

«Le commissioni interne dispongono di una sede. Durante l'intervallo di mensa, quando i dipendenti possono venire a conferire con noi, una guardia controlla chi si presenta.

I membri della commissione non possono recarsi nel locale messo a loro disposizione dopo il turno che termina alle ore 14 o al sabato.

Quando abbiamo saputo che la delegazione parlamentare avrebbe visitato l'azienda, ci siamo recati, un sabato mattina, nel locale della commissione interna per ritirare dei documenti necessari per preparare gli appunti sugli argomenti da segnalare alla delegazione stessa. Siamo stati accompagnati da una guardia, e ci hanno concesso di fermarci nel locale per soli cinque minuti, dopo di che siamo stati costretti a recarci in un bar per coordinare la nostra linea di condotta».

* *

La CAMERA DEL LAVORO di TARANTO ha dichiarato:

«Per quanto riguarda la sede, l'unica commissione interna che ha a disposizione un locale è quella di un solo cantiere della zona. I membri della commissione hanno la possibilità, tra l'altro, di espletare i compiti loro demandati dall'accordo interconfederale.

In una azienda, per esempio, la commissione ha a disposizione un locale ma l'attività che può svolgere è praticamente nulla in quanto i lavoratori, membri della commissione interna sono vigilati dai carabinieri».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di TORINO:

«Dobbiamo segnalare il fatto del sorvegliante che trovasi sulla porta del locale della commissione interna, il quale segna l'ora in cui ogni membro della commissione viene al mattino e l'ora in cui esce».

* * *

CAPITOLO XI.

GLI ALBI PER I COMUNICATI

(Documenti dei paragrafi 30 e 31 della Relazione)

Sommario: 93. - *Premessa.* 94. - *Non esistenza dell'albo.* 95. - *Esistenza dell'albo senza possibilità di utilizzazione da parte della commissione interna.* 96. - *Esistenza dell'albo, con difficile visibilità o fuori dell'azienda.* 97. - *Esistenza dell'albo, non adibito però esclusivamente per i comunicati della commissione interna.* 98. - *Esistenza di albi separati per singole correnti sindacali.* 99. - *Esistenza di più albi.* 100. - *Utilizzazione dell'albo.* 101. - a) *Esposizione da parte della commissione interna dei comunicati senza il visto della direzione.* 102. - b) *Visto della direzione aziendale sui comunicati della commissione interna senza porre alcun impedimento.* 103. - c) *Controllo preventivo esercitato dalla direzione aziendale sui comunicati che la commissione interna voglia affiggere: 1) - Dichiarazioni delle organizzazioni sindacali dei lavoratori. 2) - Dichiarazioni delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro. 3) - Dichiarazioni delle commissioni interne e delle direzioni aziendali.*

93. - Premessa.

Dalle indagini effettuate nelle varie provincie e dai colloqui intercorsi con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, dei lavoratori e con le commissioni interne è risultato che, nella grande maggioranza delle aziende, ove naturalmente sia esistente e funzionante una commissione interna, questa ha a

disposizione un albo per l'affissione di comunicati.

Solo alcune organizzazioni sindacali dei lavoratori ed anche qualche commissione interna, hanno rilevato in alcune aziende la mancanza di un albo per le affissioni dei comunicati delle commissioni interne.

Dai dati rilevati in base ai colloqui e alle indagini condotte nelle aziende, si può affermare che il problema non investe le grandi aziende. Normalmente, inoltre, la mancanza dell'albo coincide con una particolare situazione di funzionamento della commissione interna e di rapporti interni con la direzione della azienda.

94. - Non esistenza dell'albo.

Si riportano alcune dichiarazioni, tra le più interessanti ed indicative, rilasciate dai lavoratori sui vari aspetti del problema della mancanza di un albo.

Dalla memoria della CAMERA DEL LAVORO di BERGAMO:

«Nella maggioranza delle aziende del settore tessile, mancano gli albi per le comunicazioni delle commissioni interne e i membri delle stesse non possono parlare ai lavoratori nelle mense».

* *

Dalla relazione della CAMERA DEL LAVORO di VARESE:

«In una azienda appartenente al settore dell'abbigliamento è ancora in vigore ed è esposto pubblicamente un regolamento interno del 1940 che porta la firma del podestà fascista di allora. La commissione interna non dispone di locali, nè di album murali, tanto meno è permesso di tenere l'assemblea dei lavoratori nei termini previsti dall'accordo interconfederale vigente.

Nel settore tessile - ad esclusione di poche fabbriche - in tutte le altre dove esiste la commissione interna, questa non dispone dell'albo per l'affissione dei suoi comunicati».

* *

Dal colloquio con la C.G.I.L. di AGRIGENTO:

«In tre o quattro aziende - che noi possiamo segnalare - non esiste l'albo murale dove affiggere le comunicazioni delle commissioni interne».

* *

Da un esposto della commissione interna di una AZIENDA di SIENA:

«Non possiamo svolgere la nostra attività per la mancanza di una stanza di riunione e di un albo per l'affissione dei comunicati».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una media AZIENDA di SIENA:

- domanda - «Avete una stanza dove riunirvi?».

- risposta - «No, nè una stanza, nè un albo».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una piccola AZIENDA di AGRIGENTO:

«La commissione interna non ha una sede per riunirsi, nè un albo sul quale affiggere le comunicazioni, le quali, perciò, vengono fatte a voce agli operai».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una piccola AZIENDA di AGRIGENTO:

«La commissione interna non ha un locale per riunirsi, nè un albo per affiggere i suoi comunicati».

95. - Esistenza dell'albo senza possibilità di utilizzazione da parte della commissione interna.

Nelle aziende sottoposte ad indagini si è, a volte, rilevato che, pur esistendo un albo per i comunicati della commissione interna, questa non ne può usufruire.

Si riportano alcune dichiarazioni, rilasciate sia dai lavoratori che dai datori di lavoro, indicanti i motivi di tale situazione.

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una media AZIENDA di MILANO:

- *domanda* - « Avete un albo? ».

- *risposta* - « Si, l'abbiamo; ma non è mai stato adoperato ».

* *

Dal colloquio con la commissione di una grande AZIENDA di ROMA:

- *domanda* - « Avete un albo per i comunicati? ».

- *risposta* - « Si, esiste; però, non è stato mai messo in opera in quanto noi comunichiamo con i lavoratori attraverso il microfono durante la mensa, o a voce ».

* *

Dal colloquio con la direzione di una piccola AZIENDA di NAPOLI:

« V'è un albo nella portineria per la commissione interna, ma questa non se ne serve perchè mantiene facilmente in altro modo i contatti con i singoli lavoratori ».

* *

Dal colloquio con la direzione di una AZIENDA TESSILE di NAPOLI:

« La commissione interna ha un albo all'entrata dello sta-

bilimento, ma non lo utilizza. Infatti non sono mai stati visti comunicati affissi su di esso».

96. - Esistenza dell'albo, con difficile visibilità o fuori della azienda.

Anche il problema della difficile visibilità dell'albo è stato, a volte, sollevato dai lavoratori.

Trattasi, per lo più, di albi situati in cattiva posizione e difficilmente accessibili, ma spesso è stato anche accertato che gli albi sono posti fuori dello stabilimento.

Si riportano alcune dichiarazioni sull'argomento.

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di TORINO:

- *domanda* - «Per i comunicati vi sono gli albi?».

- *risposta* - «Sì, anche se da poco tempo. Occorre rilevare però che essi sono messi in posti poco adatti, e così non sono molto visibili. Per tale motivo era stato chiesto il loro spostamento; malgrado ciò, essi non si trovano ancora nel posto adatto».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di BERGAMO:

- *domanda* - «Quando avete una comunicazione da fare come vi regolate?».

- *risposta* - «Abbiamo dei piccoli albi fuori dello stabilimento per le varie correnti sindacali sui quali affiggiamo i nostri comunicati».

In principio la commissione interna aveva in ogni reparto un proprio albo. Poi sono stati quasi tutti distrutti; e non abbiamo avuto mai più la possibilità di avere almeno un albo o due allo esterno della portineria».

* *

Dalla memoria della direzione di una media AZIENDA di NAPOLI:

«Esistono degli albi aziendali di cui uno a disposizione della commissione interna non di agevole visione per i lavoratori perchè non si trova all'ingresso della fabbrica».

97. - Esistenza dell'albo, non adibito però esclusivamente per i comunicati della commissione interna.

Altro aspetto del problema dell'albo, che è stato oggetto di numerosi rilievi, è quello riguardante la esclusività della affissione da parte della commissione interna.

A volte, infatti, esiste un albo ma questo non è adibito soltanto per i comunicati della commissione interna, ma serve anche alla direzione per propri comunicati o per affiggere manifesti vari.

Si riportano alcune dichiarazioni sull'argomento, rilasciate sia dalle commissioni interne che dalle direzioni aziendali.

Dal colloquio con la direzione di una media AZIENDA di VARESE:

«Esiste un albo sul quale vengono affissi gli avvisi, sia da parte della commissione interna, che da parte della direzione».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA TESSILE di MILANO:

«Abbiamo un albo murale in comune con la direzione. Vi è stato, però, un periodo di tempo in cui non era permessa la affissione dei nostri comunicati sindacali.

Attualmente possiamo esporre i nostri comunicati, fatta eccezione di quelli che trattano articoli politici.

Abbiamo il giornale «La Voce del Tessile». Però, poichè è un giornale di parte, anche se pubblica gli aumenti di paga per i tessili, non lo lasciano affiggere, neppure limitatamente alla

parte del giornale in cui è riportato l'argomento in questione».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di MILANO:

- *domanda* - «Avete un albo?».

- *risposta* - «Noi abbiamo un albo, però la direzione vi fa affiggere anche altri manifesti, senza avvisare mai la commissione interna. E ciò, senza alcuna protesta da parte nostra».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA MECCANICA di MILANO:

«Non abbiamo un nostro albo particolare, però possiamo esporre i comunicati nell'albo della ditta».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA MECCANICA di TORINO:

- *domanda* - «Avete un albo per i comunicati?».

- *risposta* - «No, adoperiamo quello della ditta».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una piccola AZIENDA di PISA:

«Alla domanda se esiste un albo della commissione interna si risponde che viene usato quello della direzione la quale ne consente l'uso senza essere preventivamente avvertita».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di GROSSETO:

- *domanda* - «Avete una sede, un albo?».

- *risposta* - «Si, abbiamo fatto una richiesta di avere un albo in tutti i reparti; senonchè, da parte della società, è stato risposto che, per ora, i comunicati si devono affiggere nell'albo della direzione».

* *

Dal colloquio con la direzione di una piccola AZIENDA di NAPOLI:

«Non vi è un albo particolare, ma non abbiamo difficoltà a che la commissione interna si avvalga per i propri comunicati dell'albo che è presso la portineria».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di NAPOLI:

«Vi è un albo per i comunicati della commissione interna, non a suo esclusivo uso però, perchè in esso trovano posto anche altri comunicati, come, ad esempio, quelli dell'ENAL».

Dal colloquio con la direzione della stessa AZIENDA:

«La commissione interna dispone anche di un albo per l'affissione dei comunicati.

L'albo è esclusivo della commissione, mentre le altre istituzioni aziendali hanno albi propri».

98. - Esistenza di albi separati per singole correnti sindacali.

Tra i vari aspetti concernenti il problema dell'albo per le affissioni dei comunicati delle commissioni interne è interessante rilevare che, a volte, non esiste un solo albo, ma la commissione interna dispone di tanti albi quante sono le correnti sindacali che la compongono.

Dalla memoria della direzione di una media AZIENDA di SAVONA:

«La commissione interna dispone inoltre di due ampi albi

per i suoi comunicati. Ambedue sono suddivisi in tre parti, delle quali una per i comunicati della commissione in generale, la seconda per i comunicati della commissione corrente sindacale della C.I.S.L., e la terza per i comunicati della commissione corrente sindacale della C.G.I.L.

Gli albi sono collocati: uno nell'atrio antistante gli spogliatoi degli operai, ed il secondo nell'atrio antistante gli spogliatoi degli impiegati ».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di TORINO:

- domanda - «Avete la possibilità di affiggere comunicati?».

- risposta - «Abbiamo due bacheche sindacali, una per la C.I.S.L. e l'altra per la F.I.O.M.».

99. - Esistenza di più albi.

Per facilitare la visione dei comunicati, in alcune aziende si consente la sistemazione di più albi. Questo accade in specie nei grandi complessi ove esistono più stabilimenti, e la maestranza è talmente numerosa da rendere impossibile la lettura dei comunicati se questi fossero affissi in un solo albo all'ingresso dell'azienda.

Inoltre, spesso, l'azienda ha più ingressi e quindi automaticamente gli albi si moltiplicano.

