

CAMERA DEI DEPUTATI

SENATO DELLA REPUBBLICA

# RELAZIONI

DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI  
INCHIESTA SULLE CONDIZIONI  
DEI LAVORATORI IN ITALIA

VOLUME VI

## LE COMMISSIONI INTERNE

**Relatore: On. LEOPOLDO RUBINACCI**

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



IL PARLAMENTO ITALIANO, nel corso della II Legislatura (1953-1958), - in base all'articolo 82 della Costituzione ed agli articoli 135-137 e 115-116 dei Regolamenti della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica - ha approvato la proposta dei deputati *Alessandro Buttè* e *Ettore Calvi* per una **Inchiesta parlamentare sulle condizioni dei lavoratori in Italia.**

La realizzazione dell'inchiesta è stata demandata ad una **Commissione parlamentare** con il compito di condurre una approfondita ed esauriente indagine sulle condizioni dei lavoratori delle aziende, in ordine alla applicazione della legislazione sociale e dei contratti collettivi, alle condizioni morali ed ai rapporti umani nei luoghi di lavoro, alle provvidenze sussidiarie ed integrative in atto nelle aziende, e di suggerire al Parlamento ed al Governo provvedimenti atti a migliorare e perfezionare il sistema protettivo del lavoratore e la sua rigorosa applicazione.

\* \* \*

La **Commissione parlamentare**, costituita con deliberazioni della Camera dei Deputati del 28 gennaio 1955 e del Senato della Repubblica del 3 marzo 1955 (*Gazz. Uff. 27 aprile 1955, n. 96*), è stata così composta (\*):

PRESIDENTE: *on. LEOPOLDO RUBINACCI.*

VICE PRESIDENTI: *sen. Cristoforo Pezzini, on. Oreste Lizzadri.*

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

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

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

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

LA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI IN ITALIA è stata coadiuvata da due segreterie:

– **Segreteria tecnica:**

composta degli esperti: prof. *Giorgio Cannella*, prof. *Mario Figà-Talamanca*, dr. *Emanuele Levi*, dr. *Ugo Piazzi*, dr. *Lamberto Siniscalchi*, ing. *Ferdinando Vasetti*.

– **Segreteria parlamentare:**

diretta dal dr. *Paolo Ferri* della Camera dei Deputati.

**CAMERA DEI DEPUTATI - SENATO DELLA REPUBBLICA**

COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA  
SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI IN ITALIA

IL PRESIDENTE

*Al Presidente della Camera dei Deputati*  
On. GIOVANNI LEONE

*Al Presidente del Senato della Repubblica*  
Sen. CESARE MERZAGORA

*Ho l'onore di consegnare al Parlamento le relazioni predisposte dalla Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia, che ho avuto l'alto incarico di presiedere.*

*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, nonché al trattamento dei lavoratori ancora non tutelati dai 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 della indagine. Per lo svolgimento dei compiti*

*inerenti alla preparazione dell'inchiesta, la Commissione ha dovuto preliminarmente affrontare una serie di ricerche tecniche e metodologiche in ordine ai vari aspetti dei problemi da considerare e, in modo speciale, in ordine al reperimento ed alla elaborazione dei dati statistici. Si è proceduto, perciò, a predisporre un ampio ed organico piano di lavoro che comprendeva, tra l'altro, un quadro statistico della struttura economica italiana per la scelta di un campione delle imprese. Altrettanto laborioso risultava l'approntamento delle modalità di svolgimento delle indagini dirette, che hanno costituito l'aspetto più originale dell'attività della Commissione, il risultato del diretto contatto tra i rappresentanti del Parlamento e gli ambienti di lavoro.*

*La predisposizione, ad esempio, delle tematiche per gli interrogatori, di per sé lavoro complesso e difficoltoso, ha conseguito risultati di notevole valore in quanto ha permesso di individuare la problematica dell'inchiesta.*

*Il quadro statistico della struttura economica italiana e le tematiche, al di là del fine strumentale per cui sono state predisposte, costituiscono già un concreto risultato, in quanto permettono di disporre di un accurato accertamento della distribuzione dei lavoratori subordinati in Italia, nonché di una precisa identificazione dei problemi più rilevanti inerenti alle condizioni dei lavoratori del nostro Paese.*

*Inoltre, è stata raccolta una vasta serie di rapporti sugli argomenti oggetto di indagine dai Ministeri interessati – in particolare da quello del Lavoro e della Previdenza sociale – dagli Enti previdenziali e assistenziali, dalle Associazioni sindacali dei lavoratori, dei dirigenti, degli imprenditori; e sono stati consultati sui vari problemi esperti di chiara fama.*

*Hanno, altresì, portato un generoso contributo di mezzi, oltre che una efficace collaborazione tecnica, l'I.N.A.I.L., l'I.N.P.S., l'I.N.A.M., l'Istituto centrale di statistica, il Seminario di sociologia empirica (facoltà di scienze statistiche demografiche ed attuariali dell'Università di Roma) ed altri enti ed istituti.*

\* \* \*

*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 estrattivo. 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 l'industria conserviera, la lavorazione del tabacco, l'attività ortofrutticola ed i 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 ATTIVITÀ 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 ATTIVITÀ 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

*È 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 alle autorità pubbliche ed alle organizzazioni sindacali. Nei comuni dove prevale il salario 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 pre-*

*fissato, 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 sono stati estratti gli elementi - rispondenti alla effettiva realtà del mondo del lavoro italiano - sulla base dei quali sono state predisposte le relazioni che ho l'onore di presentare.*

*Tali relazioni, oltre a presentare una esatta descrizione dei fenomeni esaminati, contengono le valutazioni e le indicazioni che la Commissione ha ritenuto suo dovere prospettare al Parlamento italiano.*

*La Commissione si lusinga di avere quanto meno conseguito il risultato di permettere che, in avvenire, i problemi attinenti alle condizioni dei lavoratori in Italia siano trattati, non più sulla base di luoghi comuni o di visioni di parte, ma sulla base di dati obiettivi e rappresentativi, scaturiti da uno studio attento e concreto della effettiva, complessa realtà del mondo del lavoro italiano.*

*Essa auspica, altresì, che le relazioni, estese a seguito di attenta valutazione del materiale raccolto (che ha il pregio della freschezza e della originalità, poiché proviene da un contatto diretto dei parlamentari con le categorie interessate, e presenta le garanzie della più assoluta obiettività, sia per la stessa composizione della Commissione – che raccoglie componenti di tutte le correnti politiche – sia per la varietà delle fonti – lavoratori, commissioni interne, dirigenti di azienda, imprenditori, associazioni sindacali, pubbliche autorità – che consentono il più ampio controllo) possa servire di base al Parlamento per la attività legislativa in materia sociale ed offra un positivo contributo alla evoluzione dei rapporti sociali in Italia.*

LEOPOLDO RUBINACCI

I risultati della inchiesta sono stati pubblicati, a cura dei *Segretari generali della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica, avv. CORALDO PIERMANI e dott. NICOLA PICELLA*, in due collane, contenenti:

#### LE RELAZIONI DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI

- Vol. I. - DISTRIBUZIONE DEL LAVORO SUBORDINATO IN ITALIA.
- Vol. II. - LEGISLAZIONE PROTETTIVA DEL LAVORO: *Compendio delle norme protettive del lavoro.*
- Vol. III. - LEGISLAZIONE PROTETTIVA DEL LAVORO: *Osservanza delle norme protettive del lavoro.*
- Vol. IV. - LEGISLAZIONE PROTETTIVA DEL LAVORO: *Osservanza delle norme sull'igiene e sicurezza del lavoro.*
- Vol. V. - CONTRATTI E CONTROVERSIE COLLETTIVE DI LAVORO.
- Vol. VI. - COMMISSIONI INTERNE.
- Vol. VII. - INDAGINI SUL RAPPORTO DI LAVORO: *Retribuzione - Orario di lavoro - Qualifiche e carriera del lavoratore - Trattamento e tutela delle lavoratrici.*
- Vol. VIII. - RAPPORTI PARTICOLARI DI LAVORO: *Contratti a termine - Lavoro in appalto - Lavoro a domicilio - Apprendistato.*
- Vol. IX. - CONTROVERSIE INDIVIDUALI DI LAVORO.
- Vol. X. - RASSEGNA DELLA GIURISPRUDENZA DEL LAVORO.
- Vol. XI. - PREVIDENZA SOCIALE: *Aspetti statistico-finanziari - Effetti sulle condizioni economico-sociali e sanitarie dei lavoratori - Soggetti protetti ed enti gestori.*
- Vol. XII. - PREVIDENZA SOCIALE: *Concessione e godimento delle prestazioni - Interferenze e lacune - Problemi particolari del sistema di tutela - Contenzioso - Conclusioni della Commissione.*
- Vol. XIII. - PREVIDENZA SOCIALE: *Casse mutue private sostitutive.*
- Vol. XIV. - RAPPORTI UMANI E PROVVIDENZE SUSSIDIARIE E INTEGRATIVE.
- Vol. XV. - CONDIZIONI DI VITA DEL LAVORATORE: *Risultati dell'indagine statistica sugli aspetti aziendali ed extraziendali.*
- Vol. XVI. - CONDIZIONI DI VITA DEL LAVORATORE: *Risultati delle indagini particolari sugli aspetti extraziendali.*

\* \* \*

#### I DOCUMENTI DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI

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

## CRITERI PER LA CONSULTAZIONE DELLE RELAZIONI

### 1. — Impostazione della pubblicazione.

*In applicazione del « Piano generale di pubblicazione » dei risultati dell'inchiesta, predisposto dal Presidente On. Leopoldo Rubinacci, il coordinamento generale — effettuato a cura dei Segretari generali della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica — per l'impostazione della Collana delle « Relazioni della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia », è stato ispirato al criterio specifico di presentare una pubblicazione che, pur conservando intatta la natura precipua e l'interesse particolare, inerenti ad una esposizione dettagliata dei risultati di una Inchiesta parlamentare a carattere nazionale, offrisse in ciascun volume una costruttività sistematica, aderente per quanto possibile all'ampiezza e rilevanza degli istituti e che, soprattutto, potesse assolvere compiutamente alla finalità e funzionalità che debbono caratterizzare ogni atto parlamentare: quelle, cioè, di una agevole e concreta consultazione e di una facile ed immediata acquisizione di dati ed esperienze.*

*In attuazione di tale indirizzo, il coordinamento generale — dopo una accurata revisione tecnica e formale del testo — è stato realizzato in quattro fasi di lavoro corrispondenti alla strutturazione in parti, capitoli, sezioni e paragrafi; all'inserimento in note dei richiami legislativi; all'aggiornamento, egualmente in note, del testo e dei richiami; all'armonizzazione e stesura definitiva delle tabelle.*

*a) La prima fase di strutturazione ha inteso assolvere alle esigenze di un ampio ridimensionamento dei testi presentati, onde conferire ai volumi degli Atti caratteristiche similari, adeguate ed indispensabili a trasformare le singole relazioni e le corrispondenti documentazioni in compiute ed esaurienti trattazioni dei singoli istituti e dei particolari argomenti.*

*b) La seconda fase di lavoro è stata improntata ai più moderni e funzionali sistemi di impostazione editoriale, nella considerazione precipua di permettere l'accennata completa e rapida consultabilità degli Atti, oviando alle note carenze, generalmente presenti nelle pubblicazioni a carattere scientifico, ove i richiami a norme giuridiche o a testi legislativi vengono redatti con indicazioni scarsissime, tali da renderli spesso di difficile intendimento o da impegnare il consultatore in ricerche non lievi di biblioteca e di archivio.*

*c) La terza fase del coordinamento è stata indirizzata ad evitare inconvenienti a volte affiorati nella pubblicazione degli Atti delle precedenti inchieste parlamentari; quelli, cioè, che essi, per la edizione ritardata in parte, se non in tutto, venissero, poi, considerati inattuali perché scaduti nel tempo, tali da costituire unicamente una opera storica o letteraria, e non più attendibile o consultabile, inconvenienti questi che, però, è facilmente comprensibile si verificano — dato il lungo periodo di lavoro necessario per la effettuazione dell'inchiesta, dipendente dalla ponderosità del compito e dall'ampiezza delle indagini — nelle more tra la compilazione dei testi ed il momento successivo della definitiva pubblicazione.*

*Riferendosi, però, l'inchiesta ad un determinato periodo sociale, economico e storico del Paese è altrettanto evidente ed imprescindibile che le risultanze della stessa debbano essere chiaramente riferibili al periodo medesimo, cristallizzandosi nel tempo considerato, onde permettere una ampia visuale di esame e la costruzione di quel quadro ben definito, la cui individuazione è indispensabile per l'acquisizione di esperienze e per lo studio degli strumenti adeguati a risolvere i problemi specifici e le carenze lamentate.*

*Provvedendo a tutti gli aggiornamenti possibili dei testi sino all'atto della pubblicazione, e a condensarli in note corrispondenti ai singoli argomenti, il problema della attendibilità dei testi stessi è risolto, contemperando, così, i due criteri di dare un quadro del materiale all'atto del termine dell'inchiesta, e di evitare che i volumi possano essere considerati, nel momento stesso nel quale vengono distribuiti, di non più attendibile ed utile consultazione.*

*d) La quarta ed ultima fase ha avuto per finalità l'armonizzazione delle tabelle, comprensive di dati statistici, di riepiloghi di norme e testi legislativi e di prospetti di modalità; tutte intese a volere offrire una base di ulteriore comprensibilità dei testi, indipendentemente dalla documentazione riportata nei volumi corrispondenti.*

## **2. — Distribuzione della materia.**

*La Collana delle Relazioni della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia, comprende 16 volumi.*

*Ciascun volume è diviso in parti, capitoli e paragrafi. Per taluni capitoli è prevista anche una ulteriore suddivisione in sezioni.*