Si riportano alcuni esempi quali risultano dalle dichiarazioni rilasciate dalle commissioni interne e dalle direzioni aziendali.

Dal colloquio con la commissione interna di una media AZIENDA di TORINO:

«Abbiamo quattro albi, situati due al refettorio e due in un altro piano».

* *

Dalla memoria della direzione di una grande AZIENDA di MILANO:

«La commissione interna dispone di una sede nell'interno e di 35 albi murali per i comunicati inerenti al suo compito e per quelli di carattere sindacale».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una media AZIENDA di MILANO:

- *domanda* - « Avete un albo per esporre i vostri comunicati? ».

- *risposta* - « Si, ne abbiamo due, uno all'ingresso degli operai e l'altro all'ingresso degli impiegati ».

* *

Dalla memoria della direzione di una grande AZIENDA di BERGAMO:

«La commissione interna ha a disposizione presso la portineria e presso i reparti più importanti, appositi albi per l'affissione dei suoi comunicati».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di VENEZIA:

- *domanda* - « Avete un quadro dove poter affiggere i vostri comunicati? ».

- *risposta* - « Abbiamo un grande albo ed un altro anche per ogni reparto dove possiamo affiggere i comunicati ».

* *

Dalla memoria della direzione di una grande AZIENDA di LIVORNO:

«La commissione interna ha a sua disposizione due albi murali per affiggervi i comunicati e gli avvisi di competenza».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di LIVORNO:

- *domanda* - « Avete l'albo per le comunicazioni? ».

- *risposta* - « Ora abbiamo tre albi, ma prima ne avevamo quattro.

Alcuni anni fa la direzione ha tolto l'albo a disposizione degli impiegati, in quanto ve ne erano già in numero sufficiente ».

100. - Utilizzazione dell'albo.

Il problema dell'albo - sin qui considerato nei suoi vari aspetti sotto il profilo della sua specifica esistenza - si deve ora esaminare dal punto di vista della utilizzazione pratica, cioè dalle possibilità e dalle modalità che si offrono alla commissione interna per affiggervi i comunicati riguardanti la sua attività o in genere l'attività sindacale.

In tale visuale si possono considerare tre situazioni tipiche:

a) la commissione interna espone i suoi comunicati senza il visto della direzione;

b) la direzione vista i comunicati della commissione senza però opporre alcuna difficoltà o eccezione;

c) la direzione esercita un controllo preventivo sui comunicati della commissione.

101. - a) Esposizione da parte della commissione interna dei comunicati senza il visto della direzione.

Alcune dichiarazioni rilasciate nel corso delle indagini hanno ribadito la possibilità, da parte della commissione interna di affiggere all'apposito albo i comunicati concernenti la sua attività senza darne comunicazione alla direzione, come previsto dall'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953.

Si riportano in proposito, dati ed elementi comunicati da commissioni interne e da direzioni di aziende campionate.

Dal colloquio con la commissione interna di una media AZIENDA di MILANO:

«Se è necessario portare a conoscenza delle maestranze qualche notizia, affiggiamo un comunicato nel locale della mensa senza chiedere il preventivo permesso alla direzione».

* *

Dal colloquio con la direzione di una media AZIENDA di VERCELLI:

«La commissione interna può affiggere tutti i comunicati di carattere sindacale e organizzativo sull'apposito albo, senza che essi rechino il visto della direzione».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di NAPOLI:

«La commissione interna dispone di un albo sul quale affigge i comunicati per i lavoratori che, normalmente, si riferiscono ai risultati delle discussioni avute con la direzione, il testo dei quali non riteniamo opportuno esibire preventivamente alla direzione stessa».

102. - b) Visto della direzione aziendale sui comunicati della commissione interna senza porre alcun impedimento.

In alcune aziende sottoposte ad indagini sono state registrate dichiarazioni dalle quali risulta che la commissione interna, come prescritto dall'accordo interconfederale, richiede alla direzione l'autorizzazione per l'affissione dei comunicati e questa viene concessa con un semplice visto della direzione senza alcun contrasto o impedimento.

A volte, inoltre, è risultato che l'affissione avviene contemporaneamente alla trasmissione della copia del comunicato alla direzione della azienda senza alcuna altra formalità.

Tra le numerose dichiarazioni rilasciate in proposito, sia

dalle commissioni interne che dalle direzioni delle aziende, se ne riportano alcune a titolo esemplificativo.

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA MECCANICA di MILANO:

«Comunichiamo con gli operai per mezzo di assemblee e attraverso il quadro murale. Dobbiamo sottoporre alla direzione i comunicati prima di esporli; ma, finora, non è stata mai sollevata alcuna obiezione».

* *

Dal colloquio con la direzione di una media AZIENDA di MILANO:

«Per quanto riguarda l'affissione dei comunicati, l'accordo prevede che vi sia un benessere preventivo. Comunque, la commissione interna ha potuto esporre comunicati che contenevano anche critiche alquanto pesanti nei confronti della direzione».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di GENOVA:

- domanda - «Potete affiggere i comunicati?».

- risposta - «Per quanto riguarda l'affissione dei comunicati, noi abbiamo fatto presente alla direzione che riteniamo superfluo chiedere l'autorizzazione preventiva, in quanto assumiamo la responsabilità di tutte le comunicazioni che facciamo ai lavoratori. Nonostante ciò, la direzione desidera ugualmente prendere visione dei comunicati che intendiamo affiggere».

- domanda - «La direzione si riserva di censurare il testo?».

- risposta - «No, non l'hai mai fatto».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA
TESSILE di VARESE:

«Esiste l'albo per le nostre comunicazioni agli operai, previo parere della direzione, la quale, però, non ha mai proibito la affissione di manifesti».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA
TESSILE di VERCELLI:

«La commissione interna dispone anche di un albo per i comunicati che affiggiamo liberamente dopo il visto del datore di lavoro. Non è mai avvenuto che il datore di lavoro abbia impedito di affiggere qualche comunicato».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di LIVORNO:

- domanda - «Per le comunicazioni avete un albo?».

- risposta - «Sì; e precisamente nel cantiere dove è occupato il maggior numero di lavoratori.

Quando dobbiamo affiggere qualche comunicato, chiediamo preventivamente il benestare della direzione. Fino ad oggi non è stata sollevata alcuna eccezione in proposito».

* *

Dalla memoria della direzione di una media AZIENDA di LIVORNO:

«Prima di procedere alle affissioni dei comunicati sull'apposito albo, la commissione interna ne invia comunicazione alla direzione, come è previsto dall'accordo interconfederale».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di SAVONA:

- domanda - «Per le affissioni dei comunicati chiedete un

visto alla direzione? ».

- *risposta* - « Si, mandiamo copia del comunicato alla direzione ».

- *domanda* - « Sono avvenute contestazioni? ».

- *risposta* - « In linea di massima no, salvo per alcune questioni. In genere, si può affiggere qualunque comunicato ».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una media AZIENDA di ROMA:

- *domanda* - « Esiste l'albo per le affissioni dei comunicati? ».

- *risposta* - « Si ».

- *domanda* - « Vi sono contestazioni sulle comunicazioni? ».

- *risposta* - « No ».

- *domanda* - « Fate apporre il visto dalla direzione? ».

- *risposta* - « Si ».

- *domanda* - « Affiggete la comunicazione della commissione interna o anche quella degli altri sindacati? ».

- *risposta* - « No, non l'abbiamo mai fatto ».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA MECCANICA di ROMA:

- *domanda* - « Avete un albo per affiggere i vostri comunicati? ».

- *risposta* - « Si ».

- *domanda* - « Affiggete solamente gli avvisi della commissione interna o anche quelli dei sindacati? ».

- *risposta* - « Per questi ultimi occorre il benestare della direzione; però questo non avviene quasi mai ».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una piccola AZIENDA di ROMA:

- *domanda* - « Avete un albo? ».

- *risposta* - « No ».

- *domanda* - « Ci sono contestazioni con il proprietario su quello che comunicate? ».

- *risposta* - « No, fino ad oggi non si è mai verificato ».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA MECCANICA di TARANTO:

- *domanda* - « Avete un albo? ».

- *risposta* - « Si ».

- *domanda* - « Potete affiggere liberamente i comunicati, oppure dovete chiedere il permesso? ».

- *risposta* - « Si, occorre il visto ».

- *domanda* - « In che cosa consiste? È una approvazione od una presa visione? Vi è stata negata qualche volta la possibilità di affiggerli? ».

- *risposta* - « Per questioni sindacali, no. Si tratta solo di una presa visione. Infatti, non vi è stato mai nessun rifiuto in proposito ».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA di CATANZARO:

« La direzione ha messo a disposizione un albo e delle schede per quanto concerne i comunicati da fare ai lavoratori. Al riguardo non è mai sorta alcuna contestazione. Le riunioni vengono precedute dai notiziari, relativi agli argomenti che saranno messi in discussione, i quali vengono pubblicati sull'apposito albo. Prima ancora della pubblicazione sull'albo degli argomenti che formano oggetto di conversazione da parte della com-

missione interna, questa provvede a chiedere la relativa autorizzazione alla direzione.

La predetta procedura è stata stabilita di comune accordo tra la commissione interna e la direzione di fabbrica».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA CHIMICA di PALERMO:

- *domanda* - «Avete un albo?».

- *risposta* - «Sì; e vi esponiamo tutti i nostri avvisi».

- *domanda* - «Gli avvisi devono essere visti dalla direzione dell'azienda?».

- *risposta* - «Tutte le volte che dobbiamo affiggere un comunicato ne diamo notizia alla direzione. Non è mai avvenuto che questa ne abbia proibito la affissione».

* *

Dal colloquio con la direzione di una media AZIENDA di CALTANISSETTA:

«Prima di procedere all'affissione, la commissione interna dà comunicazione alla direzione come precisato nell'accordo interconfederale. La ditta non ha mai fatto opposizione.

* *

Dal colloquio con la U.I.L. di TARANTO:

- *domanda* - «Come si svolgono i rapporti tra le commissioni interne e la direzione aziendale? Esiste un albo per i comunicati?».

- *risposta* - «Sì. Vengono affisse le varie notizie riguardanti le discussioni e le decisioni della commissione interna».

- *domanda* - «Quando la commissione interna intende affiggere un avviso deve prima farlo vedere alla direzione della azienda?».

- *risposta* - «Nel momento in cui l'avviso viene affisso nel-

l'albo, ne manda copia alla direzione. Nel caso, però, che si tratti di una azienda statale, allora occorre preventivamente la autorizzazione della direzione».

* *

Dal colloquio con la C.I.S.L. di TARANTO:

- *domanda* - «Come effettuate le comunicazioni ai lavoratori?».

- *risposta* - «Le commissioni interne dispongono di un albo. Per pubblicare sull'albo i comunicati, occorre l'autorizzazione della direzione aziendale».

- *domanda* - «È avvenuto qualche volta che la direzione non abbia fatto affiggere qualche avviso?».

- *risposta* - «Non ci risulta, ma sappiamo di una azienda dove un membro di commissione interna, che aveva affisso un comunicato senza darne comunicazione alla direzione, è stato poi sospeso dal lavoro».

* *

Dal colloquio con la C.I.S.L. di AGRIGENTO:

- *domanda* - «Le commissioni interne dispongono di un albo per affiggere i loro comunicati?».

- *risposta* - «Generalmente, sì».

- *domanda* - «Vi sono dei contrasti tra la direzione aziendale e la commissione interna circa l'affissione dei comunicati?».

- *risposta* - «Non ci risulta».

103. - c) Controllo preventivo esercitato dalla direzione aziendale sui comunicati che la commissione interna voglia affiggere: 1) Dichiarazioni delle organizzazioni sindacali dei lavoratori; - 2) Dichiarazioni delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro; - 3) Dichiarazioni delle commis-

sioni interne e delle direzioni aziendali.

Taluni rilievi sono stati formulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e da numerose commissioni interne circa il problema del controllo preventivo esercitato dalle direzioni aziendali sui comunicati delle commissioni stesse.

I dati raccolti e le dichiarazioni rilasciate in proposito, sia dai lavoratori che dai datori di lavoro, indicano che le cause di contrasto più rilevanti sono rappresentate in primo luogo da una questione di interpretazione del disposto dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953, e secondariamente dal contenuto dei comunicati, ai quali spesso, da parte delle direzioni, viene attribuito un significato politico o, comunque, un contenuto estraneo a quello consentito dall'accordo.

Altra causa di dissenso per l'affissione dei comunicati, rilevata nelle dichiarazioni, concerne il carattere unitario o meno del comunicato stesso; poichè, a volte, le direzioni non ritengono di dover autorizzare l'affissione di quei comunicati che non siano stati compilati di comune accordo tra le varie correnti rappresentate nelle commissioni interne.