*Ogni volume, nel contenuto, è separato dall'altro, trattando argomenti specifici diversi. Pertanto, in ciascuno, la numerazione in parti, capitoli, paragrafi, note e tabelle è a sé stante e ricomincia nel volume successivo.*

*Per gli argomenti non esauriti in un volume, la trattazione è stata continuata nel volume successivo (ad esempio: volumi XI e XII - Previdenza sociale). In essi, comprensibilmente, concernendo materia unica, la numerazione suddetta continua sino ad esaurimento dell'oggetto.*

*Nei volumi che comprendono argomenti diversi, raccolti, però, in un'unica trattazione, anche se i singoli oggetti sono diversi uno dall'altro, tuttavia, per la identica strutturazione del volume, la numerazione stessa continua sino al termine del volume medesimo.*

*Le parti corrispondono alla più ampia suddivisione del materiale ed hanno titolo corrispondente alla trattazione relativa.*

*I capitoli - ugualmente con titolo indicativo - rappresentano la ripartizione organica della materia.*

*In fase di coordinamento generale, pur cercando di mantenere identica l'impostazione delle indagini e l'iter di svolgimento delle stesse, si è cercato di armonizzare il complesso del materiale, a volte diversissimo ed eterogeneo perché concernente argomenti molteplici e perché redatto con l'ausilio di numerosi esperti, in una uniforme suddivisione in capitoli dei singoli volumi, onde la Collana potesse costituire un tutto unico di più facile consultazione.*

*I capitoli di più ampio contenuto sono stati suddivisi in sezioni, numerate ugualmente con numero romano ed ugualmente indicate con titolo corrispondente.*

*La suddivisione in paragrafi ha, poi, costituito una delle fasi di lavoro di più attenta esecuzione e di più considerevole portata.*

*La finalità precipua è stata quella - a costo anche di esagerare in ampiezza - di predisporre un sommario in paragrafi di notevole capillarità, in quanto esso - come è noto - permette al consultatore di rendersi più facilmente edotto del contenuto dei testi e conferisce maggiore facilità e concreta rapidità nell'individuazione degli argomenti ricercati.*

*In tale impostazione e con i cennati limiti, deve, pertanto, considerarsi la suddivisione in paragrafi della materia, strettamente legata alla funzionalità di atto parlamentare che deve caratterizzare la Collana delle Relazioni; senza, con ciò, ritenersi inadeguato allo scopo prefisso, un troppo diffuso spezzettamento del testo che, in una opera a carattere esclusivamente sistematico, sarebbe stato evitato.*

### 3. — Note.

*L'inserimento delle note si è voluto considerare come il più adeguato completamento alla trattazione della materia, da acquisire a ciascun volume ed all'intera Collana.*

*Nei criteri adottati a base della fase di lavoro del coordinamento generale, si è inteso dare un precipuo rilievo all'inserimento delle note, la cui finalità si può individuare nella seguente ripartizione:*

a) Note legislative, l'inserimento delle quali ha costituito il compito più ponderoso delle relative fasi di lavoro.

*Ciascun richiamo a norma legislativa, contenuto nel testo, ha, pertanto, una nota corrispondente che indica il titolo esatto della legge - o comunque dell'atto legislativo - contenente la norma stessa, la data, il numero della legge od atto stesso, l'indicazione della data e del numero della Gazzetta Ufficiale nella quale è avvenuta la pubblicazione e quelli di altre Gazzette ufficiali, ove siano stati pubblicati eventuali errata corrige.*

*Nel caso di citazione di un articolo di codice, di legge o di decreto, la nota contiene anche il testo dell'articolo richiamato.*

*Si tenga presente che, per motivi di comprensibile riduzione del numero delle note, qualora in un volume siano più volte citati leggi od articoli di leggi, i testi integrali degli stessi sono stati riportati nella nota relativa al primo riferimento. Le note successive corrispondenti contengono, non la ripetizione della citazione, ma il rinvio alla nota precedente con l'indicazione anche della pagina ove la nota stessa è inserita; il che facilita l'immediata ricerca.*

b) Note di richiamo, contenenti i riferimenti più ampi ad altre parti del testo, alla dottrina, alla giurisprudenza, alla bibliografia, alle tabelle allegate al volume ecc.

*Tali note hanno costituito un particolare impegno di compilazione, in quanto sono conseguentemente indispensabili per favorire quella armonizzazione della materia che è stato indirizzo precipuo del coordinamento finale della Collana.*

*Particolare cura è stata, poi, dedicata alla individuazione delle note relative alla giurisprudenza con l'indicazione delle sentenze della Corte di Cassazione, delle Corti di Appello, dei Tribunali e delle Preture, complete di date e riferimenti bibliografici.*

c) Note di aggiornamento, la cui stesura ha costituito la terza e più complessa fase di lavoro inerente alla compilazione delle note.

*In esse, si è cercato, per quanto attuabile, di inserire tutti gli aggiornamenti della legislazione, sino all'atto di pubblicazione di ciascun volume, onde permettere al consultatore di avere il quadro più aggiornato possibile della materia trattata.*

*La numerazione delle note è autonoma, a pagina, in numeri arabi progressivi.*

### 4. — Tabelle.

*Ciascun volume è corredato di tabelle, inserite nel testo se in numero limitato, allegate in fondo al volume se in numero considerevole o di particolare ampiezza.*

*Il contenuto delle stesse può essere di triplice materia:*

a) tabelle statistiche, contenenti dati statistici ed elaborazione degli stessi;

b) tabelle contenenti norme legislative e contrattuali, quando, per una più esatta acquisizione degli argomenti, si sia considerata necessaria la pubblicazione, con maggior rilievo, dei testi integrali di leggi, decreti, accordi interconfederali, contratti collettivi di lavoro ecc.

c) prospetti di disposizioni, modalità ecc., adeguati a rendere possibile al consultatore un riepilogo ed un riassunto di norme legislative o regolamentari.



*La numerazione delle tabelle è in numeri arabi, sia se contenute nel testo e sia se raccolte in appendice di ciascun volume. Il numero arabo delle tabelle è, inoltre, indicato nel testo e nelle note, nelle citazioni corrispondenti.*

*A finalità puramente ordinarie, nel testo i grafici sono stati incorporati nell'elenco delle tabelle. Ciò consentirà al consultatore una più agevole ed immediata facilità di ricerca.*

#### 5. — Abbreviazioni.

*Per norma generale, si sono volute evitare nel testo tutte le abbreviazioni di qualsiasi dizione, onde rendere la lettura di più facile acquisizione. Nei richiami legislativi e nelle note si è, invece, fatto ampio uso di abbreviazioni, secondo le accezioni tradizionali ed i seguenti significati:*

<i>D.C.G.</i>	= Decreto del Capo del Governo.
<i>D.L.C.P.S.</i>	= Decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato.
<i>D.L.</i>	= Decreto legge.
<i>D.L.L.</i>	= Decreto legislativo luogotenenziale.
<i>D.M.</i>	= Decreto ministeriale.
<i>D.P.R.</i>	= Decreto del Presidente della Repubblica.
<i>L.</i>	= Legge.
<i>L.R.</i>	= Legge regionale.
<i>R.D.</i>	= Regio decreto.
<i>R.D.L.</i>	= Regio decreto legge.
<i>T.U.</i>	= Testo unico.
<i>C.C.</i>	= Codice civile.
<i>C. Com.</i>	= Codice di commercio.
<i>C.N.</i>	= Codice di navigazione.
<i>Cost.</i>	= Costituzione.
<i>C.P.</i>	= Codice penale.
<i>C.P.C.</i>	= Codice procedura civile.
<i>C.P.P.</i>	= Codice procedura penale.
<i>acc. intcf.</i>	= Accordo interconfederale.
<i>c.c.l.</i>	= Contratto collettivo di lavoro.

*Sono state, inoltre, adottate le seguenti abbreviazioni generali:*

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

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

\* \* \*

La presente relazione sulle *commissioni interne* è stata estesa dall'onorevole **LEOPOLDO RUBINACCI**, presidente della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia.

Un Comitato - costituito dagli onorevoli **ALESSANDRO BUTTÈ**, **ETTORE CALVI**, **MASSIMO CAPRARA**, **ORESTE LIZZADRI**, **GIUSEPPE RAPELLI**, **GIOVANNI ROBERTI**, **CARLO EUGENIO VENEGONI** - ha collaborato, col relatore, nella predisposizione della relazione e nella stesura delle conclusioni.

\*

La selezione del materiale e la preparazione degli elementi tecnici, giuridici e statistici sono state curate dal dr. **Emanuele Levi**.

Hanno collaborato gli esperti **Ettore Azais**, **Amleto Catani**, **Sergio Cesare**, **Gabriella Cicinnati**, **Eugenio Gianbarba**, **Pietro Ranzi**, **Gastone Spinola**.

\*

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

\*

Hanno collaborato alla revisione il dr. **Ettore Terzi** del Senato della Repubblica, il dr. **Ferdinando Caracciolo** e il dr. **Mario Peruzi** della Camera dei Deputati.

\* \* \*

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

---

## LE COMMISSIONI INTERNE

*Relatore:* On. LEOPOLDO RUBINACCI



VOLUME VI. — LE COMMISSIONI INTERNE

---

INDICE

PARTE PRIMA

ESPOSIZIONE DEI RISULTATI DELLE INDAGINI

CAPITOLO I. — <i>La diffusione delle commissioni interne</i> . .	Pag.	27
1. — <i>Le fonti di informazione della Commissione parlamentare di inchiesta</i> . . . . .	»	27
2. — <i>Gli accordi sulle commissioni interne nei vari settori</i> . . .	»	28
3. — <i>Esistenza delle commissioni interne: dati forniti dalle associazioni nazionali di categoria</i> . . . . .	»	31
4. — <i>Esistenza delle commissioni interne: dati rilevati nelle indagini presso le aziende visitate nel settore industriale</i> .	»	38
5. — <i>Esistenza delle commissioni interne: dati rilevati nell'indagine presso le aziende visitate nel settore delle attività terziarie e varie</i> . . . . .	»	42
6. — <i>Limiti della diffusione delle commissioni interne</i> . . . . .	»	45
7. — <i>Esame analitico delle cause della mancata costituzione di commissioni interne nelle aziende visitate</i> . . . . .	»	48
8. — <i>Rappresentanza degli impiegati nelle commissioni interne</i>	»	53
CAPITOLO II. — <i>La elezione della commissione interna</i> . .	»	56
9. — <i>La elezione della commissione interna nella vita aziendale</i> . .	»	56
10. — <i>Regolamento elettorale e sue applicazioni</i> . . . . .	»	58
11. — <i>Rinnovi ritardati</i> . . . . .	»	68
12. — <i>Propaganda elettorale e problemi correlativi</i> . . . . .	»	70
13. — <i>Esame analitico delle interferenze elettorali nelle aziende visitate</i> . . . . .	»	74
CAPITOLO III. — <i>Il funzionamento della commissione interna</i>	»	77
14. — <i>Compiti della commissione interna negli accordi interconfederali del settore industriale</i> . . . . .	»	77
15. — <i>La posizione della commissione interna nell'azienda</i> . . .	»	82
16. — <i>La funzione della commissione interna e la realtà aziendale</i> .	»	84

17. - Possibilità e limiti del funzionamento delle commissioni interne nelle norme contrattuali e nella realtà . . . . .	Pag.	86
18. - Gli accordi aziendali per il funzionamento delle commissioni interne . . . . .	»	88
19. - La pluralità sindacale e le sue conseguenze nel funzionamento della commissione interna . . . . .	»	89
20. - I permessi ai membri di commissione interna nelle norme contrattuali . . . . .	»	90
21. - La concessione dei permessi o dei distacchi ai membri di commissione interna nelle situazioni di fatto . . . . .	»	92
22. - Esame analitico delle concessioni dei permessi e dei distacchi nelle aziende visitate . . . . .	»	94
23. - La retribuzione delle ore non lavorate per i permessi e per i distacchi . . . . .	»	98
24. - La libertà di movimento dei membri di commissione interna . . . . .	»	99
25. - Le riunioni di lavoratori secondo le norme contrattuali e nella realtà . . . . .	»	100
26. - I risultati dell'indagine diretta sulle riunioni dei lavoratori indette dalle commissioni interne e sul luogo ed orario delle stesse . . . . .	»	103
27. - Le sedi delle commissioni interne nella disciplina degli accordi interconfederali . . . . .	»	106
28. - I risultati delle indagini dirette sulla esistenza delle sedi delle commissioni interne . . . . .	»	107
29. - Ubicazione delle sedi, adeguatezza e attrezzature . . . . .	»	108
30. - L'esistenza degli albi per l'affissione dei comunicati delle commissioni interne . . . . .	»	109
31. - L'utilizzazione degli albi . . . . .	»	110
<b>CAPITOLO IV. — La commissione interna nella vita aziendale</b> . . . . .	»	113
32. - L'attività della commissione interna nelle situazioni emerse dall'indagine diretta . . . . .	»	113
33. - La commissione interna nei rapporti con i capi operai e con i sorveglianti . . . . .	»	115
34. - Gli accordi aziendali stipulati dalle commissioni interne . . . . .	»	116
35. - Esame analitico degli accordi aziendali stipulati nelle aziende visitate . . . . .	»	118
36. - Gli interventi delle commissioni interne per l'applicazione delle leggi e dei contratti e per il componimento delle controversie individuali e collettive . . . . .	»	122
37. - Esame analitico degli interventi delle commissioni interne per l'applicazione delle leggi e dei contratti nelle aziende visitate . . . . .	»	124

38. - <i>Gli interventi delle commissioni interne per la elaborazione dei regolamenti aziendali.</i> . . . . .	Pag.	134
39. - <i>Gli interventi delle commissioni interne per la concessione delle ferie</i> . . . . .	»	135
40. - <i>Gli interventi delle commissioni interne sul lavoro ad incentivo</i> . . . . .	»	136
41. - <i>Gli interventi delle commissioni interne per i premi di produzione</i> . . . . .	»	138
42. - <i>Gli interventi delle commissioni interne sull'orario di lavoro</i> .	»	138
43. - <i>Gli interventi delle commissioni interne sulle mense aziendali</i> .	»	140
44. - <i>Gli interventi delle commissioni interne sulle istituzioni aziendali a carattere sociale</i> . . . . .	»	140
45. - <i>La collaborazione delle commissioni interne sul piano produttivo</i> . . . . .	»	141
46. - <i>Esame analitico della collaborazione delle commissioni interne sul piano produttivo nelle aziende visitate</i> . . . . .	»	143
47. - <i>I rapporti tra commissione interna e lavoratori</i> . . . . .	»	143
48. - <i>I rapporti tra commissione interna e direzione aziendale</i> .	»	146
49. - <i>I rapporti tra commissione interna e sindacati</i> . . . . .	»	149
<b>CAPITOLO V. — La tutela dei membri delle commissioni interne.</b> . . . . .	»	155
50. - <i>La tutela dei membri delle commissioni interne negli accordi interconfederali del settore industriale</i> . . . . .	»	155
51. - <i>I provvedimenti contro membri delle commissioni interne nella realtà aziendale</i> . . . . .	»	159
52. - <i>Esame analitico dei licenziamenti di membri di commissione interna nelle aziende visitate</i> . . . . .	»	160
53. - <i>I licenziamenti nelle aziende visitate di membri di commissione interna per motivi estranei all'attività sindacale</i> .	»	164
54. - <i>I licenziamenti nelle aziende visitate di membri di commissione interna per motivi connessi alle attività sindacale.</i>	»	169

## PARTE SECONDA

## VALUTAZIONI DEI RISULTATI DELLE INDAGINI

<b>CAPITOLO VI. — La discussione della Commissione parlamentare.</b> . . . . .	Pag.	177
55. - <i>La relazione introduttiva del Presidente on. Rubinacci (seduta del 3 dicembre 1957)</i> . . . . .	»	177
56. - <i>La discussione sulle commissioni interne nella seduta del 3 dicembre 1957</i> . . . . .	»	184

57. - <i>Seguito della discussione sulle commissioni interne nella seduta antimeridiana del 5 dicembre 1957 . . . . .</i>	Pag. 199
58. - <i>Seguito della discussione sulle commissioni interne nella seduta pomeridiana del 5 dicembre 1957 . . . . .</i>	» 232
59. - <i>L'intervento conclusivo del Presidente on. Rubinacci e l'approvazione della relazione sulle commissioni interne (seduta del 19 dicembre 1957) . . . . .</i>	» 270

### PARTE TERZA

#### CONCLUSIONI DELLA COMMISSIONE

CAPITOLO VII. — <i>Considerazioni e proposte . . . . .</i>	Pag. 307
60. - <i>Le direttrici delle indagini svolte e l'elaborazione del materiale raccolto . . . . .</i>	» 307
61. - <i>La commissione interna organo di rappresentanza dei lavoratori nell'azienda . . . . .</i>	» 309
62. - <i>Il bilancio positivo della presenza delle commissioni interne . . . . .</i>	» 312
63. - <i>Le elezioni delle commissioni interne forma di effettiva democrazia . . . . .</i>	» 314
64. - <i>La diffusione delle commissioni interne nei vari settori . . . . .</i>	» 314
65. - <i>Lo svolgimento delle elezioni delle commissioni interne . . . . .</i>	» 316
66. - <i>La propaganda elettorale e le interferenze . . . . .</i>	» 318
67. - <i>Il funzionamento delle commissioni interne, la loro attività contrattuale ed i rapporti con i sindacati . . . . .</i>	» 320
68. - <i>Il problema del riconoscimento giuridico delle commissioni interne . . . . .</i>	» 322



PARTE PRIMA

ESPOSIZIONE DEI RISULTATI DELLE INDAGINI



## CAPITOLO I.

### LA DIFFUSIONE DELLE COMMISSIONI INTERNE

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

#### 1. - **Le fonti di informazione della Commissione parlamentare di inchiesta.**

Nel dare inizio alla relazione sulle *commissioni interne* - che sistematicamente inquadra tutto il vasto materiale raccolto nel corso delle indagini - la **Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia** ritiene che sia opportuno, innanzitutto, esporre i dati che è stato possibile acquisire sulla diffusione del fenomeno; cioè, sulla esistenza delle commissioni interne.

È, infatti, importante - si può dire pregiudiziale - rendersi conto, fino a qual punto le commissioni interne, istituite con accordi sindacali, si siano diffuse nei vari settori produttivi, in rapporto alle dimensioni aziendali, e nelle diverse zone territoriali del nostro Paese aventi caratteristiche economiche e sociologiche tanto diverse.

È interessante anche individuare, in relazione a tale situazione esistente, fino a qual punto la diffusione delle commissioni interne coincida con l'ambito degli accordi sindacali che le prevedono; fino a qual punto, nonostante gli accordi, le commissioni interne di fatto non si siano costituite; e, infine, se l'esigenza, che la commissione interna postula, abbia portato a costituzione di commissioni interne, anche laddove l'obbligo giuridico non sussiste, mancando la norma contrattuale.

Le fonti, in base alle quali si andranno esponendo i dati e le informazioni raccolte, sono molteplici.

Una prima fonte è costituita dagli accertamenti diretti nelle aziende visitate in base al campione preordinato. E sono, questi, dati certi dei quali è possibile mettere in evidenza anche la varia distribuzione secondo i settori industriali, le dimensioni aziendali e le zone territoriali.

Il numero delle aziende campione non è, però, tale da permettere di considerare le frequenze, così ottenute, come aventi una sicura validità generale. Infatti, non si può certo matematicamente affermare che le percentuali riferite alle 215 aziende industriali visitate siano senz'altro le stesse, riportate sulla massa delle molte migliaia di aziende industriali esistenti.

I dati e le percentuali, però, sono certamente interessanti per una valutazione qualitativa che può farsi in merito; perché permettono di verificare ove, in quali settori ed in quali tipi di aziende, vi sia un maggiore o minore addensamento; il che è certamente un dato indicativo di notevole rilievo.

Le altre fonti di informazione della Commissione parlamentare sono, da una parte, le risposte ai questionari inviati dalla Commissione stessa a tutte le organizzazioni sindacali degli imprenditori, dei dirigenti e dei lavoratori di tutte le attività produttive; e, dall'altra, le risposte raccolte, nel corso delle indagini dirette, nei colloqui con le organizzazioni sindacali, e le memorie dalle stesse presentate, limitatamente alle provincie comprese nei campioni.

Sono dati, a volte precisi ed a volte sommari, non sempre coincidenti, dai quali è, però, possibile ricavare un insieme di notizie estremamente interessanti e, inoltre, una certa conferma delle percentuali emerse dalla indagine diretta.

È da rilevare che, a volte, le risposte delle organizzazioni sindacali, nazionali e provinciali hanno anche divagato in altri argomenti e questioni. Purtuttavia, l'indicazione di certe ragioni prospettate e l'individuazione di talune situazioni particolari contenute nelle risposte stesse è, del pari, utile; e contribuisce a rendere più completo ed attendibile il quadro delle fonti reperite.

## 2. — Gli accordi sulle commissioni interne nei vari settori.

È opportuno, prima di iniziare l'esame del materiale reperito sulla diffusione delle commissioni interne, di fissare sistematicamente il quadro giuridico degli accordi che, nei vari settori, regolano le commissioni interne medesime.

Nel settore dell'industria, nel nuovo regime sindacale, sono stati stipulati tre accordi interconfederali per la istituzione ed il funzionamento

delle commissioni interne. Tali accordi costituiscono la regolamentazione più completa di questo istituto, e rappresentano la base della disciplina delle commissioni interne, vigente anche negli altri settori.

Il primo accordo - che risale al 2 settembre 1943 e viene denominato comunemente « Buozzi-Mazzini » - istituisce le commissioni interne nelle aziende industriali per la prima volta e per tutto il territorio nazionale, e determina i compiti ad esse spettanti.

Il secondo accordo fu stipulato il 7 agosto 1947, ed apportò modifiche sostanziali a quello del 2 settembre 1943. Infatti, mentre quest'ultimo conferiva alle commissioni interne anche funzioni di natura tipicamente sindacale - come quella concernente la stipulazione di contratti collettivi di carattere aziendale, previa autorizzazione dei sindacati locali (v. art. 4, lett. d) - l'accordo del 7 agosto 1947 privava le commissioni interne di questa funzione, limitandosi ad affidare ad esse, quali organi unitari delle maestranze, il compito di intervenire per prevenire e risolvere le eventuali divergenze nell'applicazione dei contratti di lavoro, delle leggi sociali, ecc.

Lo stesso accordo del 7 agosto 1947 affida, d'altra parte, alle commissioni interne, compiti nuovi, di notevole importanza, quale quello di intervenire nelle vertenze per i licenziamenti, sia per riduzione di personale, sia individuali.

Ultimo accordo sulle commissioni interne è quello vigente, stipulato l'8 maggio 1953, che specifica - nell'art. 2 - le funzioni delle commissioni interne. I compiti di esse risultano più limitati di quelli previsti dall'accordo del 1947; viene, infatti, soppresso ogni intervento delle commissioni interne in materia di licenziamenti, in quanto tali poteri vennero trasferiti direttamente alle organizzazioni sindacali, a norma degli accordi interconfederali del 18 ottobre 1950 e del 20 dicembre 1950.

L'accordo dell'8 maggio 1953 contiene, inoltre, un particolareggiato regolamento per la elezione della commissione interna.

Nel settore delle aziende municipalizzate, si applica tuttora l'accordo dell'industria del 7 agosto 1947. Per gli autoferrotramvieri vige, invece, un accordo particolare del 26 novembre 1947, stipulato con le associazioni delle aziende private (F.E.N.I.T.) e municipalizzate (Fedetram). Questo accordo si distacca da quello dell'industria del 1947, sia per quanto riguarda la rappresentanza delle diverse categorie nelle commissioni interne - oltre agli impiegati ed agli operai, anche il personale viaggiante elegge separatamente i propri rappresentanti - sia per quanto riguarda la procedura per i licenziamenti individuali e collettivi, in quanto il personale delle aziende ferrotramviarie ha, per legge, la stabilità del posto.

Per il settore del commercio le norme che regolano i compiti e le modalità di elezione delle commissioni interne sono inserite nel contratto collettivo di lavoro del 23 ottobre 1950 (1); per i dipendenti dei pubblici esercizi nei contratti collettivi del 23 ottobre 1954, e per i lavoratori degli alberghi, pensioni, ecc. nel contratto collettivo del 18 dicembre 1949.

Per i lavoratori delle aziende di autotrasporti e di spedizioni, associate alla Confetra, è stato stipulato un accordo particolare sulle commissioni interne in data 26 ottobre 1956.

Per i marittimi, per i pescatori e per i portuali non vi sono commissioni interne. Solamente gli operai ed impiegati delle società di navigazione di preminente interesse nazionale hanno la commissione interna; e la regolamentazione dell'istituto è allegata al contratto di lavoro del 30 luglio 1953, e segue la disciplina vigente per l'industria.

Per i lavoratori delle banche esistono, invece, due accordi particolari per le commissioni interne: uno del 27 aprile 1949, che disciplina le commissioni interne delle banche associate all'Assocredito, e l'altro del 30 giugno 1950 delle casse di risparmio.

Per le società di assicurazione non vi è una regolamentazione delle commissioni interne, fatta eccezione per i dipendenti delle sei grandi agenzie dell'I. N. A., che hanno disciplinato questo istituto, nel loro contratto di lavoro, sin dal 15 febbraio 1948. Giova, però, tener presente come, in talune grandi società di assicurazione, commissioni interne si siano costituite di fatto e siano state riconosciute dalle direzioni aziendali.

Anche per quanto riguarda il settore esattoriale non esiste nessun accordo di carattere generale; esistono, però, di fatto, commissioni interne in alcune grandi aziende, soprattutto nelle esattorie gestite da istituti di credito e da cassa di risparmio.

La regolamentazione delle commissioni interne nel settore del pubblico impiego - stabilimenti, opifici, arsenali, manifatture tabacchi, ferrovie dello Stato - è fondata, ove esistano, su disposizioni interne emanate dalle singole amministrazioni, cui fanno capo le predette attività produttive.

Nell'emanazione di tali disposizioni, le amministrazioni hanno tenuto sovente debito conto delle richieste e delle osservazioni dei sindacati di categoria; e le disposizioni stesse ripetono, di massima, la vigente regolamentazione dell'industria.

(1) Il contratto collettivo 23 ottobre 1950 è stato successivamente sostituito dal contratto collettivo 28 giugno 1958.

Per i *ferrovieri*, esiste un regolamento formulato dai sindacati di categoria, concernente i compiti e le modalità per le elezioni delle commissioni interne, che viene di fatto, applicato.

Non vi sono commissioni interne per i *braccianti* e per i *salariati dell'agricoltura e per le tabacchine*.

Anche i *dipendenti degli ospedali* e degli *enti locali* hanno normalmente commissioni interne; esse sono riconosciute di fatto e, di massima, viene seguita la regolamentazione dell'industria.

### 3. - Esistenza delle commissioni interne: dati forniti dalle associazioni nazionali di categoria.

Una delle fonti di reperimento del materiale per l'indagine sulla diffusione del fenomeno delle commissioni interne, è costituita dai dati forniti dalle associazioni nazionali di categoria.

Le risposte delle associazioni stesse si possono riassumere nel seguente quadro.