Tra le più interessanti ed indicative dichiarazioni rilasciate sull'argomento, si riportano, nell'ordine, quelle delle organizzazioni sindacali, sia dei lavoratori che dei datori di lavoro, nonchè quelle registrate nelle aziende sottoposte ad indagine, sia da parte delle direzioni aziendali che da parte delle commissioni interne, dalle quali tutte risulta evidente la diversità di interpretazione delle clausole dell'accordo interconfederale riguardanti le affissioni.

1) - *Dichiarazioni delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.*

Dal colloquio con i dirigenti della C.I.S.L. di TORINO:

«Per quanto riguarda le affissioni sugli albi aziendali, le direzioni, anzichè limitarsi a prendere visione dei comunicati, esercitano un vero e proprio controllo di merito sul materiale che viene affisso, dando la loro autorizzazione a seconda del loro contenuto.

In pratica, accade che viene impedita non solo l'affissione di manifesti e di avvisi aventi carattere extra-sindacale e non riguardanti la commissione interna, ma anche i comunicati ri-

guardanti attività delle organizzazioni sindacali e delle stesse commissioni interne».

* *

Dalla memoria della F.I.O.T. (C.G.I.L.) di MILANO:

«Gli albi murali, sui quali vengono affissi i comunicati della commissione interna, esistono solo in poche aziende; e anche presso queste ultime la commissione non può disporre liberamente di essi perchè, per poterne usufruire, è necessario chiedere, di volta in volta, l'autorizzazione preventiva alle direzioni aziendali».

.....

«Una forma sistematicamente usata dalle direzioni aziendali - sembra anche su consiglio diretto dell'associazione dei datori di lavoro - è quella della censura preventiva su tutti i comunicati delle commissioni interne, i quali, se non vistati, non possono essere esposti alle maestranze. E ciò, sia perchè la chiave degli albi murali è in deposito a guardiani dello stabilimento, sia perchè le direzioni puniscono i membri di commissione interna che non hanno sottoposto al loro visto i comunicati relativi».

* *

Dal colloquio con la C.G.I.L. di BERGAMO:

«Gli albi murali nella maggior parte dei casi mancano e, dove esistono, occorre, prima di affiggere un avviso, chiedere il parere alla direzione».

* *

Dal colloquio con la U.I.L. di BERGAMO:

«Molto spesso i membri della commissione interna debbono sottostare a misure restrittive nella esplicazione della loro attività. Sono all'ordine del giorno i reclami delle commissioni in merito alle affissioni perchè le direzioni, in contrasto con lo spirito dell'accordo, pretendono il controllo sui comunicati di carattere sindacale che vengono affissi dalla commissione interna».

* *

Dal colloquio con la CAMERA DEL LAVORO di VENEZIA:

«Una questione che deve essere sollevata riguarda la libertà di espressione delle commissioni interne.

L'accordo interconfederale stabilisce che gli avvisi della commissione interna possono essere affissi sugli appositi albi, previa comunicazione alla direzione.

Questa espressione, però, non può essere intesa come preventiva autorizzazione della direzione. Purtroppo, assistiamo, in molti casi, al fatto che l'affissione dell'avviso sindacale viene autorizzata solo quando il testo è di gradimento della direzione aziendale».

* *

Dalle dichiarazioni della CAMERA DEL LAVORO di VICENZA:

«Per quanto si riferisce ai comunicati, le commissioni interne non possono affiggere sull'albo alcun comunicato, perchè, prima di esporlo, questo deve essere vistato dalla ditta.

Se la direzione non è d'accordo su un comunicato, questo non può venire esposto; e ciò in contrasto con quanto previsto dall'art. 12 dell'accordo interconfederale».

* *

Dalla memoria della U.I.L. di VICENZA:

«Le direzioni aziendali tendono a controllare i comunicati sindacali che le commissioni interne espongono sugli albi di fabbrica e ad impedire le assemblee di lavoratori nell'interno delle aziende».

* *

Dal colloquio con la CAMERA DEL LAVORO di SAVONA:

«L'accordo interconfederale non è sempre rispettato per quanto riguarda l'affissione dei comunicati, in quanto le direzioni non danno la relativa autorizzazione.

In genere, le direzioni non vogliono discutere e cercano di dilazionare la trattazione dei vari problemi. Esaminando la questione da un punto di vista generale, deve precisarsi che esiste

il divieto di fare assemblee di lavoratori da parte della commissione interna, di diffondere volantini di informazione, così come non è possibile per la commissione stessa il riunirsi nelle ore di lavoro».

* *

Dalla memoria della CAMERA DEL LAVORO di SAVONA:

«La direzione di una azienda, violando l'accordo interconfederale sulle commissioni interne, vieta l'affissione nella bacheca della commissione interna delle circolari del sindacato».

* *

Dalla relazione presentata dalla U.I.L. di SAVONA:

«Molto spesso, i membri delle commissioni interne debbono sottostare a misure restrittive nella esplicazione della loro attività.

Sono all'ordine del giorno i reclami della commissione interna in merito alle affissioni, in quanto, le direzioni, in contrasto con la lettera e con lo spirito dell'accordo interconfederale pretendono di esercitare il controllo sui comunicati di carattere sindacale, i soli permessi dall'accordo, che vengono affissi da parte della commissione stessa».

* *

Dai documenti presentati dalla F.I.L.C. (C.G.I.L.) di MASSA CARRARA:

«L'art. 12 dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953, stabilisce che la direzione ponga, presso l'ingresso, a disposizione della commissione interna e del delegato di azienda, un albo perchè vi possano essere affissi, previa comunicazione alla direzione stessa, soltanto i comunicati inerenti ai loro compiti e a quelli di carattere sindacale.

Con ciò viene chiaramente stabilito il diritto delle commissioni interne, dandone notizia alla direzione, di affiggere i comunicati che riguardano i loro compiti e quelli di carattere sindacale, cioè comunicati, lettere del sindacato, ecc.

La azienda, invece, non ha mai permesso la affissione di comunicati o lettere dei sindacati. Per quanto riguarda i comu-

nicati delle commissioni interne ha trasformato il termine «comunicazione» in «autorizzazione» o addirittura in «diritto di censura». Infatti, la direzione superiore pretende che gli avvisi le vengano presentati alcuni giorni prima della loro affissione.

Poche volte il visto di autorizzazione viene dato e il comunicato può essere affisso. Alcune volte viene autorizzata l'affissione del comunicato dopo che questo è stato revisionato nel contenuto».

* *

Dai documenti presentati dalla U.I.L. di MASSA CARRARA:

«In precedenza tutti i comunicati inerenti ai compiti della commissione interna venivano affissi sull'albo senza nessuna comunicazione alla direzione; ma, successivamente, questa ha voluto esaminare tutti gli avvisi prima della loro affissione.

Infine, in base all'ultimo accordo sulle commissioni interne, queste ritennero di inviare alla direzione copia del comunicato da affiggere con allegata una lettera nella quale veniva specificato che, qualora non fossero state sollevate contestazioni, due giorni dopo, il comunicato sarebbe stato affisso sull'albo.

La direzione non ha sollevato alla commissione interna contestazioni, tuttavia ha dato disposizioni ai guardiani di togliere ogni foglio non vistato dalla direzione stessa. Perciò, da due mesi non riusciamo più ad affiggere comunicati sull'albo a nostra disposizione.

Siamo venuti nella determinazione di non chiedere più il visto sui nostri comunicati, perchè siamo convinti che, in base alle norme contrattuali, è sufficiente mandare copie dell'avviso alla direzione.

Inoltre, la direzione non autorizza l'affissione sull'albo a nostra disposizione dei comunicati dei sindacati, anche se trattano questioni inerenti ai lavoratori della nostra fabbrica».

* *

Dalla memoria della C.G.I.L. di PISA:

«Quando la commissione interna intende affiggere nell'albo apposito i comunicati, la direzione si riserva il diritto di veto e di decidere preventivamente se quel comunicato debba essere o meno affisso».

* *

Dal colloquio con la C.G.I.L. di TERNI:

- *domanda* - «Nelle aziende esistono gli albi per affiggere gli avvisi?».

- *risposta* - «Sì. Però, in generale, tutti i comunicati debbono essere portati preventivamente a conoscenza della direzione. Ai servizi elettrici è accaduto che la direzione ha permesso che venisse affisso un comunicato della C.I.S.L. sui fatti d'Ungheria, mentre ha rifiutato il permesso ad un uguale comunicato predisposto dalla C.G.I.L.».

- *domanda* - «Vorremmo sapere se questa censura è molto pesante, oppure no?».

- *risposta* - «A seconda della situazione aziendale».

* *

Dal colloquio con la C.I.S.L. di TERNI:

- *domanda* - «Esiste l'albo per i comunicati? Le aziende pongono difficoltà per la loro affissione? Vogliono la revisione preventiva?».

- *risposta* - «Sì, desiderano prendere preventiva visione, ma rifiutano l'autorizzazione soltanto se i comunicati rivestono carattere politico».

- *domanda* - «Ritenete che i manifesti vietati avessero un carattere politico?».

- *risposta* - «Sì, perchè ogni qualvolta abbiamo affisso manifesti di carattere sindacale non abbiamo avuto opposizioni».

* *

Dai colloqui con la C.I.S.L. di ROMA:

- *domanda* - «La direzione permette l'affissione dei comunicati dei sindacati?».

- *risposta* - «Dei sindacati, no. Qualche volta consentono che sia affisso un comunicato della commissione interna se si tratta di notizie di scarsa importanza».

* *

Dal colloquio con la C.G.I.L. di NAPOLI:

«Normalmente esistono gli albi attraverso i quali le commissioni interne possono fare comunicazioni ai lavoratori, però la direzione solleva molto spesso delle obiezioni nel merito delle comunicazioni stesse, negando qualche volta la relativa autorizzazione».

* *

Dal colloquio con la C.G.I.L. di SALERNO:

«Esistono in genere sedi ed albi per le commissioni interne, ma non è possibile, purtroppo, esporre i comunicati perchè le direzioni aziendali non ritengono che questi siano pertinenti con le funzioni delle commissioni».

2) *Dichiarazioni delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro.*

Dalla memoria della ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA di MILANO:

«Numerosi sono i casi in cui le commissioni interne hanno esorbitato dai limiti contrattuali, svolgendo opera di propaganda politica, affiggendo negli appositi albi comunicati non strettamente connessi con la materia di loro competenza, senza chiedere la prescritta preventiva autorizzazione della azienda, diffondendo nei reparti di lavorazione e durante le ore di lavoro pubblicazioni di vario genere, rifiutando di adempiere agli obblighi di lavoro e disapplicando disposizioni legittimamente impartite dai superiori gerarchici in materia tecnica e disciplinare.

È evidente che detti atteggiamenti sono tali da creare gravi situazioni di tensione fra la direzione e la rappresentanza dei lavoratori; tensione che si riflette dannosamente su tutto l'andamento produttivo e che, anche quando non viene portata sino ai limiti della agitazione sindacale - come talvolta è accaduto - provoca, da un lato, una recrudescenza di disciplina e, dall'altro, un necessario inasprimento delle legittime sanzioni previste dagli stessi contratti collettivi.

E questo è a grave discapito del buon andamento della produzione aziendale che lo stesso accordo dell'8 maggio 1953 pre-

vede come fine preminente cui le commissioni interne dovrebbero tendere».

* *

Dal colloquio con i dirigenti della ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI di GENOVA:

- domanda - «Quale è la situazione in merito agli albi?».

- risposta - «Per quanto riguarda la esplicazione dei compiti della commissione interna, viene lamentata talvolta la proibizione della affissione di manifesti, oppure che questa venga concessa previa presa visione della direzione.

Si lamenta che sia applicata una specie di censura preventiva e che se una frase ed una comunicazione non sono gradite alla direzione si proibisca la affissione dei manifesti».

- risposta - «Vi può essere stato qualche caso del genere; ma è proprio per non alterare le funzioni della commissione interna e per mantenere normali quei rapporti fra la direzione e le stesse che questi comunicati sono stati proibiti, in quanto essi avevano assunto un carattere polemico e offensivo».

- domanda - «Se, ad esempio, si intende affiggere un cartello per annunciare uno sciopero, questo è proibito?».

- risposta - «È una cosa legittimissima, purchè non ci siano riferimenti politici».

3) Dichiarazioni delle commissioni interne e delle direzioni aziendali.

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di TORINO:

- domanda - «Quale è la situazione in materia di albi?».

- risposta - «La commissione interna dispone di albi per i comunicati inerenti al suo compito; e questi albi sono chiamati nel nostro stabilimento «bacheche». Esse sono affisse in ogni scala e nel refettorio di ogni corridoio che collega l'entrata con i diversi posti di lavoro.

Però - da quanto mi consta da quando sono entrato nella commissione interna, nel 1949 - poche volte, anzi direi quasi mai, è stata data la possibilità di affiggere comunicati inerenti al nostro compito.