#### I. — SETTORE INDUSTRIA.

##### 1°) *abbigliamento*;

Per le organizzazioni dei lavoratori, la Federazione italiana dei lavoratori dell'abbigliamento, aderente alla C.G.I.L., ha dichiarato che il numero delle commissioni interne o dei delegati di impresa in rapporto alle aziende controllate si aggira sul 15-20 %.

La Federazione dei lavoratori dell'abbigliamento, aderente alla C.I.S.L., conferma la percentuale del 15 % di esistenza di commissioni interne nel settore, affermando che sono presenti nelle medie e grandi aziende, mentre sono assenti nelle piccole aziende.

Per quanto riguarda il proprio settore, la Federazione italiana degli industriali del cappello ha dichiarato che, nelle principali aziende, esistono regolari commissioni interne e che, solo in poche ditte di scarsa importanza, non si è proceduto alla nomina della commissione interna o del delegato aziendale.

##### 2°) *acquedotti*;

La Federazione lavoratori acquedotti, aderente alla C.G.I.L., ha dichiarato che le commissioni interne o il delegato di impresa esistono in tutte le aziende del settore.

### 3°) *alimentazione;*

Secondo le dichiarazioni fornite dalle Associazioni degli industriali delle conserve animali, le commissioni interne ed i delegati di impresa, esistenti nel complesso di tutte le aziende dei vari rami alimentari, risulterebbero in numero di 350 per circa 50.000 dipendenti.

La Federazione di categoria, aderente alla C.G.I.L., ha dichiarato che le commissioni interne ed i delegati di impresa rappresentano non più del 50 % delle aziende dell'industria alimentare, specificando che, su circa 1.000 aziende con oltre 50 dipendenti - comprese le fabbriche stagionali - la commissione interna è regolarmente eletta in 400.

### 4°) *chimiche ed affini — gomma, cavi elettrici ed affini;*

L'Associazione degli industriali dell'industria chimica afferma che, in un complesso di aziende o stabilimenti che occupano circa 170.000 dipendenti, esistono 600 commissioni interne, nonché delegati aziendali. Tale dato va, però, riferito non solo alle aziende inquadrato nella predetta Associazione, ma anche ad alcune aziende appartenenti ad altri settori affini.

Secondo dati forniti dall'Unione nazionale industria conciaria, le commissioni interne in questo settore esistono in 48 aziende aventi circa 7.400 dipendenti.

Per quanto riguarda le industrie della gomma, dei cavi elettrici ed affini, l'Associazione di categoria dei datori di lavoro ha affermato che le commissioni interne esistono nella quasi assoluta totalità delle aziende con più di 40 dipendenti ed occupanti oltre i 9/10 delle maestranze del settore.

La Federazione di categoria, aderente alla C.G.I.L., fornisce alcuni dati di carattere indicativo riguardanti la sola provincia di Milano, nella quale sono occupati circa un quarto dei dipendenti della categoria.

In tale provincia, secondo la C.G.I.L., su 600 fabbriche considerate, risulterebbero presenti 200 commissioni interne e delegati di impresa.

La Federazione di categoria, aderente alla C.I.S.L., dichiara l'esistenza delle commissioni interne nella quasi totalità delle grandi e medie imprese ed una buona percentuale anche nelle piccole aziende.

### 5°) *cinematografiche;*

L'Associazione degli industriali ha dichiarato che le commissioni interne esistono soltanto nelle industrie tecniche cinematografiche (teatri di posa, stabilimenti di sviluppo e stampa, stabilimenti di doppiaggio) e nelle maggiori case di distribuzione di films. Sono, invece, assenti nella vera e propria produzione cinematografica.



6°) *edilizia e materiali da costruzioni;*

L'Associazione nazionale dei costruttori edili ha dichiarato che, in una recente indagine compiuta presso le aziende edili e presso i settori produttivi affini, si sono riscontrate 1.000 commissioni interne in aziende con complessivi 175.000 dipendenti.

7°) *elettricità;*

La Federazione nazionale delle imprese elettriche, aderente alla Confindustria, ha dichiarato che le commissioni interne, o il delegato di impresa, esistono nella quasi totalità delle aziende associate.

La Federazione dipendenti aziende elettriche, aderente alla C.G.I.L., ha dichiarato che esistono attualmente 114 commissioni interne, su 200 aziende del settore. La U. I. L. ha affermato che la commissione interna esiste in quasi tutte le aziende elettriche.

8°) *estrattive;*

Si è in possesso di alcuni dati forniti dalla Federazione di categoria aderente alla C.I.S.L., secondo i quali le commissioni interne esistenti sono 285 su 6.196 aziende.

9°) *grafiche e cartotecniche - carta e cartoni;*

L'Associazione nazionale italiana industrie grafiche e cartotecniche e trasformatrici ha dichiarato di inquadrare n. 1.128 aziende grafiche e 329 aziende cartotecniche e trasformatrici, delle quali, per le prime, non più di 180 e per le seconde circa 60 aziende hanno un numero di dipendenti superiore al minimo richiesto per la costituzione delle commissioni interne che, nella generalità dei casi, risultano costituite. Non si hanno, invece, dati per quanto concerne i delegati di azienda in cui si deve ritenere che siano stati nominati. Le Associazioni nazionali dei fabbricanti di carte e cartoni non hanno fornito dati precisi sull'esistenza delle commissioni interne nel loro settore, affermando soltanto che non risulta che particolari motivi abbiano ostacolato la costituzione delle commissioni interne nelle aziende tenute a costituirle.

La Federazione dei lavoratori poligrafici e cartai, aderente alla C.G.I.L., ha dichiarato che le commissioni interne esistono in tutte le aziende ove si stampano giornali quotidiani e periodici, vale a dire in 60 aziende dislocate in 33 provincie.

Per quanto riguarda il settore grafico, la Federazione stessa ha rilevato che è normale l'elezione, sia delle commissioni interne che del

delegato aziendale; per quanto riguarda il settore cartario essa ha dichiarato che esistono generalmente le commissioni interne, mentre solo in pochissime aziende esiste il delegato aziendale.

La Federazione dei lavoratori arte grafica e cartaria, aderente alla U.I.L., ha dichiarato che solo il 50 % dei lavoratori della categoria elegge i propri rappresentanti nella commissione interna o il delegato di impresa.

10°) *metallurgiche-meccaniche;*

L'Associazione degli industriali ha dichiarato che, nel settore metalmeccanico, risultano esistenti 1.550 commissioni interne o delegati di impresa in altrettante aziende che occupano complessivamente 558.000 dipendenti. Secondo la stessa Associazione, le aziende prive di commissioni interne o di delegati di impresa sono generalmente ditte minori.

La Federazione di categoria, aderente alla C.G.I.L., riferisce le risultanze del censimento del 1951, dal quale risulta che il numero delle aziende del settore era di 14.069 con 816.096 lavoratori dipendenti. Di esse, 11.923 sono imprese da 6 a 50 dipendenti, per complessivi circa 174.000 dipendenti; mentre le aziende con 51 dipendenti ed oltre sono circa 2.246 con complessivi circa 642.000 dipendenti.

Secondo la documentazione della predetta Federazione, nell'anno 1956, risulta che, in oltre un terzo delle aziende con più di 50 dipendenti, non è stata eletta la commissione interna.

La Federazione di categoria, aderente alla C.I.S.L., pur non fornendo notizie dettagliate, afferma che le commissioni interne sono presenti pressoché in tutte le maggiori e medie aziende dell'industria meccanica e metallurgica, delle costruzioni navali e siderurgiche, mentre difettano nelle aziende minori.

11°) *pesca;*

Non esistono le commissioni interne, data la caratteristica del settore.

Anche nelle tonnare non esistono le commissioni interne; tuttavia, la U. I. L. di Trapani afferma che si sta procedendo alla loro costituzione presso qualche grande azienda.

12°) *tabacco;*

Il Sindacato nazionale delle tabacchine, aderente alla C.G.I.L., ha fatto presente che l'Associazione produttori tabacchi italiani non aderisce alla Confindustria, onde non hanno valore gli accordi interconfederali sulle commissioni interne, le quali, quindi, non sono riconosciute.

13°) *tessili;*

Le Associazioni degli imprenditori hanno dichiarato che, grosso modo, vi sono 850 commissioni interne in aziende e stabilimenti per tutto il settore tessile con complessivi 300.000 circa dipendenti. Risultano, infine, 100 commissioni interne in 115 aziende degli industriali tintori, stampatori e finitori con complessivi 4.700 dipendenti, secondo quanto dichiarato dall'Associazione nazionale degli imprenditori della categoria.

14°) *vetro, ceramiche ed abrasivi;*

Dal più recente censimento effettuato nel settore dall'Associazione degli industriali, risultano esistenti 80 commissioni interne e 48 delegati di impresa nelle aziende vetrarie e 150 commissioni interne nelle aziende della ceramica e degli abrasivi comprendente circa 30.000 dipendenti.

La Federazione dei vetrai, ceramisti ed affini, aderente alla C.G.I.L., ha dichiarato che, nei vari settori produttivi da essa organizzati risultano complessivamente 1.200 imprese di cui 400 con diritto alla commissione interna e 800 con diritto al delegato di impresa. Nelle suddette 400 risultano presenti 320 commissioni interne e nelle restanti 800 sono presenti 200 delegati di impresa.

15°) *zucchero, alcool e lievito;*

L'Associazione degli industriali ha dichiarato che, nella quasi totalità dei nuclei aziendali del settore, che occupano complessivamente circa 10.000 dipendenti, esistono le commissioni interne ed i delegati di impresa.

La Federazione di categoria, aderente alla C.G.I.L., ha per sua parte dichiarato che le commissioni interne regolarmente elette esistono in 68 stabilimenti su 76, nonché in due uffici di sede centrale.

## II. — SETTORE AGRICOLTURA.

Nel settore dell'agricoltura, non esistono commissioni interne, secondo le concordi dichiarazioni della Confagricoltura e delle organizzazioni dei lavoratori.

## III. — SETTORE COMUNICAZIONI E TRASPORTI.

16°) *ausiliari del traffico, trasporti complementari e portuali;*

La Federazione ausiliari del traffico e dei trasporti complementari, aderente alla Confindustria, ha dichiarato che, in totale, le commissioni interne e i delegati di impresa raggiungono il 28 % circa delle gestioni che fanno capo alle aziende associate.

Nel lavoro portuale, esistono società costituite tra i lavoratori a carattere cooperativistico; e, quindi, non esistono commissioni interne.

17°) *poste e telegrafi;*

La Federazione di categoria, aderente alla C.G.I.L., ha fornito per questo settore i seguenti dati: su circa 116, fra direzioni provinciali e uffici principali, risultano esistenti 65 commissioni interne.

18°) *trasporti aerei;*

Presso le due società esercenti le avioilinee italiane, la L.A.I. e la Alitalia - oggi unificate - secondo il Sindacato gente dell'aria, aderente alla C.G.I.L., esiste un rappresentante in ognuna delle categorie dipendenti (marconisti, motoristi, piloti, ecc.) che esercita le funzioni di membro di commissione interna, e i singoli rappresentanti, a volte, possono agire collegialmente in caso di problemi comuni.

19°) *trasporti marittimi;*

Il Sindacato generale armatori ha fornito dati che concernono le società di navigazione Italia, Lloyd triestino, Adriatica e Tirrena, nonché le società ed aziende che esercitano l'armamento libero. Per le prime, le commissioni interne esistono per gli impiegati e gli operai in tutte le sedi principali delle società nelle varie città italiane; per le seconde, il Sindacato precisa che le commissioni interne non sono contrattualmente previste ed i lavoratori vengono direttamente assistiti dai sindacati di categoria.

20°) *trasporti terrestri;*

Il Sindacato della categoria ferrovieri, aderente alla C.G.I.L., fornisce alcuni dati orientativi dai quali risulterebbe che gli impianti, ove potrebbe essere costituita la commissione interna, sono circa 1.100-1.200; mentre le commissioni interne sono costituite in 304 di essi, rappresentando circa 65.000 agenti, cioè il 40 % degli agenti ferrovieri e lavoratori degli appalti. Anche il sindacato della U.I.L. fornisce cifre indicative, dando, tuttavia, in 200 il numero di commissioni interne esistenti negli impianti. Il Sindacato della C.I.S.N.A.L. si limita ad affermare una scarsa presenza di commissioni interne, le quali vanno rarefacendosi man mano che si passa dagli impianti del nord a quelli del sud.

L'esistenza delle commissioni interne è, altresì, affermata dalla C.G.I.L. per quanto riguarda la totalità delle aziende del settore auto-ferrotramviario, mentre, nel settore delle autolinee, sarebbero presenti nella misura del

25 % e, in quello degli autotrasporti e delle spedizioni, nella misura del 6 %.

Quanto sopra è confermato, per il settore auto-ferrotramviario, dall'Associazione delle aziende private (F.E.N.I.T.), la quale ha dichiarato che, su 94 aziende autofiloferrotramviarie, 77 hanno la commissione interna e 17 il delegato di impresa; il che significa che la totalità delle aziende ha la rappresentanza dei lavoratori.

#### IV. — SETTORE COMMERCIO.

##### 21°) *alberghi e pubblici esercizi;*

Secondo le dichiarazioni della Federazione lavoratori albergo e mensa e termali, aderente alla C.G.I.L., nel settore alberghiero esistono soltanto una decina di commissioni interne.

##### 22°) *commercio all'ingrosso ed al dettaglio;*

Per il settore del commercio si è in possesso delle dichiarazioni rilasciate dalla Federazione lavoratori del commercio ed aggregati aderente alla C.G.I.L., nonché di una dichiarazione della Confederazione generale del commercio. Mentre questa ultima afferma che le commissioni interne sono state regolarmente costituite, secondo le norme contrattuali, in tutte le aziende con più di 25 dipendenti, la Federazione dei lavoratori del commercio ha dichiarato che, in Italia, nel settore della distribuzione vi sono soltanto 92 commissioni interne su 2.000 aziende con più di 25 dipendenti.

#### V. — SETTORE CREDITO ED ASSICURAZIONI.

##### 23°) *assicurazioni;*

Per le assicurazioni, sia le Associazioni nazionali tra le imprese assicuratrici, e sia l'Associazione nazionale agenti generali I.N.A. e società collegate, hanno dichiarato che le commissioni interne sono costituite in tutte le aziende assicuratrici e loro agenzie.

Il Sindacato italiano lavoratori imprese private assicurazioni ha dichiarato che le commissioni interne risultano esistenti in 69 su 143 aziende, cioè, per il 52 % circa; mentre, nelle 4.000 agenzie in appalto, le commissioni interne sono totalmente assenti.

La Federazione assicuratori, aderente alla C.I.S.N.A.L., ha dichiarato che le commissioni interne esistono pressoché in tutte le direzioni, mentre non esistono nelle agenzie in appalto, salvo il gruppo delle sei grandi agenzie dell'I.N.A.

24<sup>o</sup>) *credito*;

Per il credito, secondo le dichiarazioni della C.I.S.L., circa il 20 % dei lavoratori bancari, dipendenti da 1.243 enti di credito, iscritti o non alle loro associazioni - con un totale di 7.964 sportelli - appartiene ad aziende senza commissioni interne.

La Federazione autonoma bancari italiana (F.A.B.I.) precisa che sono costituite circa 400 commissioni interne su circa 1.000 che dovrebbero esistere.

L'Associazione delle aziende di credito ha affermato l'esistenza delle commissioni interne nella quasi totalità degli istituti, mentre l'Associazione delle casse di risparmio ha denunciato l'esistenza delle commissioni interne in 74 casse di risparmio su 92.

## 4. - Esistenza delle commissioni interne: dati rilevati nell'indagine presso le aziende visitate nel settore industriale.

L'indagine diretta, per il settore industriale, è stata eseguita su 215 aziende, distribuite in 32 provincie di cui 12 appartenenti all'Italia settentrionale, 9 all'Italia centrale, 6 all'Italia meridionale e 5 all'Italia insulare.

Tali aziende sono state suddivise secondo classi di industria e secondo il numero di dipendenti in esse occupati, come risulta dalla *tabella 1*.

TABELLA 1.

AZIENDE VISITATE PER CLASSI DI INDUSTRIA  
E PER NUMERO DI DIPENDENTI

CLASSI DI INDUSTRIA	NUMERO DI DIPENDENTI			TOTALI
	da 51 a 100	da 101 a 500	oltre 500	
Meccaniche . . . . .	25	24	13	62
Metallurgiche . . . . .	4	3	9	16
Estrattive . . . . .	8	14	13	35
Chimiche . . . . .	8	10	10	28
Tessili . . . . .	20	24	10	54
Edili (a) . . . . .	—	—	—	20
TOTALI . . .	65	75	55	215

(a) Per il settore edile non è stato effettuato il campionamento delle aziende per numero dei dipendenti. Detta precisazione vale anche per tutte le tabelle successive.

Nelle 215 aziende sopra specificate, in 147 - pari al 69 % - è stata accertata l'esistenza delle commissioni interne. Pertanto, le aziende nelle quali non sono risultate esistenti le commissioni interne sono il 31 % e, precisamente, 68 aziende.

Le 147 aziende nelle quali è stata riscontrata l'esistenza delle commissioni interne sono distribuite nelle varie classi di industria e secondo il numero di dipendenti in esse occupati, come risulta dalla *tabella 2*.

TABELLA 2.

AZIENDE VISITATE CON COMMISSIONE INTERNA  
PER CLASSI DI INDUSTRIA E PER NUMERO DI DIPENDENTI

CLASSI DI INDUSTRIA	NUMERO DELLE AZIENDE VISITATE	
	totale	con C. I.
Meccaniche . . . . .	62	46
Metallurgiche . . . . .	16	15
Estrattive . . . . .	35	28
Chimiche . . . . .	28	24
Tessili . . . . .	54	32
Edili . . . . .	20	2
TOTALI . . .	<b>215</b>	<b>147</b>
Percentuali . . .	<i>100</i>	<i>69</i>
da 51 a 100 . . . . .	65	31
da 101 a 500 . . . . .	75	59
oltre 500 . . . . .	55	55
Edili . . . . .	20	2
TOTALI . . .	<b>215</b>	<b>147</b>
Percentuali . . .	<i>100</i>	<i>69</i>

La *tabella 3* contiene il prospetto riepilogativo di distribuzione, per classi di industria e per numero di dipendenti, delle aziende nelle quali è risultata esistente la commissione interna e delle aziende nelle quali, invece, essa non è stata costituita, escluso il settore edile. Si hanno, così, 195 aziende; e, di esse, 145 con commissione interna (74 %), e 50 senza (26 %).

TABELLA 3.

AZIENDE VISITATE CON O SENZA COMMISSIONE INTERNA  
PER CLASSI DI INDUSTRIA E PER IL NUMERO DI DIPENDENTI  
(*escluso il settore edile*)

NUMERO DEI DIPENDENTI	AZIENDE PER CLASSI DI INDUSTRIA					TOTALI	PERCENTUALI
	meccaniche	metal-lurgiche	estrattive	chimiche	tessili		
Da 51 a 100:							
con C. I. . .	15	3	3	6	4	31	48
senza C. I. . .	10	1	5	2	16	34	52
Da 101 a 500:							
con C. I. . .	18	3	12	8	18	59	79
senza C. I. . .	6	—	2	2	6	16	21
Oltre 500:							
con C. I. . .	13	9	13	10	10	55	100
senza C. I. . .	—	—	—	—	—	—	—
TOTALI:							
con C. I. . .	46	15	28	24	32	145	74
senza C. I. . .	16	1	7	4	22	50	26
TOTALI GENERALI	62	16	35	28	54	195	100

Nella *tabella 4* sono, quindi, esposti i dati statistici relativi all'esistenza o meno delle commissioni interne nell'intero complesso delle aziende visitate, suddivise per classi di industria e per numero di dipendenti a seconda delle circoscrizioni geografiche cui esse appartengono.



TABELLA 4.

AZIENDE CON O SENZA COMMISSIONI INTERNE, SECONDO LE CIRCO-  
SCRIZIONI GEOGRAFICHE, PER CLASSI DI INDUSTRIA E PER NUMERO  
DI DIPENDENTI

CLASSI DI INDUSTRIA E NUMERO DI DIPENDENTI	NUMERO DELLE AZIENDE										TOTALI
	Italia set- tentrionale		Italia centrale		Italia meridionale		Italia insulare		Intero territorio		
	con C. I.	senza C. I.	con C. I.	senza C. I.	con C. I.	senza C. I.	con C. I.	senza C. I.	con C. I.	senza C. I.	
Meccaniche . . .	31	7	7	5	6	1	2	3	46	16	62
da 51 a 100 . .	11	4	1	4	2	1	1	1	15	10	25
da 101 a 500 .	12	3	4	1	2	—	—	2	18	6	24
oltre 500 . . .	8	—	2	—	2	—	1	—	13	—	13
Metallurgiche . .	9	1	2	—	4	—	—	—	15	1	16
da 51 a 100 . .	2	1	—	—	1	—	—	—	3	1	4
da 101 a 500 .	2	—	—	—	1	—	—	—	3	—	3
oltre 500 . . .	5	—	2	—	2	—	—	—	9	—	9
Estrattive . . . .	5	—	12	3	—	—	11	4	28	7	35
da 51 a 100 . .	—	—	2	2	—	—	1	3	3	5	8
da 101 a 500 .	3	—	5	1	—	—	4	1	12	2	14
oltre 500 . . .	2	—	5	—	—	—	6	—	13	—	13
Chimiche . . . . .	12	2	8	1	3	1	1	—	24	4	28
da 51 a 100 . .	3	1	3	—	—	1	—	—	6	2	8
da 101 a 500 .	4	1	2	1	1	—	1	—	8	2	10
oltre 500 . . .	5	—	3	—	2	—	—	—	10	—	10
Tessili . . . . .	25	17	3	2	3	3	1	—	32	22	54
da 51 a 100 . .	3	13	1	1	—	2	—	—	4	16	20
da 101 a 500 .	15	4	1	1	1	1	1	—	18	6	24
oltre 500 . . .	7	—	1	—	2	—	—	—	10	—	10
Edili . . . . .	1	1	1	6	—	7	—	4	2	18	20
TOTALI . . . . .	83	28	33	17	16	12	15	11	147	68	215

Riepilogando i dati della *tabella 4*, si possono ottenere le percentuali generali di esistenza ed inesistenza delle commissioni interne nelle circoscrizioni geografiche ove sono situate le aziende visitate, percentuali indicate dalla corrispondente *tabella 5*.

TABELLA 5.

AZIENDE CON O SENZA COMMISSIONI INTERNE, SECONDO LE CIRCOSCRIZIONI GEOGRAFICHE - DATI ASSOLUTI E DATI PERCENTUALI

CIRCOSCRIZIONI GEOGRAFICHE	AZIENDE CON C. I.		AZIENDE SENZA C. I.		TOTALI	
	numero	percen- tuale	numero	percen- tuale	numero	percentuale
Italia settentrionale . . .	83	75	28	25	111	100
Italia centrale . . . . .	33	66	17	34	50	100
Italia meridionale . . . .	16	57	12	43	28	100
Italia insulare . . . . .	15	58	11	42	26	100
TOTALI . . . . .	147	69	68	31	215	100

Dall'enunciazione dei dati rilevati per mezzo delle indagini dirette svolte dalla Commissione parlamentare di inchiesta opportunamente elencati e sviluppati nelle tabelle statistiche sopra riportate, si può quindi agevolmente determinare il quadro della situazione di esistenza ed inesistenza delle commissioni interne presso le aziende visitate nel settore dell'industria.

**5. - Esistenza delle commissioni interne: dati rilevati nell'indagine presso le aziende visitate nel settore delle attività terziarie e varie.**

L'indagine si è estesa, oltre che alle 215 aziende delle sei classi considerate del settore industriale (meccaniche, metallurgiche, chimiche, tessili, estrattive, edili), anche in altri settori - sui quali, però, l'indagine stessa è stata impostata più qualitativamente che quantitativamente - e che possono individuarsi come «attività terziarie e varie».

I settori, nei quali sono state effettuate le indagini, sono, pertanto, i seguenti:

I. — SETTORE INDUSTRIA.

1°) *acquedotti;*

È stato visitato, a Napoli, l'Acquedotto del Serino, ove esiste la commissione interna.

2°) *alimentazione;*

È stata visitata, a Milano, la Centrale del latte, ove è regolarmente costituita la commissione interna.

3°) *cinematografiche;*

È stata visitata, a Roma, Cinecittà, ove esiste la commissione interna.

4°) *elettricità e gas;*

Sono state visitate, a Milano, la società Edison Volta e, a Roma, la società Romana Gas. In entrambe le aziende esiste la commissione interna.

5°) *estrattive;*

Sono state visitate le Saline di Margherita di Savoia (Foggia), ove esiste la commissione interna.

6°) *tabacco;*

È stata visitata la Manifattura tabacchi a Firenze, ove esiste la commissione interna.

II. — SETTORE COMUNICAZIONI E TRASPORTI.

7°) *ausiliari del traffico, trasporti complementari e portuali;*

L'indagine si è svolta nei porti di Genova, Ancona e Napoli, visitando sia le carovane dei portuali, sia le imprese di spedizione. Nel porto di Genova sono state visitate dieci aziende esistenti nel porto; in sei di esse, vi è la commissione interna, mentre in quattro essa non è stata costituita.

Ad Ancona, l'indagine si è svolta esclusivamente tra i portuali, tra i quali non vi sono commissioni interne.

A Napoli, sono stati visitati i Magazzini generali e silos, e vi è stata riscontrata l'esistenza della commissione interna.

8°) *trasporti marittimi;*

L'indagine si è svolta a Genova ed a Napoli. Per il personale sulle navi non esistono commissioni interne, in quanto contrattualmente esse non sono previste; per il personale impiegatizio ed operaio delle società di navigazione, si è riscontrata l'esistenza della commissione interna, a Genova, solo in una delle tre società visitate, mentre a Napoli nelle due società visitate non esistono commissioni interne.

9°) *trasporti terrestri;*

Sono state oggetto di indagine, a Milano, la società Ferrovie Nord-Milano, a Napoli, l'Azienda tranvie-autofilovie-Napoli. In entrambe esiste la commissione interna.

Sono state oggetto di indagine, inoltre, anche le Ferrovie dello Stato, con visite agli impianti di Roma e di Napoli, in entrambi i quali esistono le commissioni interne.

III. — SETTORE COMMERCIO.

9°) *alberghi e pubblici esercizi;*

L'indagine si è svolta a Milano e a Sorrento (Napoli). A Milano è stato visitato un grande ristorante, e a Sorrento un albergo, nei quali la commissione interna manca.

10°) *commercio all'ingrosso ed al dettaglio;*

L'indagine è stata esperita a Roma e a Milano. A Roma, sono stati visitati due grandi magazzini; in uno era esistente la commissione interna, mentre nell'altro, da sei anni, essa non è stata più ricostituita. A Milano, sono stati visitati due grandi magazzini; e, anche qui, in uno vi è la commissione interna, che risulta assente nell'altro.

IV. — SETTORE CREDITO E ASSICURAZIONI.

11°) *assicurazioni;*

Per le assicurazioni, l'indagine si è svolta a Milano, Firenze e Napoli. A Milano si è riscontrata l'esistenza delle commissioni interne in una delle due società interrogate e, a Napoli, nell'agenzia locale dell'I. N. A. A Firenze, non vi sono stati interrogatori di singole imprese, ma solo dichiarazioni scritte delle organizzazioni sindacali.