L'anno scorso è stata presentata una richiesta generale da parte del coordinamento della corrente F.I.O.M. per affiggere alcuni manifestini che davano segnalazioni ai lavoratori sul contenuto di talune lettere e di dichiarazioni verbali verificatesi fra la commissione interna e direzione generale.

Al di fuori di questi, i comunicati presentati da parte nostra non ottennero mai il permesso della direzione per essere affissi, in quanto questa sostiene che, se avevamo qualche cosa da comunicare, dovevamo farlo attraverso l'apparecchio radio che, dal 1948-1949, è stato impiantato nel nostro stabilimento.

Nel 1954 la commissione interna, cercando di rompere questa «forzata» azione della direzione, ha predisposto un comunicato che, per poter essere trasmesso attraverso la radio è stato necessariamente ristretto, sopprimendo talune espressioni e nostre deduzioni».

.....

- *domanda* - «Il testo dell'accordo parla di comunicati inerenti ai compiti delle commissioni interne e a quelli di carattere sindacale. La direzione concede l'affissione di comunicati di carattere sindacale?».

- *risposta* - «Sì, basta che siano firmati dalla commissione interna».

- *domanda* - «Se una corrente della commissione o un membro della stessa intende fare un comunicato agli aderenti alla F.I.O.M., è permesso?».

- *risposta* - «Sì, a condizione però che il comunicato sia stato formulato e concerna tutti i membri di commissione interna o tutta la commissione o i membri della stessa aderenti alla F.I.O.M., alla C.I.S.L., o alla U.I.L. e tratti di problemi di natura strettamente sindacale».

- *domanda* - «Come si effettua l'affissione?».

- *risposta* - «Vorrei precisare come avviene la procedura per l'affissione dei comunicati. Per quanto riguarda la mia sezione, la commissione non ha a sua disposizione degli albi; ma quelle

rare volte cui viene concessa l'affissione i comunicati vengono affissi sull'albo esistente nella portineria, che non è quello a disposizione della commissione interna.

Però, la limitazione nei confronti delle commissioni interne della facoltà prevista dall'art. 12 del relativo accordo, di comunicare attraverso avvisi ai lavoratori, è dovuta alla censura preventiva cui la azienda sottopone tutti quanti gli avvisi.

Questo controllo viene esercitato non solo dalla direzione sezionale, ma addirittura dalla direzione generale. Molte volte, non è stato possibile affiggere un comunicato perchè non aveva ottenuto l'autorizzazione della direzione. Noi documenteremo anche questo, e presenteremo le copie di questi volantini dei quali è stata vietata l'affissione.

Per quanto riguarda le relazioni radio che dovrebbero sostituire le comunicazioni scritte, esiste un controllo ancora maggiore e - può dirsi - più pesante. Infatti, occorre fare la richiesta per avere a disposizione l'impianto radio, che è l'unico in tutto lo stabilimento, salvo quelle rare eccezioni che sono già state segnalate, comunicando il nome dell'oratore e l'argomento.

Esiste, così, da una parte la censura sulle comunicazioni scritte, dall'altra quella sulle comunicazioni verbali. Basti dire che vi sono apparecchi che registrano le comunicazioni fatte al microfono dai membri della commissione, onde la direzione conosce esattamente quanto è stato detto e, di conseguenza, se lo ritiene opportuno, può procedere anche a provvedimenti nei confronti dell'interessato o gli contesta di essere andato fuori dal tema o addirittura ravvisa nelle espressioni usate elementi che ritiene offensivi.

I comunicati delle commissioni interne possono essere affissi soltanto quando effettivamente sono l'espressione unitaria della commissione; e, perciò, come minima garanzia, chiediamo che ogni volta che un documento venga presentato come appartenente alla commissione che almeno uno dei singoli rappresentanti di corrente abbia apposto il suo visto. Forse, il criterio secondo cui un comunicato può essere affisso solo quando su di esso sono state apposte tre firme di membri della commissione è conseguenza di inconvenienti verificatisi nel passato, quando venivano emessi dei comunicati firmati dalla commissione interna ma sui quali non vi era l'accordo tra le diverse correnti.

Quindi, si tratta più che altro di una precauzione per garantire l'autenticità della espressione unitaria del comunicato.

.....

Circa la questione relativa ai comunicati non esistono veri e propri albi come prescritti dal contratto in quanto vi sono degli albi generici che servono per tutte le comunicazioni sui quali vengono affissi anche i comunicati della commissione interna previo controllo e conseguente autorizzazione da parte della azienda. I membri della commissione interna nel 1951 hanno dovuto subire il provvedimento della ammonizione scritta, ai sensi dell'art. 36 del contratto di lavoro, per aver affisso un comunicato cui era stata negata l'autorizzazione da parte della direzione. Possiamo anche esibire una copia del provvedimento preso nei confronti dell'allora membro di commissione di maggioranza».

Dal colloquio con la direzione della stessa AZIENDA:

«Circa l'affissione dei comunicati, facciamo presente che concediamo regolarmente l'autorizzazione relativa, purchè siano firmati dalla commissione interna o da una corrente della stessa».

* *

Dalla memoria della direzione di una media AZIENDA di TORINO:

«L'albo per i comunicati inerenti ai compiti della commissione interna ed a quelli di carattere sindacale si trova nel refettorio, e l'affissione degli stessi avviene dopo comunicazione alla direzione della rispondenza del contenuto agli argomenti trattati».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di TORINO:

- domanda - «Avete l'albo?».

- risposta - «Sì, trovasi in portineria. Però, occorre sempre l'autorizzazione della direzione per la affissione degli avvisi».

- domanda - «Avete emesso dei comunicati che non sono stati affissi?».

- *risposta* - « Si, per un argomento sindacale, un anno fa ».

- *domanda* - « E che cosa avete fatto? ».

- *risposta* - « Niente. La nuova commissione interna non ha ancora chiesto di affiggere dei comunicati. Però, risulta che a quella precedente la direzione ha negato l'autorizzazione ad affiggere un avviso riguardante una riunione sostenendo che nello stabilimento si recano anche persone estranee, le quali non è bene che leggano i comunicati ».

* *

Dalla memoria della commissione interna di una media AZIENDA di AOSTA:

« Alla commissione interna non è consentito di affiggere avvisi sull'apposita bacheca senza l'autorizzazione della direzione ».

Dalla memoria presentata dalla direzione della stessa AZIENDA:

« Ad ogni ingresso le commissioni interne dispongono di apposite bacheche per affiggervi i propri comunicati che, a norma dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953, vengono sottoposti solo ad un controllo formale da parte delle direzioni dei vari stabilimenti, le quali quasi sempre autorizzano senz'altro la affissione.

Qualora i comunicati non rispettino le norme previste dallo accordo interconfederale, esulando per l'argomento e per la stesura dai compiti spettanti alle commissioni interne, gli stessi non sono respinti senz'altro, ma vengono ancora sottoposti allo esame personale dell'amministratore delegato e del direttore generale.

Il contenuto dei moltissimi comunicati regolarmente affissi dimostra la larghezza di tale valutazione; comunque, per le questioni di carattere sindacale inerenti al suo mandato, la commissione interna ha sempre avuto facoltà di informare tempestivamente le maestranze ».

* *

Dal colloquio con la direzione di una grande AZIENDA di MILANO:

- *domanda* - «Permettete la affissione dei comunicati?».

- *risposta* - «Per quanto riguarda la affissione dei comunicati sugli albi, sono rispettate da parte nostra le norme dell'accordo interconfederale. Effettivamente, vi è sempre stata, da parte di qualche commissione interna, un certo contrasto sulla questione della autorizzazione da parte della direzione di affiggere i comunicati, nel senso che le stesse commissioni interne ritenevano che il visto avesse un valore puramente formale.

Da parte nostra, invece, riteniamo che il visto abbia valore sostanziale per quanto riguarda la rispondenza di questi comunicati ai compiti delle commissioni interne quali si desumono dall'accordo interconfederale».

- *domanda* - «Nel caso in cui l'argomento sia pertinente, ma sia svolto in tono polemico, che cosa fate?».

- *risposta* - «Permettiamo l'affissione del comunicato. Se mai, la direzione espone un proprio comunicato, precisando il proprio punto di vista».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di MILANO:

- *domanda* - «Quali mezzi di comunicazione avete?».

- *risposta* - «Per quanto riguarda il giornale murale, lo abbiamo e lo usiamo come ci è possibile. La direzione, tuttavia, desidera che i comunicati le siano sottoposti per la firma di autorizzazione».

- *domanda* - «Facciamo un esempio: gli operai chiedono un aumento di paga e la direzione lo nega. Nel caso che la commissione interna entri in polemica con la direzione e intenda comunicare ai lavoratori le fasi della discussione ed i risultati, la direzione consente il relativo comunicato?».

- *risposta* - «Sì, ma vuole darne autorizzazione di volta in volta».

- *domanda* - «È per questo motivo che non avete mai potuto affiggere sugli albi i vostri comunicati, oppure perchè esiste una questione pregiudiziale concernente la questione del visto dei comunicati stessi?».

- *risposta* - «Quest'ultima interpretazione è quella esatta. Per esempio, io ho avuto tre giorni di sospensione perchè, avendo chiesto di fare una telefonata, nel corso della stessa, mi è stata tolta la comunicazione, ed io portai a conoscenza dei lavoratori questo fatto. La direzione mi ha sospeso affermando che avevo detto ai lavoratori che la telefonata era stata intercettata dalla direzione.

La direzione concede il permesso di affiggere sull'albo la stampa di carattere sindacale; ma, avendo accertato che l'albo veniva adoperato per le comunicazioni politiche, ha disposto che su di esso venga affissa solo la stampa sindacale e che comunque ogni affissione dovesse essere preceduta da autorizzazione.

Naturalmente, chi deve esporre una stampa, anche sindacale, ma offensiva o polemica per la direzione, ha il timore di recarsi in direzione per farvi apporre la sigla di autorizzazione».

Dalla memoria presentata dalla stessa commissione interna:

«La commissione interna dispone di una sede e di un albo nell'interno della fabbrica.

Si precisa, però, che tutti i comunicati inerenti i problemi della stessa e di carattere aziendale sono sottoposti ad un esame preventivo da parte della direzione, la quale, a facoltà sua, concede o meno il permesso di affissione».

* *

Dal colloquio con la direzione di una AZIENDA MECCANICA di MILANO:

- *domanda* - «Ammettete i comunicati?».

- *risposta* - «Per quanto riguarda il preventivo esame delle comunicazioni, dobbiamo svolgere una certa sorveglianza, perchè chiunque potrebbe esporre degli avvisi. Tutti i comunicati da affiggere devono, quindi, avere il visto della direzione».

- *domanda* - «La commissione interna sostiene che il visto significa un controllo sui comunicati da affiggere. Inoltre l'albo non è esclusivamente a disposizione della commissione interna».

- *risposta* - «Nell'azienda esiste un albo per i comunicati della direzione e un altro riservato a tutti gli altri enti».

- *domanda* - «Si è notato che vi sono tutti i comunicati della direzione sull'albo degli annunci vari».

- *risposta* - «Forse avrà visto quello della direzione. Per quanto riguarda gli avvisi, l'accordo sul funzionamento della commissione interna prevede che essi devono essere sottoposti preventivamente alla direzione della azienda. E il preciso inciso «sottoposto alla direzione» vuol dire «in visione», nel senso che occorre la visione preventiva della direzione affinché il contenuto dell'avviso sia quello previsto dallo stesso accordo.

Da parte della azienda viene quindi concessa la pubblicazione di tutte le notizie. Però, si esige che venga tolta la parte polemica».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di MILANO:

«La commissione interna non dispone di un albo murale proprio. La direzione pretende che ogni comunicato sia sottoposto alla sua approvazione; ed in molte occasioni l'affissione è stata vietata, come, ad esempio, per la questione sulla mensa aziendale.

La direzione, oltre a voler censurare i comunicati che si espongono, vuole anche siglarli, dopo averli corretti nella forma. E questo è un fatto che si verifica sempre.

La direzione afferma che i comunicati devono essere sottoposti al suo controllo e che possono essere affissi solamente se la stessa lo autorizza».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA CHIMICA di MILANO:

«Abbiamo un albo murale per l'affissione di comunicati, che

è liberamente consentita fatta eccezione per i manifesti di natura politica.

In determinate occasioni sono sorti contrasti con la direzione per alcuni manifesti, anche se, in genere, non si sono verificate contestazioni gravi.

In occasione di una agitazione per quanto riguarda l'indennità di mensa, preparammo un comunicato relativo alle spettanze economiche dei lavoratori, che suscitò le proteste della direzione».