12<sup>o</sup>) *credito*;

Per il credito, l'indagine si è svolta a Milano, Firenze e Parma. A Milano sono state visitate tre banche; ed in tutte e tre vi è la commissione interna. A Firenze, è stata oggetto di indagine una banca privata in cui non esiste la commissione interna. A Parma sono state visitate due banche; e, in entrambe, è costituita la commissione interna.

## V. — SETTORE ATTIVITÀ E SERVIZI VARI.

13<sup>o</sup>) *mercati generali*;

Sono stati visitati, a Roma, i Mercati generali dove esiste la commissione interna.

14<sup>o</sup>) *nettezza urbana*;

L'indagine si è svolta a Napoli, ove il servizio è gestito direttamente dall'Amministrazione comunale. Non vi esiste la commissione interna, ma un comitato intersindacale dei segretari dei sindacati dei dipendenti comunali aderenti alle varie confederazioni dei lavoratori.

## 6. — Limiti alla diffusione delle commissioni interne.

Dopo aver riportati i dati sulla esistenza delle commissioni interne nelle aziende, conviene approfondire il discorso e cercare di rendersi conto del perché la diffusione non è totale e nemmeno equilibrata nei vari settori merceologici, in rapporto alle dimensioni aziendali ed alle diverse zone economiche del nostro Paese.

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

La Commissione non ha, in proposito, ristretto i suoi accertamenti alle sole aziende visitate, in merito alle quali si sono potuti raccogliere ed elaborare dati statistici interessanti, ma ha approfondito l'esame della materia attraverso i colloqui con le organizzazioni sindacali in sede provinciale.

È chiaro che, in questa materia, come in altre, i punti di vista delle parti contrapposte sono stati molto spesso discordanti; ma, nonostante i dissensi, in parecchi casi, si è potuta individuare una sostanziale concordanza nella diagnosi. E, comunque, le informazioni ed i rilievi delle varie parti consentono pur sempre all'osservatore attento, di trarre utili indicazioni, capaci di favorire una più adeguata conoscenza della situazione esistente, e di trarre spunti di orientamento.

Le dichiarazioni delle parti, attinenti alla materia, sono state raggruppate sistematicamente — in modo da poter predisporre un quadro analitico delle ragioni cui è attribuita la mancata completa diffusione delle commissioni interne — e sono riportate nei corrispondenti volumi contenenti la documentazione dell'inchiesta sulle commissioni interne ai quali, per ogni migliore informazione, si rinvia.

Ciò posto, innanzi tutto, si deve ricordare che la istituzione delle commissioni interne è stata concordata in sede sindacale, attraverso accordi interconfederali e contratti collettivi.

La loro diffusione è, quindi, legata a tali origini; e trova, perciò, un primo limite nell'ambito di obbligatorietà degli strumenti contrattuali, che le prevedono e le regolano.

La diffusione delle commissioni interne, in altri termini, è legata alla sfera di obbligatorietà dei contratti collettivi, i quali, mancando una legge sindacale applicativa dell'art. 39 Cost. (1), vincolano soltanto le aziende ed i lavoratori, associati alle organizzazioni sindacali stipulanti.

Questa situazione di diritto trova conferma nella situazione di fatto, quale è emersa dalle dichiarazioni raccolte, le quali hanno posto in evidenza che, nel settore dell'industria, la commissione interna, normalmente, non esiste, laddove la ditta non è associata alla Confindustria, organizzazione stipulante dell'accordo interconfederale.

Ciò si verifica, sia per le numerose aziende industriali non associate, e sia per il vasto settore artigianale.

A lato di questa situazione generale si è registrata una qualche tendenza, manifestata in alcuni casi, che spinge addirittura alcune aziende

(1) Cost. ART. 39. — « L'organizzazione sindacale è libera. Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.

È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce ».

a lasciare l'organizzazione sindacale allo scopo di sottrarsi all'obbligo di ammettere la costituzione della commissione interna e, in linea generale, all'obbligo stesso di rispettare i contratti collettivi.

Sono state, altresì, raccolte notizie circa la pressione esercitata, in via sindacale, per ottenere la costituzione della commissione interna anche in aziende non associate, constatando gli scarsi risultati raggiunti. In alcune di tali aziende, anzi, si è dovuto constatare spesso il verificarsi di un peggioramento della situazione; mentre, in qualche altro caso, si è provveduto alla rappresentanza dei lavoratori nei confronti delle aziende con altri sistemi, diversi della commissione interna.

Una menzione a parte occorre fare delle difficoltà obiettive, segnalate da tutte le parti, per costituire le commissioni interne in alcuni settori produttivi; come, ad esempio, l'industria edilizia, l'industria conserviera e le industrie a carattere discontinuo, settori tutti che hanno caratteristiche particolari di prestazione di lavoro.

Sono state anche registrate difficoltà create dalle aziende alla costituzione di commissioni interne, che vanno, da una opposizione generica ad interventi decisi, fino alla minaccia del licenziamento.

Viceversa, sono state anche raccolte dichiarazioni che pongono in evidenza come, in altre situazioni, vi sia stata una posizione, da parte delle aziende, di acquiescenza alla costituzione delle commissioni interne, tale, in qualche caso, da considerarsi con il carattere attivo di un intervento stimolatore.

Si è potuto, inoltre, rilevare che la mancata costituzione della commissione interna è, anche in determinati casi, dovuta a ragioni derivanti dai lavoratori, sia per preoccupazioni soggettive degli stessi, sia per contrasti politici o per scarso interessamento dei sindacati, sia per la sfiducia dei lavoratori che preferiscono trattare direttamente con il datore di lavoro, sia per un generico disinteresse, e sia perché non si trovano gli elementi disposti ad assumersi l'incarico.

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

Nei volumi contenenti la documentazione sono state riportate ampiamente le dichiarazioni delle parti su questo aspetto di fondamentale importanza, onde sia possibile rendersi conto di tutti gli stati d'animo, ed individuare un quadro della situazione, quale emerge anche dalle diverse valutazioni e dai motivi che inducono le parti interessate - aziende e lavoratori - a regolarsi, in un senso o nell'altro, per quanto attiene alla costituzione delle commissioni interne.

### 7. - Esame analitico delle cause di mancata costituzione delle commissioni interne nelle aziende visitate.

Dall'esame sistematico delle dichiarazioni fatte dalle parti negli interrogatori effettuati durante la indagine diretta, sono state identificate le varie cause, di volta in volta segnalate, che hanno impedito la costituzione delle commissioni interne.

Di esse si è provveduto a predisporre una elaborazione statistica, di cui in seguito riporteremo i dati analitici. Occorre, peraltro, sottolineare che, data la limitatezza quantitativa del campione, non si può pervenire a generalizzazioni definite. Pertanto, i dati riportati possono avere soltanto valore orientativo ed essere considerati da un punto di vista qualitativo, per identificare le varie situazioni che, nella realtà, si presentano.

Come si è già precisato in altra parte della relazione, delle 215 aziende delle sei classi di industria, nelle quali è stata condotta l'indagine, sono prive di commissioni interne 68 aziende, pari al 31 % dell'intero campione.

Prima di esaminare le cause che impediscono, in tali aziende, l'esistenza delle commissioni interne, è essenziale stabilire quante aziende siano iscritte, o non iscritte, alla Confindustria, ed in quali di quelle non iscritte esista, o meno, la commissione interna.

Si è rilevato, nell'intero campione del settore industriale, che, su 215 aziende visitate, 27 non sono iscritte alla Confindustria e che, in 9 di queste aziende non iscritte - e, pertanto, non tenute alla costituzione delle commissioni interne ai sensi dell'accordo interconfederale - la commissione interna risulta, tuttavia, esistente.

Tali dati si desumono più ampiamente dalla *tabella 6* che tiene anche conto della ampiezza delle aziende nelle varie classi di industria esaminate. Esaminando, in dettaglio tale tabella, si può quindi anzitutto rilevare che, come si è detto, tra le aziende non iscritte alla Confindustria, la commissione interna esiste solo in un terzo - 9 su 27 - mentre, invece, si nota che essa esiste in 138 aziende sulle 188 iscritte alla Confindustria; e, cioè, nel 73 %.

Se, poi, non si tiene conto delle imprese edili in cui vi sono difficoltà obiettive che impediscono la costituzione delle commissioni interne, si constata che esistono 136 commissioni interne su 170 aziende degli altri 5 settori produttivi, iscritte alla Confindustria; e, cioè, si perviene ad una percentuale dell'80 % di esistenza delle commissioni interne.

Analizzando, poi, le imprese in base al numero dei dipendenti, si nota che, nelle aziende con oltre 500 dipendenti, vi sono commissioni interne, sia se la azienda è iscritta alla Confindustria, e sia se tale iscrizione



manca. Infatti, in tutte le 55 grandi aziende visitate esiste la commissione interna, sia nelle 51 aziende iscritte alla Confindustria, e sia nelle 4 grandi aziende non iscritte.

TABELLA 6.

AZIENDE ISCRITTE O NON ISCRITTE ALLA CONFINDUSTRIA, CON O SENZA COMMISSIONI INTERNE, PER CLASSI DI INDUSTRIA E PER NUMERO DI DIPENDENTI

CLASSI DI INDUSTRIA E NUMERO DI DIPENDENTI	NUMERO DELLE AZIENDE						TOTALI GENERALI
	Iscritte alla Confindustria			Non iscritte alla Confindustria			
	con C. I.	senza C. I.	Totale	con C. I.	senza C. I.	Totale	
Meccaniche . . . . .	42	7	49	4	9	13	62
Metallurgiche . . . . .	15	1	16	—	—	—	16
Estrattive . . . . .	24	6	30	4	1	5	35
Chimiche . . . . .	23	3	26	1	1	2	28
Tessili . . . . .	32	17	49	—	5	5	54
Edili . . . . .	2	16	18	—	2	2	20
TOTALI . . . . .	138	50	188	9	18	27	215
Percentuali . . . . .	73	27	100	33	67	100	
Da 51 a 100 . . . . .	32	32	64	1	14	15	79
Da 101 a 500 . . . . .	55	18	73	4	4	8	81
Oltre 500 . . . . .	51	—	51	4	—	4	55
TOTALI . . . . .	138	50	188	9	18	27	215
Percentuali . . . . .	73	27	100	33	67	100	

Nelle aziende che occupano da 101 a 500 e da 51 a 100 dipendenti, invece, si nota una notevole percentuale di aziende senza commissione

interna. E, cioè, su 160 piccole e medie aziende visitate, ben 68 aziende sono senza commissione interna, pari al 36 % delle aziende visitate. La percentuale è assai maggiore nelle aziende non iscritte alla Confindustria, nelle quali ben l'80 % delle aziende è senza commissione interna.

Da ciò, si desume che l'elemento dell'iscrizione, o meno, alla Confindustria è determinante, in quanto, solo in una modesta percentuale delle piccole e medie aziende non iscritte, è presente la commissione interna.

Tra le aziende iscritte alla Confindustria nelle quali non è presente la commissione interna, la più alta percentuale si riferisce a quelle della edilizia (88 %), seguita dalle tessili (34 %), dalle estrattive (20 %), dalle meccaniche (14 %), dalle chimiche (12 %) e, infine, dalle metallurgiche (6%).

Volendo individuare le cause della non costituzione delle commissioni interne, non si può non tener conto della specifica situazione del settore edile, in cui, su 20 imprese visitate, soltanto 2 avevano la commissione interna. Nella specie, infatti, ci si trova di fronte ad un settore produttivo la cui attività viene svolta in particolari situazioni oggettive; vi è, cioè, una stagionalità a cui si aggiunge la rotazione continua di lavoratori in varie lavorazioni con una permanenza al lavoro, nei singoli cantieri, assai ridotta nel tempo. Vi sono anche altre cause che possono determinare una così ridotta costituzione delle commissioni interne; ma, indubbiamente, il fattore oggettivo prevale.

Ciò premesso, nelle altre 5 classi di industria nelle quali 50 aziende - iscritte o non iscritte alla Confindustria - sono prive di commissione interna, l'analisi delle ragioni e dei motivi determinanti di tale carenza ha individuato le seguenti cause:

a) *per indifferenza dei lavoratori:*

meccaniche . . . . .	12
tessili . . . . .	12
chimiche . . . . .	3
estrattive . . . . .	1
	—
In totale . . . . .	28

che costituiscono il 56 % delle aziende prive di commissione interna. Di queste 28 aziende, si può fare una analisi secondo il numero dei lavoratori in esse occupati, dalla quale risulta che 9 aziende hanno da 101 a 500 dipendenti e 19 hanno da 51 a 100 dipendenti.

La causa che, nelle 28 aziende in questione, determina la non costituzione delle commissioni interne, qui esaminata, emerge dalle dichiarazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, concordemente espresse in 7 casi.

In 8 casi, tale dichiarazione è stata fatta dai soli lavoratori, mancando il dato dei datori di lavoro, i quali - a loro volta - hanno fatto questa dichiarazione da soli in un solo caso. Infine, nei rimanenti 12 casi le dichiarazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro sono state discordanti e, cioè, i lavoratori hanno fornito la risposta sopra precisata in 6 aziende, mentre, da parte delle direzioni, è stato dichiarato che le commissioni interne non sono state costituite, perché le questioni interne vengono trattate e risolte direttamente con i lavoratori interessati, o per tramite dei sindacati, oppure perché esiste disaccordo tra gli elettori per la scelta dei candidati o, infine, vi è assenza di elementi idonei.