* *

Dalla memoria della commissione interna (C.I.S.L. - U.I.L.) di una grande AZIENDA di MILANO:

«Circa la questione dell'albo murale affisso in ogni portineria per i comunicati della commissione interna, i rappresentanti della U.I.L. e della C.I.S.L. hanno accettato la richiesta della direzione di permettere soltanto la affissione dei comunicati unitari, in quanto altri manifesti diffusi dalla corrente sindacale della C.G.I.L. contenevano frasi offensive per i rappresentanti delle altre organizzazioni. In proposito, vi è da rilevare che la U.I.L. ha in corso contro la C.G.I.L. una causa in Tribunale per diffamazione».

Dalla memoria presentata dalla commissione interna (C.G.I.L.) della stessa AZIENDA:

«La commissione interna dispone di albi situati nelle portinerie. La direzione, senza alcuna giustificazione, impedisce la affissione di comunicati sugli albi stessi, se non sono approvati alla unanimità da tutti i membri della commissione. In proposito si ritiene invece, che, essendo la commissione eletta con il sistema proporzionale, essa può anche dettare le proprie decisioni a maggioranza dei propri membri.

Quindi, mentre siamo dell'avviso che compito dei componenti della commissione sia quello di fare ogni sforzo per raggiungere la unanimità delle deliberazioni da adottare, sosteniamo che, in nessun caso, la direzione possa intervenire nello svolgimento della attività della commissione interna, nonchè sulle modalità con le quali essa ha adottato le proprie decisioni».

Dal colloquio avuto con la commissione interna della stessa AZIENDA:

- *domanda* - «In che modo tenete i rapporti con gli operai?».

- *risposta* - «A mezzo degli albi. Al riguardo, vi è da dire che la ditta interferisce nella attività della commissione in quanto concede il benessere per la affissione sempre che il comunicato porti la firma dei rappresentanti di tutte e tre le correnti sindacali».

- *domanda* - «Se la commissione interna ritenesse opportuno di portare a conoscenza dei lavoratori due punti di vista diversi attraverso l'albo murale, lo può fare?».

- *risposta* - «Ritengo di no; in quanto se non vi è la unanimità dei membri della commissione in merito ai comunicati, la direzione non concede il nulla osta per la loro affissione.

Previa comunicazione alla direzione, si possono affiggere, infatti, i comunicati della commissione interna e quelli di carattere sindacale, a condizione però che i membri della commissione siano tutti d'accordo sugli stessi.

Oltre agli albi abbiamo anche un bollettino che si stampa mensilmente».

- *domanda* - «Il bollettino ha il medesimo trattamento del giornale murale, nel senso che qualunque comunicato della commissione interna può essere limitato?».

- *risposta* - «Sì, ma solo nei particolari. Cioè, si viene invitati dalla direzione a modificare la forma delle notizie e degli articoli in essa contenuti».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA MECCANICA di MILANO:

«Abbiamo un giornale murale sul quale esponiamo gli avvisi dopo avere chiesto, in genere, il permesso della direzione.

I manifesti dei sindacati sono stati esposti solamente fino a cinque o sei anni fa».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di BERGAMO:

- *domanda* - «Da quanto tempo è stata eletta la commissione interna?».

- *risposta* - «Da due anni e non è stata più rinnovata. Nelle elezioni abbiamo piena libertà di azione, ma non disponiamo di una sede. Esiste un albo per affiggere i nostri comunicati, ma non possiamo usarlo come vogliamo, perchè tutti gli avvisi devono prima essere portati in direzione, ed ottenere la relativa autorizzazione, che raramente viene concessa.

Secondo l'art. 12 dell'accordo sulla commissione interna, la direzione dovrebbe mettere a disposizione un albo presso lo ingresso dello stabilimento per affiggere i nostri comunicati. La direzione è, invece, dell'avviso che si possono esporre solo quei comunicati sul contenuto dei quali vi è l'accordo di tutti i membri della commissione interna».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una AZIENDA METALLURGICA di VENEZIA:

«La commissione interna dispone di una sede e dell'albo per i comunicati inerenti al suo compito; però, la direzione non ha mai permesso di esporre i comunicati della C.G.I.L.

Circa la C.I.S.L., non si è mai verificato alcun contrasto con la direzione, mentre altrettanto non si può dire per la Camera del Lavoro.

Alla C.G.I.L. è stato impedito perfino di affiggere l'avviso concernente la sottoscrizione per una lotteria indetta dalla medesima. Invece, si consente di esporre sempre i manifesti relative alle fiere, alle sagre paesane, alle partite di calcio, ecc.».

Dal colloquio con i dirigenti della stessa AZIENDA:

- *domanda* - «Permettete l'uso degli albi?».

- *risposta* - «Per le comunicazioni alle maestranze si servono di avvisi affissi all'albo. In proposito, vi è stata qualche discussione.

Noi non abbiamo mai interposta opposizione in merito alla

affissione sull'albo dei documenti riguardanti le attività interne sindacali. Per le comunicazioni esterne, quando hanno carattere generico, abbiamo consentito, mentre per quelle di carattere eminentemente politico dell'uno o dell'altro partito, si è negata la autorizzazione perchè, qui, siamo completamente apolitici. Per questioni di lavoro, lasciamo affiggere tutti gli avvisi, tranne che quando contengano accenni politici.

Relativamente alle competizioni sportive, gare, ecc., abbiamo ammesso soltanto quelle che riguardano la commissione di fabbrica in quanto si verificava che taluni operai portavano e volevano affiggere anche avvisi riguardanti la fiera del loro paese ed altri fatti del genere ».

- domanda - «Quando devono mettere avvisi per congressi di categoria o di un settore produttivo o per questioni inerenti ai sindacati o per inviti al pagamento della quota del tesserino, come fanno? ».

- risposta - «Per quanto riguarda l'invito al pagamento della tessera, non abbiamo mai autorizzato la affissione di avvisi, in quanto ciò può essere fatto fuori dell'orario di lavoro. Dopo avere avuto una discussione con la commissione interna, abbiamo consentito che anche le comunicazioni riguardanti i tesserini delle organizzazioni sindacali vengano ammesse alla affissione ».

Dal promemoria della direzione della stessa AZIENDA:

«La commissione interna dispone di un albo all'ingresso del fabbricato spogliatoi, dove vengono affissi i comunicati interni o di carattere sindacale, dopo averli sottoposti al visto della direzione, in applicazione all'art. 13 dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953.

Questa non è una formalità od un semplice atto di cortesia, dovendo la direzione esaminare la rispondenza fra il contenuto dell'avviso e i compiti spettanti, in base all'accordo interconfederale citato, alla commissione interna ».

* *

Dal colloquio con la direzione di una grande AZIENDA di VENEZIA:

«Sull'albo vengono esposte le comunicazioni a carattere sin-

dacale e non quelle di natura politica. I manifesti vengono presentati al nostro visto e, se riguardano questioni sindacali, li autorizziamo sempre».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una piccola AZIENDA di VENEZIA:

«Per la affissione dei nostri comunicati esiste un albo a carattere provvisorio, essendo stato sistemato appena 20 giorni fa. Prima, i comunicati della commissione interna venivano attaccati alla finestra. Da notare che non è stata mai permessa la affissione di comunicati delle organizzazioni sindacali; e ciò indipendentemente dalla corrente cui ognuna di esse appartiene».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di VICENZA:

- *domanda* - «Per la esposizione di notizie di carattere sindacale disponete di un albo?».

- *risposta* - «Sì; ma ogni comunicato che intendiamo affiggere sull'albo deve essere preventivamente visto dal capo del personale».

- *domanda* - «Vi è stato mai negato il visto?».

- *risposta* - «Sì. E senza uno specifico motivo».

* *

Dalla memoria della commissione interna di una media AZIENDA di VICENZA:

«La commissione interna dispone di un album murale per i comunicati inerenti i suoi compiti e quelli di carattere sindacale, per la esposizione dei quali, però, vengono fatte molte riserve».

* *

Dalla memoria della C.G.I.L. riguardante una grande AZIENDA di GENOVA:

«All'interno della fabbrica non esistono più i quadri murali all'infuori di quello della commissione interna, la quale, però, deve chiedere la autorizzazione prima di affiggere un avviso che interessi le maestranze, autorizzazione che non sempre viene concessa.

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di GENOVA:

- *domanda* - «Avete un albo a disposizione?».

- *risposta* - «Sì».

- *domanda* - «Potete affiggere liberamente gli avvisi o dovete sottoporli al visto della direzione aziendale?».

- *risposta* - «Dobbiamo dare una copia dei comunicati alla direzione, la quale, a seconda dei casi, ne autorizza la affissione, ovvero provvede a correggere il testo».

- *domanda* - «Se le comunicazioni sono di carattere sindacale, vengono approvate?».

- *risposta* - «Ultimamente hanno respinto un comunicato sindacale in cui si faceva cenno ad uno sciopero. Però, altre volte, anche quando si trattava di scioperi hanno concesso la autorizzazione».

- *domanda* - «Hanno dato la autorizzazione quando si tratta di agitazioni nazionali o di carattere particolare?».

- *risposta* - «Per i comunicati riguardanti le agitazioni aziendali sì, mentre per quelli attinenti a problemi locali non hanno concesso il visto».

Occorre precisare che il divieto si è avuto quando si trattava di scioperi indetti da una sola organizzazione, ma se gli scioperi erano indetti da tutte le organizzazioni non hanno mai proibito che si affiggessero i relativi comunicati ».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una media AZIENDA di GENOVA:

- *domanda* - «Disponete di un albo per esporre i comunicati agli operai?».

- *risposta* - «Sì, ed è situato in portineria. Non sempre, però, otteniamo la relativa autorizzazione dalla ditta, la quale formula sempre delle riserve. Desidera che gli avvisi siano sottoposti al suo visto e, talvolta, concede la autorizzazione purchè vengano cancellate certe frasi. Ad esempio, tre anni fa, durante una agitazione in fabbrica per il licenziamento di alcuni operai, abbiamo predisposto un avviso che la direzione non ha lasciato affiggere dato il contenuto alquanto forte e la denuncia di una violazione da parte della direzione nei confronti della commissione e degli operai.

Anche recentemente volevamo tenere una riunione per illustrare i compiti della Commissione Parlamentare di inchiesta, ma la ditta ci ha impedito di farla. La commissione interna ha allora predisposto un avviso in cui si diceva che, non concedendo la ditta la autorizzazione per una riunione, si invitavano le maestranze a tenere la riunione fuori dello stabilimento.

La direzione non ha autorizzato la affissione dell'avviso, ma ha permesso che si tenesse la riunione all'esterno».

* *

Dal colloquio con la direzione di una AZIENDA MECCANICA di FIRENZE:

«La commissione interna ha un albo a sua disposizione dove può esporre i propri comunicati, a condizione però che abbiano avuto preventivamente la approvazione della direzione.

In merito alla dizione precisa dell'art. 12 dell'accordo interconfederale 7 agosto 1947 per la istituzione e il funzionamento delle commissioni interne - nel senso che la commissione interna può esporre sull'albo i propri comunicati dopo di averne dato comunicazione alla direzione - si ricorda che la dizione dell'art. 12 parla di «previa comunicazione alla direzione». Però, sino a questo momento, dati i buoni rapporti tra commissione interna e la direzione, abbiamo sempre ritenuto di dover attendere un visto».

* *

Dalla relazione della commissione interna di una grande AZIENDA di GROSSETO:

«La commissione interna dispone di un albo per i comunicati inerenti al suo compito. La direzione desidera che questi siano sottoposti al proprio visto, che nega quando il contenuto del comunicato stesso non è di suo gradimento».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di TERNI:

- *domanda* - «Come comunicate con gli operai?».

- *risposta* - «Abbiamo l'apposito albo, sul quale possiamo esporre annunci di carattere sindacale interno, che debbono, però, essere preventivamente portati a conoscenza della direzione la quale è di opinione di avere la facoltà di permetterne o vietarne la affissione.

Se ritiene che il comunicato possa andare, ne autorizza la affissione; se ritiene invece che non sia giusto, quanto meno lo corregge.

E questo punto non siamo mai riusciti a chiarirlo».

- *domanda* - «Si tratta di comunicati sindacali?».

- *risposta* - «Si è verificato qualche volta, che alcuni comunicati sindacali non siano stati autorizzati, in quanto la direzione riteneva che il loro contenuto non rispondesse alla verità dei fatti».

- *domanda* - «Si trattava di avvisi di convocazione di assemblee o di scioperi?».

- *risposta* - «Per gli avvisi di assemblee, no; ma per gli altri abbiamo avuto qualche ostacolo.

Esiste una questione di principio sulla quale siamo in contrasto. La direzione sostiene che il nostro comunicato debba essere sottoposto alla sua approvazione e che è necessaria la sua autorizzazione per esporlo; mentre noi riteniamo che la direzione debba soltanto prendere visione dei comunicati, per controllare che essi trattino sempre di questioni sindacali.

Abbiamo una lettera con la quale la direzione, entrando nel

nel merito del comunicato, ne vieta l'affissione».

- *domanda* - «Quante volte la direzione ha vietato l'affissione dei vostri comunicati?».

- *risposta* - «Più che vietarli, li ha fatti correggere».

- *domanda* - «Dal giorno della vostra elezione, quante volte, all'incirca avete incontrato difficoltà nell'affiggere manifesti, e quante volte la direzione lo ha impedito?».

- *risposta* - «Generalmente la direzione più che proibire di affiggere i comunicati, ci ha posto nella necessità di modificarli.

Abbiamo avuto, però, anche due o tre casi di proibizione. Si è trattato, quasi sempre, di comunicati riguardanti questioni sulle quali ci si è trovati in contrasto in seno alla stessa commissione interna. Così, ad esempio, l'accordo della mancata mensa, che fu raggiunto in seguito a trattative separate.

In quel caso, la commissione interna si è trovata a dare una comunicazione che, seppure approvata da una maggioranza ben definita, non rappresentava l'opinione di tutti.

Bisogna tener conto che queste limitazioni circa l'affissione dei comunicati, non esistono da otto mesi a questa parte, ma da anni».

* *

Dal colloquio con la U.I.L. di TERNI:

«Quando la commissione interna deve affiggere un comunicato d'ordine sindacale, la direzione aziendale pretende, in conformità dell'accordo, di prenderne preventiva visione. Però, se il comunicato non è di suo gradimento ne vieta l'affissione.

In questo modo, riteniamo, ci si pone fuori dello spirito e della lettera dell'accordo, e si viene a limitare la libertà della commissione».

- *domanda* - «Questi divieti a che cosa si riferiscono in concreto?».

- *risposta* - «Per fare un esempio tipico, allo sciopero».

- *domanda* - «Il divieto interviene quando il manifesto riguarda argomenti specificatamente permessi dall'accordo interconfe-

derale, oppure solo nel caso che detti argomenti esulino da quelli previsti dall'accordo?».

- *risposta* - «I comunicati d'ordine normale passano».

- *domanda* - «Cosa intende per «normale»?».

- *risposta* - «Se si tratta, per esempio, di comunicati relativi a concessioni fatte dalla azienda, questi passano tutti. Se si tratta, di una azione di sciopero il comunicato viene impedito».

- *domanda* - «A noi preme chiarire se l'azienda ponga il divieto a comunicazioni riflettenti uno dei cinque punti di cui all'art. 2 dell'accordo dell'8 maggio 1953».

- *risposta* - «I comunicati riflettenti i compiti della commissione interna previsti dai cinque punti dell'art. 2 vengono permessi».

L'affissione di comunicati di carattere sindacale, che a norma dell'art. 12 dell'accordo dovrebbe essere consentita, viene invece impedita, come ad esempio quando si tratta di agitazioni».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di NAPOLI:

«L'albo per disposizione della direzione deve essere utilizzato soltanto per gli avvisi della commissione interna che non siano di carattere sindacale».

In merito all'affissione dei comunicati della commissione interna, la direzione ha spesso vietato che si comunicassero talune notizie, come, ad esempio, la richiesta di proroga del licenziamento per limiti di età».

Dalla memoria presentata dalla commissione interna della stessa AZIENDA:

«L'albo esiste e la direzione consente solamente, e non sempre, l'affissione di notizie della commissione interna, mentre vieta quelle di ordine sindacale».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di NAPOLI:

«Ultimamente, con un comunicato deliberato dalla commissione interna, si annunciava l'arrivo della Commissione Parlamentare e si faceva presente ai lavoratori che, per essere ascoltati personalmente, ci si poteva presentare presso la commissione interna.

La direzione, precisando che ciò non le constava, rifiutò la affissione del comunicato.

Questo rifiuto non è stato, poi, comunicato da coloro che hanno trattato con la direzione agli altri membri della commissione interna».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di NAPOLI:

«Esiste un albo per i comunicati; ma, soltanto dal 17 gennaio 1956, è stato concesso di affiggere su di esso un comunicato della commissione interna.

Infatti, altre richieste del genere, presentate all'inizio della nostra attività, erano state sistematicamente respinte dalla direzione, tanto che abbiamo finito per un lungo periodo di tempo per non avanzare richieste di autorizzazioni.

Da notare che i comunicati che avevamo chiesto di affiggere si riferivano a comunicazioni della commissione interna e non ad argomenti esterni».

Dalla memoria presentata dalla commissione interna della stessa AZIENDA:

«La commissione interna dispone di un albo che, a causa dei divieti posti dalla direzione, in violazione dell'art. 12 dello accordo interconfederale sulle commissioni interne, non è stato possibile mai utilizzare per affiggere sia propri comunicati che quelli di carattere sindacale».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di NAPOLI:

«Esistono due albi a disposizione, ma la chiave delle bacheche è in possesso della direzione; e, ogni qualvolta abbiamo presentato richiesta di affissione di comunicati, ci è stato sempre risposto negativamente. I comunicati che predisponiamo, previo accordo con la direzione, vengono ciclostilati e diffusi tra i lavoratori.

La difficoltà la incontriamo, invece, per i comunicati di carattere sindacale. Ad esempio, recentemente, in sede nazionale, sono stati fatti degli accordi relativi al contratto collettivo che regola il rapporto di lavoro dei petrolieri. Ebbene non potemmo, per estratto, in tali comunicati, riprodurre gli accordi stessi per darne notizia al personale».

* *

Dal memoriale della CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di TARANTO riguardante una AZIENDA di TARANTO:

«Gli albi per l'affissione dei comunicati esistono e vennero predisposti vari anni fa. I comunicati della commissione vengono vietati, salvo che si tratti di argomenti suggeriti dalla direzione».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di TARANTO:

- domanda - «La commissione interna dispone di un suo albo?».

- risposta - «Sì».

- domanda - «Quando dovete esporre i comunicati, utilizzate il vostro albo? Potete affiggere su di esso sia gli avvisi della commissione interna, che quelli sindacali?».

- risposta - «Alcune volte la direzione non consente quanto è previsto dall'accordo sindacale al riguardo. Si pretenderebbe, infatti, che i comunicati non solo fossero inviati per conoscenza, ma che venisse chiesta per essi l'autorizzazione ad affiggerli. Questo il regolamento non lo prevede, in quanto dice: «previa conoscenza», quindi si deve intendere solo la consegna della copia del comunicato alla direzione».

- *domanda* - «Alcune volte si fanno affiggere senz'altro i comunicati, altre volte no. Volere dire questo?».

- *risposta* - «Sì».

- *domanda* - «E quando hanno fatto difficoltà, per quali motivi è stato? Come hanno giustificato il loro atteggiamento?».

- *risposta* - «Hanno sostenuto che si trattava di questioni non attinenti con le nostre funzioni».

- *domanda* - «Chi ha proposto il volantino che metteva in risalto la venuta della Commissione Parlamentare?».

- *risposta* - «La Camera del Lavoro».

- *domanda* - «Voi volevate affiggere questo volantino e la direzione lo ha impedito».

- *risposta* - «Sì. Anche altre volte la direzione non ha consentito l'affissione di taluni comunicati. In proposito, esistono anche provvedimenti disciplinari contro membri della commissione interna».

- *domanda* - «Vi è stato qualche altro esempio di provvedimenti disciplinari?».

- *risposta* - «Sì; e si è verificato in occasione della venuta a Taranto delle unità americane. La commissione interna, a maggioranza, prese la decisione di affiggere un comunicato di protesta contro la presenza di questa unità.

La direzione non volle che si affiggesse tale ordine del giorno».

- *domanda* - «Questo non era però un argomento sindacale, ma politico».

- *risposta* - «Noi dicevamo che interessava i lavoratori; e, quel fatto li interessava».

- *domanda* - «Sì, li interessava in quanto cittadini, non in quanto lavoratori. Non era un argomento pertinente».

- *risposta* - «La nostra tesi è diversa».

Dal colloquio con la direzione di una grande AZIENDA di TARANTO:

- *domanda* - «La commissione interna dispone di un suo albo per affiggere i comunicati?».

- *risposta* - «Sì, la commissione interna può affiggere liberamente i suoi comunicati che riguardano questioni sindacali e di lavoro. Per questioni di altro genere occorre l'approvazione della direzione».

- *domanda* - «Per questioni attinenti alla commissione, dunque, i comunicati sono affissi senza approvazione, consegnando semplicemente copia di essi alla direzione, mentre per avvisi di altro genere la direzione deve dare l'approvazione. È esatto?».

- *risposta* - «Sì».

- *domanda* - «Qualche volta è stata negata questa approvazione?».

- *risposta* - «Qualche volta perchè si trattava di questioni politiche e non di lavoro. Così, per esempio, vi è stata la questione relativa alla N.A.T.O. e all'Unione Europea, quando, insomma, si è usciti dall'ambiente del lavoro e dal cantiere».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di CATANZARO:

«La commissione interna dispone di una sede ed esiste lo albo per i comunicati i quali prima della loro affissione vengono approvati dalla direzione, che in merito, generalmente, non solleva contestazioni.

Nel passato la direzione nel concedere il visto per le affissioni pretendeva che i comunicati da affiggere fossero quelli redatti dalla commissione interna e non quelli predisposti dalle organizzazioni sindacali.

In conclusione, nessun sindacato può affiggere dei bollettini. Ad esempio, nel 1954-55, non è stato dato il permesso per la affissione di alcuni comunicati riguardanti l'I.N.C.A., così come è avvenuto per il comunicato della C.G.I.L. inerente al congelamento».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di AGRIGENTO:

«Le affissioni dei comunicati avvengono sotto il controllo della direzione; e vi sono interferenze da parte della stessa quando essi trattano argomenti sindacali».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di CALTANISSETTA:

«La direzione ha posto a disposizione un albo per affiggere i comunicati, per i quali, però, occorre chiedere l'autorizzazione alla amministrazione».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una media AZIENDA di CAGLIARI:

- domanda - «Avete gli albi?».

- risposta - «Abbiamo avuto qualche riunione con i rappresentanti della direzione, per discutere la questione degli albi murali, e la direzione ha accettato».

- domanda - «I vostri ordini del giorno o comunicati debbono essere prima visti dalla direzione?».

- risposta - «I comunicati, per poter essere affissi, debbono recare il timbro dell'ufficio matricola della direzione».

- domanda - «Allora tutti gli avvisi contenenti comunicazioni di carattere aziendale devono essere preventivamente visti dalla direzione. Per quale motivo?».

- risposta - «Per evitare che il capo servizio si possa opporre all'affissione. È semplicemente una questione formale e di correttezza».

* *

Dal colloquio con la commissione interna di una grande AZIENDA di CAGLIARI:

«Per quanto riguarda la direzione, ogni qualvolta è stato chie-

sto di affiggere un manifesto per riferire notizie di carattere sindacale, o per invitare i lavoratori ad una assemblea, la direzione, su richiesta verbale, ha sempre dato il suo benestare; e ciò, solo per notizie di carattere sindacale, anche se di sciopero.

In altra nostra miniera, questo non avviene, nel senso che, quando la commissione interna ha ritenuto di dover informare i lavoratori di una convocazione per una riunione sollecitata dalla C.G.I.L. «per comunicazioni inerenti allo sciopero», la direzione non lascia affiggere questo manifesto.

Per qualunque manifesto che la commissione interna debba affiggere, è necessario il visto della azienda.

Ciò è in contrasto a quanto detto negli accordi che regolano i compiti delle commissioni interne e, cioè, che il manifesto debba essere solo comunicato all'azienda.

Questa possibilità la commissione interna non l'ha. E questo non vale solo per una organizzazione, ma per tutte le organizzazioni. E il relativo permesso molte volte non è stato concesso».

* * *

Il presente Volume contiene la documentazione relativa al
funzionamento delle commissioni interne.

Nei Volumi IV, V, VII, VIII dei «Documenti» sono state ri-
portate le documentazioni attinenti ai seguenti argomenti:

Vol. IV - La diffusione delle commissioni interne.