Negli altri 6 casi, sono state le direzioni a fornire la risposta suddetta; mentre i lavoratori hanno dichiarato che l'assenza delle commissioni interne dipende da disaccordi fra gli elettori o fra i candidati, oppure dal timore di rappresaglie da parte dei datori di lavoro.

b) *per opposizione della direzione:*

meccaniche . . . . .	2
estrattive . . . . .	1
tessili . . . . .	1
	—
In totale . . . . .	4

pari all'8 % delle aziende nelle quali non esiste commissione interna.

Di queste 4 aziende, 3 occupano da 101 a 500 dipendenti ed una da 51 a 100. La dichiarazione qui esaminata è stata fatta dai lavoratori in 2 casi unilateralmente e, in altri 2 casi, in contrasto con i datori di lavoro, i quali hanno affermato che le commissioni interne non esistono, in quanto le questioni interne vengono trattate direttamente con gli interessati; oppure per mancanza di accordo fra gli elettori nella scelta dei candidati.

c) *in quanto le questioni tra datori di lavoro e lavoratori vengono risolte direttamente, o per tramite delle organizzazioni sindacali:*

tessili . . . . .	7
estrattive . . . . .	3
chimiche . . . . .	1
	—
In totale . . . . .	11

pari ad oltre un quinto delle 50 aziende in cui manca la commissione interna.

Nelle 11 aziende in esame, 2 occupano da 101 a 500 dipendenti e 9 da 51 a 100. La causa qui analizzata è stata accertata dalle dichiarazioni

concordi dei lavoratori in 2 casi, nei quali non si è avuto il dato delle direzioni, le quali hanno fatto, invece da sole tale dichiarazione in 4 casi. Nell'ultimo caso tale risposta è stata fornita dalla direzione in contrasto con i lavoratori, i quali hanno dichiarato che la commissione interna non viene costituita per timore di rappresaglie da parte del datore di lavoro.

Si noti che questa causa di impedimento all'esistenza delle commissioni interne è stata dichiarata in altre 3 aziende che, però, ai fini della presente analisi statistica, sono state considerate nelle precedenti lettere a) e b).

d) *per disaccordo nella scelta dei candidati o fra i candidati stessi:*

oltre ad una azienda considerata ai fini statistici nella precedente lett. a), questa dichiarazione è stata fatta nelle seguenti altre:

meccaniche . . . . .	1
tessili . . . . .	1
	—
In totale . . . . .	2

Di queste 2 aziende, pari al 4 % di quelle senza commissione interna; 1 occupa da 51 a 100 dipendenti e l'altra da 101 a 500.

In ambedue i casi, questa dichiarazione è stata espressa concordemente dai lavoratori e dai datori di lavoro.

e) *per timore di rappresaglie:*

oltre alle aziende in cui tale risposta è stata fornita dai lavoratori in contraddittorio con le direzioni e considerate nelle lettere a) e c), questa causa di impedimento è stata dichiarata nelle seguenti aziende:

estrattive . . . . .	1
tessili . . . . .	1
metallurgiche . . . . .	1
	—
In totale . . . . .	3

pari al 6 %. Di esse, 2 occupano da 51 a 100 dipendenti, e una da 101 a 500. Questa dichiarazione è dei soli lavoratori, mancando il dato delle direzioni.

f) *altre cause* (assenza di elementi idonei):

oltre ai casi cui si è accennato nella precedente lett. a) questa risposta è stata fornita nelle seguenti aziende:

meccaniche . . . . .	1
estrattive . . . . .	1
	—
In totale . . . . .	2

pari al 4 %. Si tratta di 2 aziende che occupano da 51 a 100 dipendenti, nelle quali la dichiarazione in esame è stata fatta dai soli lavoratori, in un caso, e dai soli datori di lavoro, nell'altro.

#### 8. - Rappresentanza degli impiegati nelle commissioni interne.

Una particolare posizione hanno gli impiegati nelle commissioni interne ed è stato rilevato che, a volte, nelle piccole e medie aziende, manca la loro rappresentanza, così come è prescritta dall'accordo interconfederale.

I motivi sono diversi e si possono ricondurre alle stesse cause per le quali la commissione interna stessa non viene costituita, tenendo presente, inoltre, come bene appare dalle dichiarazioni raccolte, la posizione speciale dell'impiegato, più a contatto con la direzione dell'operaio.

Di rilievo, la dichiarazione della C.I.S.L. di Torino sul fatto che l'Unione industriali richiede, per la validità della commissione interna, che questa venga regolarmente e totalmente costituita.

Consideriamo i dati numerici ricavati dall'indagine. Nelle 145 aziende (1), nelle quali è stata accertata la esistenza delle commissioni interne, hanno risposto, sulla presenza o meno di un rappresentante degli impiegati nella commissione interna, 77 aziende - pari al 53 % delle 145 aziende anzidette - mentre, nelle rimanenti 68 aziende - pari al 47 % - non sono stati forniti dati, né è stato sollevato il problema; il che deve far ritenere che la commissione interna è stata regolarmente costituita ed è completa nelle rappresentanze previste.

Per quanto riguarda le suddette 77 aziende, si è rilevato che il rappresentante degli impiegati è presente nelle commissioni interne di 62 aziende; e manca, invece, nelle commissioni interne delle altre 15 aziende.

(1) Sono state considerate solo le aziende dei settori metallurgico, meccanico, chimico, tessile ed estrattivo, e non si è tenuto conto delle 2 aziende del settore edile.

Secondo le classi di industria ed il numero di dipendenti delle aziende visitate, la presenza nelle commissioni interne del rappresentante della categoria impiegatizia si desume, inoltre, statisticamente dal contenuto della *tabella 7*.

TABELLA 7.

COMMISSIONI INTERNE CON O SENZA IL RAPPRESENTANTE DEGLI  
IMPIEGATI, PER CLASSI DI INDUSTRIA E NUMERO DI DIPENDENTI  
DELLE AZIENDE DI APPARTENENZA

CLASSI DI INDUSTRIA E NUMERO DI DIPENDENTI DELLE AZIENDE DI APPARTENENZA	COMMISSIONI INTERNE			C. I. PER LE QUALI MANCANO NOTIZIE SULLA PRESENZA DEL RAPPRE- SENTANTE DEGLI IMPIEGATI	TOTALI GENERALI
	senza rap- presentante degli impiegati	con rap- presentante degli impiegati	TOTALE		
Meccaniche . . . . .	8	21	29	17	46
Metallurgiche . . . . .	2	8	10	5	15
Estrattive . . . . .	1	9	10	18	28
Chimiche . . . . .	—	17	17	7	24
Tessili . . . . .	4	7	11	21	32
TOTALI . . . . .	15	62	77	68	145
Percentuale . . . . .	19	81	100,0	—	—
Da 51 a 100 . . . . .	7	9	16	15	31
Da 101 a 500 . . . . .	6	20	26	33	59
Oltre 500 . . . . .	2	33	35	20	55
TOTALI . . . . .	15	62	77	68	145
Percentuale . . . . .	19	81	100,0	—	—

Da tale *tabella 7* si rileva che, tenendo conto soltanto delle aziende nelle quali si è avuta risposta al quesito, la grande maggioranza delle commissioni interne - e, cioè, l'81 % delle aziende - comprende anche il rappresentante degli impiegati.

Tra le imprese nelle quali le commissioni interne sono costituite esclusivamente da membri operai, si nota anzitutto che non compaiono le chimiche, mentre la maggior percentuale appartiene al settore tessile, seguito dal meccanico, dal metallurgico e dall'estrattivo.

Relativamente alla suddivisione secondo il numero di dipendenti, si nota che maggiore è la grandezza delle aziende, più alta la percentuale delle commissioni interne nelle quali è rappresentata anche la categoria impiegatizia.

Infatti, le percentuali sono - in base ai dati rilevati nella *tabella 7* - del 95 %, del 76 % e del 56 % rispettivamente per le aziende con un numero di dipendenti oltre 500 da 101 a 500 e da 51 a 100.

## CAPITOLO II.

## LA ELEZIONE DELLA COMMISSIONE INTERNA

Sommario: 9. — *La elezione della commissione interna nella vita aziendale.* 10. — *Regolamento elettorale e sue applicazioni.* 11. — *Rinnovi ritardati.* 12. — *Propaganda elettorale e problemi correlativi.* 13. — *Esame analitico delle interferenze elettorali nelle aziende visitate.*

**9. — L'elezione della commissione interna nella vita aziendale.**

L'argomento delle elezioni delle commissioni interne ha offerto un materiale molto vasto alle indagini della Commissione parlamentare.

Una parte notevole dei colloqui è stata, infatti, concentrata su tale oggetto; e sia le associazioni sindacali, sia le commissioni interne e sia le direzioni, vi si sono a lungo intrattenute.

Le Delegazioni parlamentari — nelle quali la Commissione si è suddivisa per effettuare le indagini dirette — in linea generale, hanno ritenuto non intervenire per contenere le esposizioni delle parti e per porre limiti alle loro dichiarazioni, considerando l'opportunità che, su questo elemento tanto importante — in quanto costituisce la base di legittimità e di rappresentatività della commissione interna — il dibattito potesse essere ampio e spaziare anche al di là dei punti prefissati dalle tematiche poste a base delle indagini dirette.

Il diffondersi così ampiamente su questa materia è, di per sé, un fatto rilevante che era necessario potesse avere adeguato risalto. D'altra parte, questo delle elezioni delle commissioni interne, è senza dubbio uno degli argomenti sui quali è più viva la polemica nel mondo sindacale, sia nei rapporti tra imprenditori e lavoratori, sia, e ancor più, nei rapporti tra le diverse correnti sindacali, che in sede di elezioni delle commissioni interne si scontrano e si misurano con riflessi che esorbitano lo stretto ambito sindacale.

Nei confronti dell'opinione pubblica, delle autorità di Governo e degli organismi internazionali, il peso delle associazioni sindacali dei lavoratori è, infatti, riportato ai voti conseguiti dalle liste, ed ai mandati conquistati.



Ciò spiega perché l'elezione delle commissioni interne è oggetto delle cure, delle preoccupazioni e delle polemiche delle varie associazioni sindacali.

E la polemica su questo argomento è tanto più viva, in quanto serve ad alimentare una più grande polemica sindacale e politica. Essa è accentuata, proprio perché concorre ad aumentare o a sminuire il valore dei risultati conseguiti, e, spesso, tende persino a rettificarli.

La Commissione parlamentare ha ritenuto che sia di grande utilità dare una documentazione molto ampia delle tesi, delle ragioni sostenute, degli stati d'animo, delle opposte valutazioni di tutte le parti interessate, così come dei contrasti resi manifesti, in quanto contribuiscono anche a porre in luce mentalità, e orientamenti, delle diverse posizioni che polarizzano le forze operanti nel mondo del lavoro e della produzione.

Il materiale offerto può mancare, molto spesso, di obiettività, in quanto costituisce l'espressione unilaterale di questa o quella parte. Non è certamente, una documentazione di dati e di situazioni rigorosamente accertata; ma esso conserva egualmente tutto il suo valore per il panorama che offre dall'angolo visuale sociologico, politico e sindacale; e permette, altresì, di identificare una serie di fatti concreti, quali si possono enucleare nella polemica delle parti.

L'ampio materiale raccolto è stato sistematicamente ordinato ed è riportato nei volumi documentativi, nei quali sono contenute le dichiarazioni attinenti alle varie situazioni tipiche.

La Commissione parlamentare ritiene che il criterio adottato abbia il pregio di fornire un quadro della problematica che rende travagliato il fenomeno elettorale delle commissioni interne.

Si ha - se non altro - una visuale che può considerarsi completa e precisa di tutti gli aspetti, obiettivamente e unilateralmente considerati, dello svolgimento delle elezioni.

Ai fini sistematici, la materia può suddividersi in tre parti. La prima parte riguarda l'applicazione del regolamento elettorale e, quindi, tutte le dichiarazioni concernenti lo svolgimento delle elezioni, le contestazioni che ne sono derivate ed i vari problemi emersi in relazione alla applicazione delle norme contrattuali.

La seconda parte si occupa di un argomento che ha, anch'esso, offerto largo campo alla polemica; e, cioè, il ritardo nei rinnovi delle commissioni interne, attribuito nei singoli casi a responsabilità dell'una o dell'altra parte.

La terza parte riguarda, infine, la propaganda elettorale e la serie di polemiche ad essa connesse.

#### 10. — Regolamento elettorale e sue applicazioni.

Per impostare il problema relativo all'applicazione del regolamento elettorale, è opportuno innanzi tutto considerare il contenuto del *Regolamento elettorale* stabilito, nel settore industriale, con l'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953.

Ne riportiamo, al fine di disamina obiettiva, il testo integrale.