Vol. V - La elezione 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 dalla Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia sull'istituto delle **commissioni interne.***

INDICE DEI NOMI

- A.C.L.I.
 - Piacenza 102, 198
 - Varese 161
 A.C.R.I. 86, 88, 90, 94
 AGRIGENTO 393, 406, 424, 469
 AMIGONI PIETRO 3
 ANGELINI CESARE 3
 AOSTA 233, 248, 297, 357, 401, 451
 A.P.I.
 - Milano 112
 ARTIACO ALFONSO 3
 ASARO FILIPPO 3
 ASSICREDITO 88, 89, 90, 92
 ASSOCIAZIONE CANAPIERI (CONFINDUSTRIA) 39, 68
 ASSOCIAZIONE FRA LE CASSE DI RISPARMIO ITALIANE: v. A.C.R.I.
 ASSOCIAZIONE COTONIERA ITALIANA (CONFINDUSTRIA) 39, 68, 69
 ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLE CONSERVE ANIMALI (A.I.C.A.) (CONFINDUSTRIA) 37, 45
 ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA
 - Milano 135, 195, 297, 403, 446
 ASSOCIAZIONE DELL'INDUSTRIA ITALIANA DEL CEMENTO, DELLO AMIANTO-CEMENTO, DELLA CALCE E DEL GESSO (CONFINDUSTRIA) 38, 54
 ASSOCIAZIONE ITALIANA DELLA INDUSTRIA DELLE MATERIE PLASTICHE E DELLE RESINE SINTETICHE (ASSOPLAST) (CONFINDUSTRIA) 37, 53
 ASSOCIAZIONE ITALIANA FRA GLI INDUSTRIALI MOLITORI (CONFINDUSTRIA) 37, 46
 ASSOCIAZIONE ITALIANA FRA GLI INDUSTRIALI PASTIFICATORI (A.I.I.P.) (CONFINDUSTRIA) 37, 46
 ASSOCIAZIONE ITALIANA PRODUTTORI MAGLIERIE E CALZETTERIE (CONFINDUSTRIA) 36, 42
 ASSOCIAZIONE ITALIANA FRA GLI INDUSTRIALI RISIERI (CONFINDUSTRIA) 37, 46
 ASSOCIAZIONE ITALIANA INDUSTRIALI PRODOTTI ALIMENTARI (CONFINDUSTRIA) 37, 44
 ASSOCIAZIONE ITALIANA LATTIERO-CASEARIA (CONFINDUSTRIA) 37, 45
 ASSOCIAZIONE ITALIANA TRA I FABBRICANTI DI CARTA E CARTONI - ASSOCIAZIONE DEI FABBRICANTI DI CARTA ED AFFINI (CONFINDUSTRIA) 38, 60
 ASSOCIAZIONE NAZIONALE AGENTI GENERALI DELL'I.N.A. E SOCIETÀ COLLEGATE 86, 88
 ASSOCIAZIONE NAZIONALE COSTRUTTORI EDILI (A.N.C.E.) (CONFINDUSTRIA) 38, 55
 ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEGLI INDUSTRIALI DELLA CERAMICA E DEGLI ABRASIVI (CONFINDUSTRIA) 39, 72
 ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEGLI INDUSTRIALI DEL VETRO (CONFINDUSTRIA) 39, 73
 ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEGLI INDUSTRIALI TINTORI, STAMPATORI E FINITORI (CONFINDUSTRIA) 39, 70
 ASSOCIAZIONE NAZIONALE DELLA

- INDUSTRIA CHIMICA CONFINDUSTRIA) 37, 49
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE DELLE SOCIETÀ CONCESSIONARIE TELEFONICHE (A.S.CO.T.) (Inter-sind) 75, 77
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRAGLI INDUSTRIALI DELL'ALIMENTAZIONE DOLCIARIA (CONFINDUSTRIA) 37, 43
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRAGLI INDUSTRIALI DELLE CONSERVE ALIMENTARI VEGETALI (CONFINDUSTRIA) 37, 44
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRAGLI INDUSTRIALI DELLO ZUCCHERO, DELL'ALCOOL E DEL LIEVITO (CONFINDUSTRIA) 39, 74
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA LE IMPRESE ASSICURATRICI (A.N.I.A.) 86, 87
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA LE INDUSTRIE DELLA GOMMA, CAVI ELETTRICI ED AFFINI (ASSOGOMMA) (CONFINDUSTRIA) 37, 51
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIALI MUGNAI E PASTAI (CONFINDUSTRIA) 37, 46
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIE CINEMATOGRAFICHE ED AFFINI (A.N.I.C.A.) (CONFINDUSTRIA) 38, 53
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE ITALIANA INDUSTRIE GRAFICHE, CARTOTECNICHE E TRASFORMATRICI (CONFINDUSTRIA) 38,61
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE PRODUTTORI FIBRE TESSILI ARTIFICIALI E SINTETICHE (CONFINDUSTRIA) 37, 51
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE PRODUTTORI TESSILI VARI (CONFINDUSTRIA) 39, 70
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE TRAGLI INDUSTRIALI TINTORI, STAMPATORI, APPARECCHIATORI E COESIONATORI DI SETA E RAION (CONFINDUSTRIA) 39, 71
- ASSOCIAZIONE DELLE PICCOLE INDUSTRIE: v. *A.P.I.*
- ASSOCIAZIONE SINDACALE FRA LE AZIENDE DEL CREDITO (ASSICREDITO) 86, 93
- ASSOCIAZIONE TESSITURE ITALIANE FIBRE ARTIFICIALI E SINTETICHE (A.T.I.F.A.S.) (CONFINDUSTRIA) 39, 69
- ASSOCIAZIONI CRISTIANE LAVORATORI ITALIANI: v. *A.C.L.I.*
- ASSOCIAZIONI DEGLI INDUSTRIALI 119, 235, 236
- Busto Arsizio 113
 - Catanzaro 116
 - Chieti 115
 - Firenze 198
 - Genova 113, 136, 259, 260, 282, 447
 - Grosseto 137
 - Livorno 199
 - Massa Carrara 114
 - Milano 258
 - Potenza 116
 - Salerno 115
 - Venezia 113
- ASSOCIAZIONI DEI DIRIGENTI DELLE AZIENDE INDUSTRIALI
- Bergamo 108
 - Napoli 110, 176, 201
 - Torino 107
- AZAIS ETTORE 20
- BARDELLINI GIUSEPPE 3
- BERGAMO 108, 159, 175, 179, 269, 280, 319, 326, 330, 340, 373, 396,

- 401, 410, 417, 426, 431, 457
 BETTIOL MARIO 3
 BIELLA 306, 318
 BONFANTINI CORRADO 3
 BRAITENBERG CARLO 3
 BUOZZI-MAZZINI (accordo) 51,66
 BUSSI ANTONIO 3
 BUTTÈ ALESSANDRO 3
- CAGLIARI 174, 204, 226, 286, 293,
 305, 316, 332, 361, 362, 380, 398,
 418, 469
 CALTANISSETTA 392, 412, 438, 469
 CALVI ETTORE 3
 CAMERA DEI DEPUTATI 3, 5, 13,
 15, 20
 CAMERE DEL LAVORO (C.G.I.L.):
 - Aosta 156, 233, 356
 - Bergamo 329, 382, 416, 423
 - Biella 155, 242
 - Cagliari 171, 385
 - Livorno 345
 - Massa Carrara 384
 - Palermo 170
 - Piacenza 103
 - Roma 131, 287, 355, 405
 - Savona 260, 287, 383, 419, 442, 443
 - Siena 239
 - Taranto 244, 420, 466, 467
 - Torino 232, 310, 353
 - Varese 382, 404, 423
 - Venezia 235, 382, 442, 457
 - Vercelli 154
 - Vicenza 320, 365, 382, 442
 CAMERE DI COMMERCIO 5, 10
 CAPRARA MASSIMO 3
 CAROLEO NUNZIO 3
 CASSE DI RISPARMIO 88, 90, 91
 CATANZARO 275, 328, 352, 379,
 401, 437, 468
 CENTRI PROVINCIALI DELLA PRO-
 D DUTTIVITÀ 169
- CESARE SERGIO 20
 C.I.D.A.
 - Livorno 109
 - Roma 110
 - Savona 198
 C.I.S.A.L.
 - Caltanissetta 174
 C.I.S.L. 118, 238:
 - Agrigento 439
 - Aosta 233
 - Bergamo 129, 258, 416
 - Biella 155, 223
 - Cagliari 226
 - Firenze 103, 237, 249, 255
 - Genova 130, 173, 224, 236, 237, 255,
 342, 392
 - Massa Carrara 166
 - Milano 99, 158, 248, 313, 416, 455
 - Napoli 105, 106, 212, 214, 288,
 307, 321, 366
 - Piacenza 103
 - Roma 167, 411, 445
 - Salerno 261
 - Savona 102, 344, 430
 - Siena 201
 - Sondrio 160
 - Taranto 439
 - Terni 104, 249, 445
 - Torino 97, 120, 144, 216, 219, 220,
 223, 227, 231, 239, 240, 241, 251,
 252, 257, 318, 363, 368, 393, 414,
 430, 440, 448
 - Varese 99, 160, 287, 382
 - Venezia 161, 457
 C.I.S.N.A.L.
 - Bergamo 270
 - Caltanissetta 133, 204, 250, 288,
 384, 405
 - Firenze 249, 255
 - Genova 210
 - Grosseto 261
 - Milano 394, 404

- Napoli 212, 390
 - Roma 168
 - Torino 128, 207
 - Venezia 236
 C.G.I.L.
 - Agrigento 405, 424
 - Aosta 233, 234, 255
 - Bergamo 159, 404, 441
 - Cagliari 226, 470
 - Caltanissetta 171
 - Catanzaro 468
 - Chieti 150
 - Firenze 103, 249, 255, 411
 - Genova 101, 162, 236, 460
 - Grosseto 147, 164
 - Livorno 166, 199, 365, 444
 - Milano 157, 455
 - Napoli 104, 106, 211, 212, 250, 365, 366, 446
 - Palermo 170
 - Pisa 166, 199, 365, 444
 - Roma 384
 - Salerno 288, 446
 - Savona 344, 430
 - Terni 103, 273, 397, 445
 - Torino 96, 119, 120, 127, 151, 239, 251, 413
 - Venezia 99, 129, 235, 457
 COLITTO FRANCESCO 3
 COLOMBI ARTURO 3
 COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI IN ITALIA 3, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 15, 18, 20, 23, 24, 100, 103, 205, 214, 224, 232, 361, 461, 465, 467
 CONFCOMMERCIO 84, 85
 CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL COMMERCIO: v.: *CONFCOMMERCIO*
 CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA:

v.: *CONFINDUSTRIA*
 CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO: v.: *C. G.I.L.*
 CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI DIRIGENTI DI AZIENDA: v.: *C.I.D.A.*
 CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI v.: *C.I.S.A.L.*
 CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI: v.: *C.I.S.L.*
 CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI: v.: *C.I.S.N.A.L.*
 CONFINDUSTRIA 115, 116
 - Napoli 366
 - Torino 318
 C.R.A.L. 87
 DE BOSIO FRANCESCO 3
 DELEGAZIONE INDUSTRIALI METALMECCANICI (CONFINDUSTRIA) 38, 66
 DEL VESCOVO MICHELE 3
 EDISON 56
 E.N.A.L. 386, 395, 429
 FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI (F.A.B.I.) 86, 88
 FEDERAZIONE CHIMICI (C.I.S.L.)
 - Napoli 169, 250
 FEDERAZIONE CHIMICI E PETROLIERI (C.I.S.L.) 37, 48
 FEDERAZIONE IMPIEGATI OPERAI METALLURGICI (C.G.I.L.): v.: *F.I.O.M.*
 FEDERAZIONE IMPIEGATI OPERAI TESSILI (C.G.I.L.): v.: *F.I.O.T.*
 FEDERAZIONE ITALIANA AUTOFERROTRAMVIERI E INTERNAVI-

- GATORI (F.I.A.J.) (C.G.I.L.) 76, 80
 FEDERAZIONE ITALIANA BANCARI (F.I.B.) (C.I.S.L.) 86, 90
 FEDERAZIONE ITALIANA DEGLI ADDETTI ALLE INDUSTRIE DELLO ZUCCHERO E DELL'ALCOOL (F.I.A.I.Z.A.) (C.G.I.L.) 39, 73
 FEDERAZIONE ITALIANA DEGLI INDUSTRIALI DEL CAPPELLO (CONFINDUSTRIA) 36, 42
 FEDERAZIONE ITALIANA DELLE INDUSTRIE DEL LEGNO E DEL SUGHERO (CONFINDUSTRIA) 38, 61
 FEDERAZIONE ITALIANA DIPENDENTI AZIENDE DI CREDITO (F.I.D.A.C.) (C.G.I.L.) 86, 92
 FEDERAZIONE ITALIANA DIPENDENTI AZIENDE ELETTRICHE (F.I.D.A.E.) (C.G.I.L.) 38, 56
 FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.I.L.A.) (C.G.I.L.) 36, 39, 40
 FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ARTE GRAFICA E CARTARIA (F.I.L.A.G.C.) (U.I.L.) 38, 60
 FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICI (C.G.I.L.): v. *F.I.L.C.*
 FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI ED AFFINI (F.I.L.C.A.) (C.I.S.L.) 38, 53
 FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEGLI ACQUEDOTTI (F.I.L.D.A.) (C.G.I.L.) 36, 42
 FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEL COMMERCIO E AGGREGATI (F.I.L.C.E.A.) (C.G.I.L.) 84
 FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIA ALIMENTARE (F.I.L.I.A.) (C.G.I.L.) 36, 43
 FEDERAZIONE ITALIANA METALMECCANICI (C.I.S.L.): v. *F.I.M.*
 FEDERAZIONE ITALIANA POLIGRAFICI E CARTAI (F.I.L.P.C.) (C.G.I.L.) 38, 59
 FEDERAZIONE ITALIANA POSTE-LEGRAFONICI (F.I.P.) (C.G.I.L.) 75, 76
 FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI ASSICURATORI (C.I.S.NA.L.) 86, 87
 FEDERAZIONE NAZIONALE AUSILIARI DEL TRAFFICO E TRASPORTI COMPLEMENTARI (AUSITRA.) (CONFINDUSTRIA) 75, 76
 FEDERAZIONE NAZIONALE AUTONOMA AUTOFERRO - INTERNAVIGATORI (U.I.L.) 76, 83
 FEDERAZIONE NAZIONALE IMPRESE ELETTRICHE (FE.N.I.E.L.) (CONFINDUSTRIA) 38, 57
 FEDERAZIONE NAZIONALE IMPRESE TRASPORTI (FE.N.I.T.) 76, 83
 FEDERAZIONE NAZIONALE VETRAI, CERAMISTI ED AFFINI (F.N.V.C.A.): (C.G.I.L.) 39, 71
 FEDERAZIONE UNITARIA ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.U.I.L.A.) (C.I.S.L.) 36, 41
 FERRI PAOLO 20
 FERROVIE DELLO STATO 79
 F.I.L.C. (C.G.I.L.) 37, 47
 - Genova 259
 - Massa Carrara 418, 443
 - Savona 315
 F.I.M. (C.I.S.L.) 38, 64
 - Napoli 133, 202, 322
 F.I.O.M. (C.G.I.L.) 38, 62, 238, 239
 - Bergamo 416
 - Firenze 163, 237, 243
 - Genova 224, 237, 255
 - Milano 158, 234, 258, 364
 - Napoli 214, 390

- Palermo 169, 170, 322
- Torino 153, 209, 219, 223, 232, 239, 241, 247, 248, 252, 371, 372, 393, 414, 430, 448
- F.I.O.T. (C.G.I.L.)
- Milano 381, 404, 441
- Palermo 405
- Vicenza 188
- FIRENZE 122, 163, 186, 242, 290, 301, 302, 303, 334, 344, 353, 375, 376, 461
- GENNAI TONIETTI ERISIA 3
- GENOVA 224, 236, 255, 270, 283, 301, 302, 327, 328, 334, 342, 358, 374, 375, 392, 409, 434, 460, 461
- GIAMBARBA EUGENIO 20
- GROSSETO 146, 272, 344, 402, 404, 405, 415, 428, 462
- IGLESIAS 418
- I.N.A.
- Firenze 88
- Genova 88
- Milano 88
- Napoli 88
- Roma 88
- Torino 88
- I.N.C.A. 468
- I.R.I. 364, 416
- ISPETTORATI DEL LAVORO 5, 10
- Firenze 290
- Milano 265
- ITALIA 3, 273
- ITALIA CENTRALE 190, 238, 273
- ITALIA SETTENTRIONALE 195
- LANEROSI (Azienda) 189
- LAZIO 56
- LEONE GIOVANNI 5
- LEVI EMANUELE 20
- LIBERA FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ESTRATTIVE (L.F.I.L.I.E.) (C.I.S.L.) 38, 59
- LIGURIA 56
- LIVORNO 119, 123, 271, 283, 290, 303, 335, 345, 346, 347, 377, 402, 417, 431, 432, 435
- LIZZADRI ORESTE 3
- LOMBARDIA 56
- LOMBARDI RICCARDO 3
- MALATESTA AMELIO 3
- MANCINO MICHELE 3
- MARIANI FRANCESCO 3
- MASSA CARRARA 389, 410
- MERZAGORA CESARE 5
- MILANO 47, 56, 57, 117, 121, 145, 149, 172, 178, 179, 181, 182, 184, 185, 187, 196, 209, 224, 230, 248, 263, 264, 265, 267, 269, 277, 278, 279, 280, 288, 289, 298, 299, 300, 306, 314, 319, 325, 333, 334, 336, 337, 338, 339, 340, 357, 372, 373, 386, 388, 391, 395, 396, 400, 407, 408, 409, 410, 412, 415, 420, 425, 427, 428, 431, 433, 434, 452, 453, 454, 455, 456
- MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE 5
- MINISTERO DELLE POSTE E DELLE TELECOMUNICAZIONI 76
- MINISTERO DELLA PUBBLICA ISTRUZIONE 5
- MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA 5
- NACUCCHI NICOLA 3
- NAPOLI 177, 213, 225, 244, 284, 292, 293, 304, 308, 348, 349, 350, 359, 360, 361, 378, 379, 390, 392, 425, 427, 429, 433, 464, 465, 466
- N.A.T.O. 468

- NEGARVILLE CELESTE 3
 NOVELLA AGOSTINO 3
- O.N.A.R.M.O. 132, 412
 OPERA NAZIONALE ASSISTENZA
 RELIGIOSA E MORALE AGLI O-
 PERAI: v. *O.N.A.R.M.O.*
- PAESE (ITALIA) 6, 12
 PALERMO 119, 141, 173, 276, 285,
 323, 356, 438
 PARLAMENTO 3, 6, 7, 246
 PERRIER STEFANO 3
 PEZZINI CRISTOFORO 3
 PIACENZA 396, 410
 PICELLA NICOLA 13
 PIEMONTE 56, 207
 PIERMANI CORALDO 13
 PISA 123, 290, 307, 335, 428
 PREFETTO
 - Firenze 290
- QUESTURA
 - Firenze 290
- RAPELLI GIUSEPPE 3
 ROBERTI GIOVANNI 3
 ROMA 56, 57, 124, 168, 211, 275,
 284, 291, 347, 348, 354, 398, 406,
 409, 425, 436, 437
 RUBINACCI LEOPOLDO 3, 12, 15, 20
 RUSSO LUIGI 3
- S.A.D.E. 56
 SALARI GIUSEPPE 3
 SANGALLI VINCENZO 3
 SAVONA 342, 343, 375, 415, 429,
 435
 SCALIA VITO 3
 SCHIAVI ALESSANDRO 3
 SENATO DELLA REPUBBLICA 3,
 5, 13, 15
- SERENI EMILIO 3
 SIENA 291, 389, 397, 407, 424
 SIMONINI ALBERTO 3
 SINDACATO AUTONOMO VALDO-
 STANO
 - Aosta 156
 SINDACATO DIRIGENTI DI AZIEN-
 DA
 - Grosseto 108, 199
 - Terni 110
 SINDACATO FERROVIERI ITALIA-
 NI (S.F.I.) (C.G.I.L.) 75, 78
 SINDACATO GENERALE ARMATORI
 (SI.GEN.AR.) 76, 78
 SINDACATO ITALIANO LAVORATO-
 RI IMPRESE PRIVATE ASSICURA-
 ZIONI (S.I.L.I.P.A.) 86
 SINDACATO ITALIANO LAVORATO-
 RI DEL PETROLIO (S.I.L.P.)
 (C.G.I.L.) 37, 47
 SINDACATO ITALIANO UNITARIO
 FERROVIERI (S.I.U.F.) (U.I.L.)
 75, 79
 SINDACATO LIGURE DIRIGENTI
 DI AZIENDA
 - Genova 197, 260
 SINDACATO MINATORI (C.G.I.L.)
 - Livorno 238
 SINDACATO NAZIONALE DELLA
 INDUSTRIA LANIERA ITALIANA
 (CONFINDUSTRIA) 39, 69
 SINDACATO NAZIONALE FIBRE
 TESSILI ARTIFICIALI (C.I.S.-
 NA.L.) 37, 49
 SINDACATO NAZIONALE NAVIGAN-
 TI DELLA GENTE DELL'ARIA
 (C.G.I.L.) 75, 77
 SINDACATO PROVINCIALE DIRI-
 GENTI AZIENDE INDUSTRIALI
 - Pisa 200
 SINDACATO PROVINCIALE LAVO-
 RATORI CHIMICI (C.G.I.L.)

- Livorno 316, 383
- Roma 132
- SINDACATO TESSILI (C.I.S.L.)
- Vicenza 321
- SONDRIO 210, 408
- SPALLINO LORENZO 3
- S.R.E. 56
- SOCIETÀ ROMANA ELETTRICITÀ
- v: S.R.E.
- STATI UNITI D'AMERICA 120

- TARANTO 177, 244, 245, 275, 293, 304, 335, 350, 351, 412, 437, 466, 467, 468
- TERNI 186, 211, 304, 347, 377, 389, 402, 462
- TORINO 57, 117, 119, 137, 142, 152, 154, 174, 175, 178, 205, 219, 220, 222, 227, 232, 240, 246, 252, 253, 262, 277, 296, 297, 305, 312, 313, 317, 329, 336, 353, 368, 371, 385, 386, 387, 393, 394, 408, 410, 413, 414, 421, 426, 428, 430, 447, 450
- TOSCANA 118
- TRENTINO 56
- TRIBUNALI:
- Aosta 234

- U.I.L.
- Bergamo 416, 441
- Genova 197, 236, 237, 255
- Livorno 238
- Massa Carrara 419, 444
- Milano 98, 128, 149, 248, 319, 455
- Napoli 107, 213
- Roma 167, 412
- Salerno 169
- Savona 443
- Sondrio 160
- Taranto 438
- Terni 131, 201, 384, 463
- Torino 97, 120, 144, 151, 205, 219, 220, 223, 231, 239, 241, 252, 393, 414, 448
- Vicenza 383, 442

- UFFICI DEL LAVORO 5, 10
- UFFICI PROVINCIALI DEL LAVORO
- 188, 214
- Terni 201
- Vicenza 188
- UFFICI REGIONALI DEL LAVORO
- 182, 183
- Milano 181, 264, 265, 266
- UNIONE ITALIANA LAVORATORI:
- v.: U.I.L.
- UNIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICI (U.I.L.C.) (U.I.L.) 37, 49
- UNIONE ITALIANA LAVORATORI ELETTRICI (U.I.L.E.) (U.I.L.) 38, 57
- UNIONE ITALIANA LAVORATORI METALLURGICI (U.I.L.M.) (U.I.L.) 38, 65
- UNIONE NAZIONALE INDUSTRIA CONCIARIA (CONFINDUSTRIA) 37, 50
- UNIONI DEGLI INDUSTRIALI 244
- Bergamo 112
- Napoli 106, 115, 322, 366
- Palermo 276, 285, 328
- Pisa 199
- Roma 114, 176
- Savona 261
- Torino 111, 127, 134, 135, 217, 295, 311, 413
- UNGHERIA 199, 224, 445
- UNIONE SINDACALE FERROVIERI ITALIANI (U.S.F.I.) (C.I.S.N.A.L.) 75, 79

- VARESE 210, 281, 289, 391, 427, 435
- VENEGONI CARLO EUGENIO 3
- VENETO 56

VENEZIA 56, 121, 172, 176, 281, 289, 307, 330, 331, 340, 341, 401, 402, 431, 457, 458, 459	321, 326, 327, 357, 373, 374, 388, 459
VERCELLI 121, 306, 325, 336, 353, 391, 433, 435	ZAGAMI LEOPOLDO 3
VICENZA 150, 186, 282, 300, 307,	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	«	27
<i>Capitolo I.</i> - Le dichiarazioni delle organizzazioni nazionali di categoria	«	35
<i>Capitolo II.</i> - I compiti e la posizione della commissione interna nella realtà aziendale	«	95
<i>Capitolo III.</i> - Possibilità e limiti del funzionamento delle commissioni interne nelle norme contrattuali e nella realtà	«	125
<i>Capitolo IV.</i> - Gli accordi aziendali per il funzionamento delle commissioni interne	«	180

<i>Capitolo V.</i>	- La pluralità sindacale e le sue conseguenze nel funzionamento delle commissioni interne	<i>Pag.</i>	193
<i>Capitolo VI.</i>	- La concessione dei permessi e dei distacchi nelle norme contrattuali e nella realtà aziendale	«	256
<i>Capitolo VII.</i>	- La retribuzione delle ore non lavorate per i permessi e per i distacchi .	«	294
<i>Capitolo VIII.</i>	- La libertà di movimento dei membri di commissione interna	«	309
<i>Capitolo IX.</i>	- Le riunioni dei membri della commissione interna e dei lavoratori	«	324
<i>Capitolo X.</i>	- Le sedi delle commissioni interne .	«	399
<i>Capitolo XI.</i>	- Gli albi per i comunicati	«	422
INDICE DEI NOMI		«	473