##### REGOLAMENTO PER LE ELEZIONI DELLE COMMISSIONI INTERNE

Art. 1. — *Per la nomina della commissione interna o del delegato di impresa, la commissione interna o il delegato, a partire dall'inizio del 12° mese di permanenza in carica, provvederà ad indire le elezioni; inoltre, a partire dalla seconda quindicina dello stesso mese, la stessa iniziativa può essere assunta dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti o da associazioni o gruppi di lavoratori, non iscritti alle organizzazioni stesse, quando questi ultimi (associazioni e gruppi) abbiano avuto già membri eletti nella commissione interna uscente.*

*Qualora superato il 12° mese, non siano state indette le elezioni della commissione interna o del delegato di impresa, l'iniziativa può essere assunta anche da associazioni o gruppi, sia pur non rappresentati nella commissione interna uscente, purché dichiarino preventivamente di presentare liste di candidati.*

*L'anzidetta iniziativa si concreta in una comunicazione dell'intendimento di procedere alle nuove elezioni; comunicazione che deve essere, in ogni caso, affissa nell'albo, esistente presso l'azienda, di cui all'articolo 12 dell'accordo.*

*Il termine per la presentazione delle liste è di 17 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra.*

Art. 2. — *Il comitato elettorale viene inizialmente composto da non più di due rappresentanti per ciascuna delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, purché rispettivamente presentino proprie liste di candidati, e si intenderà definitivamente costituito e funzionante ai fini delle sue deliberazioni, non appena trascorso il termine utile per la presentazione delle liste.*

*Esso si integrerà, all'atto della presentazione di proprie liste, da parte di gruppi di lavoratori non iscritti alle organizzazioni predette, con un rappresentante per ciascuna lista.*

*I componenti del comitato elettorale devono, in ogni caso, essere dipendenti dell'azienda e non candidati.*

*Il comitato elettorale avrà cura di fissare, di intesa con la direzione aziendale, ogni modalità necessaria allo svolgimento delle elezioni, sovrain-tendendo alle operazioni relative.*

*Il comitato elettorale, nella fase iniziale, ha il compito di ricevere le liste rimettendo, e immediatamente dopo la sua completa integrazione, ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente regolamento.*

*Art. 3. — Ogni gruppo di lavoratori dell'azienda può presentare una lista di candidati. Ogni candidato non può essere presentato in più di una lista.*

*Le liste che rispondono ai requisiti richiesti dal presente regolamento devono avere regolare corso ed essere affisse ai sensi del comma 3° dell'articolo 9.*

*Art. 4. — Sono eleggibili i lavoratori di età superiore ai 18 anni, salvo deroga in casi di notevole aliquota di giovani inferiori ai 18 anni nell'azienda.*

*Per la eleggibilità è richiesto il requisito di almeno 9 mesi di anzianità presso l'azienda.*

*La disposizione di cui al comma precedente non si applica nelle aziende che abbiano iniziata la loro attività da meno di 12 mesi, nonché nelle industrie nelle quali l'anzianità media del personale normalmente addetti sia inferiore a 6 mesi.*

*Nelle industrie stagionali, mentre per i lavoratori fissi si richiede l'anzianità di 9 mesi, per gli altri valgono le norme previste nell'articolo 3 dell'accordo.*

*Delle liste dei candidati impiegati non possono far parte candidati operai e viceversa.*

*Dichiarazione a verbale. — Nel caso in cui sia stata avanzata richiesta per la procedura di cui all'accordo 21 aprile 1950 e la richiesta stessa riguardi un numero relativamente apprezzabile dei lavoratori, si riconosce l'opportunità, in linea di massima, di un rinvio delle elezioni dopo che la procedura sia stata esaurita.*

*Art. 5. — Gli elementi necessari per determinare il numero complessivo dei membri della commissione interna risultante dall'articolo 6 dell'accordo, nonché per la ripartizione dei posti rispettivamente spettanti agli operai e agli impiegati, ai sensi dell'articolo 5 dell'accordo stesso, saranno forniti dalla direzione aziendale.*

*La ripartizione dei posti tra gli operai e gli impiegati viene effettuata nel modo seguente:*

*1) si divide il numero complessivo dei lavoratori per il numero delle unità di cui dovrà essere composta la commissione.*

*2) il numero degli operai e quello degli impiegati si dividono per il quoziente ottenuto ai sensi del punto precedente; i risultanti quozienti interi indicheranno il numero dei seggi da riservarsi rispettivamente agli operai e agli impiegati;*

*3) nel caso di esistenza di resti, il seggio residuo sarà assegnato alla categoria operaia o alla categoria impiegatizia a seconda che l'una o l'altra*

abbia riportato il resto maggiore anche se non sia stato raggiunto il quoziente di cui al punto uno.

Nella commissione interna sarà, in ogni caso, attribuito un posto agli impiegati, sempre quando il numero di essi nell'unità aziendale sia superiore alle tre unità.

Art. 6. — Il numero dei candidati per ciascuna lista di operai e di impiegati non può superare quello indicato nella seguente tabella in correlazione al numero dei membri rispettivamente da eleggere:

Membri	1 . . . . .	Candidati	3
»	2 . . . . .	»	4
»	3 . . . . .	»	5
»	4 . . . . .	»	6
»	5 . . . . .	»	8
»	6 . . . . .	»	9
»	7 . . . . .	»	11
»	8 . . . . .	»	12
»	9 . . . . .	»	13
»	10 . . . . .	»	14
»	11 . . . . .	»	16
»	12 . . . . .	»	17
»	13 . . . . .	»	18
»	14 . . . . .	»	20

Art. 7. — La presentazione di ogni lista deve essere accompagnata dalla designazione di uno scrutatore, per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori ma non candidati.

Art. 8. — Sono elettori tutti i lavoratori non in prova dell'azienda iscritti, o meno, alle organizzazioni sindacali, che abbiano superato i sedici anni di età.

Art. 9. — Il comitato elettorale, entro i 5 giorni successivi alla scadenza del termine per la presentazione delle liste, prenderà contatti con la direzione aziendale ai fini degli articoli 2 e 15 del presente regolamento.

Ove, nonostante il divieto di cui all'articolo 3 del presente regolamento, un candidato risulti compreso in più di una lista, il comitato elettorale, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste, e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del comma successivo, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori a cura del comitato elettorale, mediante affissione negli albi esistenti presso le aziende, almeno 8 giorni prima della data fissata per l'inizio delle elezioni.

*Eventuali modifiche delle liste conseguenti ad opzioni di cui al 2° comma, nonché a contestazioni o reclami definiti dal comitato elettorale, sono ammesse entro i primi tre giorni dall'affissione senza che ciò dia luogo a proroghe nel periodo di affissione; delle rettifiche sarà data notizia nell'albo e dei reclami sarà, comunque, fatta menzione nel verbale di cui al 5° comma dell'articolo 21.*

Art. 10. — *La direzione aziendale metterà a disposizione del comitato elettorale e dei dipendenti un elenco aggiornato degli elettori divisi per operai ed impiegati.*

Art. 11. — *Nelle elezioni delle commissioni interne si applica il sistema proporzionale previsto dalle norme di cui allo articolo 21.*

*Le elezioni avvengono sulla base delle liste presentate a norma degli articoli precedenti.*

*La votazione degli operai avverrà sulla lista dei candidati operai; la votazione degli impiegati avverrà sulla lista separata dei candidati impiegati.*

Art. 12. — *Nelle elezioni il voto è segreto e diretto, e non può essere espresso per lettera, né per interposta persona.*

Art. 13. — *La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, rispettivamente per impiegati ed operai, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.*

*In caso di contemporaneità della presentazione, l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.*

*Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.*

*La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore, all'atto della votazione, dal presidente del seggio.*

*Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.*

*Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.*

Art. 14. — *L'elettore può manifestare la preferenza solo per i candidati della lista da lui votata.*

*Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito.*

*L'indicazione di una o più preferenze date alla stessa lista vale quale votazione della lista anche se non sia stato espresso il voto di lista. Il voto apposto a più di una lista o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti rende nulla la scheda.*

Art. 15. — *Il luogo, il giorno e l'orario della votazione saranno stabiliti dal comitato elettorale, previo accordo con la direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto. qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione evitando, peraltro, eccessivi frazionamenti, anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.*

*Luogo, giorno ed orario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione negli albi esistenti presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.*

Art. 16. — *Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'articolo 7 del presente regolamento e da un presidente, nominato dal comitato elettorale, appartenente alla unità aziendale di cui all'articolo 1 dell'accordo per la quale si svolgono le elezioni.*

Art. 17. — *A cura del comitato elettorale, ogni seggio sarà munito di una cassetta, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.*

*Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.*

Art. 18. — *Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.*

Art. 19. — *Il presidente segnerà nell'elenco di cui all'articolo 17, a fianco del nome, l'indicazione che lo stesso ha votato, scrivendone il nominativo.*

Art. 20. — *Alle operazioni di scrutinio possono presenziare gli elettori.*

*Al termine dello scrutinio, a cura del presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato — unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) — al comitato elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.*

*Il comitato elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della commissione interna sarà conservato secondo accordi tra il comitato elettorale e la direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato del comitato elettorale e di un delegato della direzione.*

Art. 21 — *Ciascuna lista avrà diritto a tanti posti quante volte il quoziente elettorale risulta contenuto nel numero di voti validi da essa riportati. Per quoziente elettorale si intende il rapporto tra i voti validi ed il numero dei posti riservati agli operai e agli impiegati ai sensi dell'articolo 5. I posti rimasti vacanti per insufficienza del quoziente elettorale saranno attribuiti alle liste - anche se non abbiano raggiunto il quoziente - che avranno riportato i maggiori resti.*

*Nelle commissioni interne di 3 membri, dei quali uno sia riservato agli impiegati e gli altri due siano risultati attribuiti ad operai appartenenti a liste diverse, al rappresentante della lista operaia che abbia conseguita la maggioranza verrà attribuito un voto doppio sempre che concorrano le seguenti circostanze:*

*1) il rappresentante degli impiegati appartenga ad organizzazione o gruppo diverso da quello operaio di maggioranza;*

*2) il totale dei voti ottenuti dall'organizzazione o gruppo che ha conseguito la maggioranza nella votazione per i membri operai, sommato con quello dei voti conseguiti dalla stessa organizzazione o gruppo nella votazione per il membro della categoria degli impiegati, rappresenti almeno il 50 % più uno del numero di tutti i dipendenti dell'azienda.*

*Le norme di cui sopra valgono anche nel caso che sia una lista di impiegati a raggiungere la maggioranza assoluta.*

*Esaurite le preferenze, verranno considerati eletti i candidati secondo la successione dei nominativi delle liste.*

*Il comitato, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei posti e alla redazione del verbale sulle operazioni elettorali che deve essere sottoscritto da tutti i componenti.*

*Il comitato elettorale darà immediata notizia delle sue conclusioni mediante affissione.*

*Trascorsi i 3 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati reclami da parte dei dipendenti, si intende confermata l'assegnazione dei posti di cui al quinto comma ed il comitato ne dà atto nel verbale di cui sopra.*

*Ove invece siano stati presentati reclami nei termini suddetti, il comitato deve provvedere al loro esame entro 24 ore inserendo nel verbale suddetto le conclusioni alle quali è pervenuto.*

*Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle organizzazioni e gruppi di cui all'articolo 2 del presente regolamento, entro 24 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, altresì, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno nel termine stesso, sempre a cura del comitato elettorale, alla orga-*

nizzazione territoriale dei datori di lavoro che a sua volta ne darà pronta comunicazione all'azienda.

Art. 22. — *Le eventuali contestazioni dei destinatari delle notifiche di cui all'ultimo comma dell'articolo precedente devono essere avanzate da parte degli stessi, a pena di decadenza, entro il termine di 15 giorni dalla data della chiusura del verbale conclusivo del comitato elettorale. Per l'organizzazione dei datori di lavoro il termine predetto decorrerà dalla data della notifica ricevuta.*

*Le contestazioni di cui sopra dovranno essere trasmesse a mezzo di raccomandata con ricevuta di ritorno a tutte le organizzazioni e ai rappresentanti dei gruppi di lavoratori, nonché alla organizzazione territoriale dei datori di lavoro, la quale provvederà ad effettuare le relative comunicazioni all'azienda.*

*Parimenti, per le contestazioni dell'azienda, l'organizzazione territoriale dei datori di lavoro provvederà a fare le comunicazioni di cui al comma precedente alle organizzazioni e ai rappresentanti dei gruppi di lavoratori.*

*I risultati delle elezioni si intenderanno definitivi trascorsi i termini di cui al 1° comma senza che siano state avanzate contestazioni. In caso di contestazioni, le organizzazioni predette e i rappresentanti dei gruppi ad esse interessati si incontreranno per l'esame delle contestazioni stesse entro 20 giorni dalla data della chiusura del verbale conclusivo del comitato elettorale.*

Art. 23. — *Per la elezione del delegato di impresa le norme del presente regolamento, per quanto attiene all'intero svolgimento delle elezioni, non trovano applicazione salvo, in ogni caso, quanto disposto al 1° e al 2° comma dell'articolo 1; apposite intese saranno stabilite di volta in volta, tra la azienda e i lavoratori dipendenti, in modo che siano comunque osservati i concetti informativi del presente regolamento relativi alla libertà elettorale ed alla segretezza del voto.*

Art. 24. — *Per l'elezione della commissione interna presso le minori aziende, opportune intese possono intervenire ai fini di consentire il maggior possibile snellimento delle operazioni relative, naturalmente senza pregiudizio delle garanzie perseguite dal presente regolamento per la regolarità delle operazioni stesse e per la segretezza del voto.*

Art. 25. — *Nel presente regolamento il termine « azienda » si intende riferito alle unità aziendali di cui all'articolo 1 dell'accordo.*

#### NORME DI ATTUAZIONE

*Per le elezioni già indette alla data di stipulazione del presente accordo e il cui svolgimento sia previsto per data anteriore al 15 maggio 1953, valgono le norme di cui al precedente accordo del 7 agosto 1947.*



*Dalla data del 15 maggio al 31 maggio non saranno svolte o indette elezioni, per consentire alle parti interessate di avere piena conoscenza della nuova procedura.*

*Per le commissioni interne di quelle aziende, per le quali, in base alle nuove norme, è prevista la elezione o di un delegato di impresa o di una commissione interna con numero inferiore di membri, le commissioni stesse attualmente in carica continueranno ad espletare il loro mandato fino alla naturale scadenza di un anno dalla nomina.*

*Trascorso tale termine, si dovrà addivenire alla elezione o del delegato d'impresa o della commissione interna con minore numero di membri, secondo quanto è previsto dal presente accordo.*

\* \* \*

Si deve osservare che, nell'accordo del 7 agosto 1947, non vi era un vero e proprio dettagliato regolamento elettorale, ma erano inseriti solo alcuni articoli che è interessante riportare:

*Art. 7. — Elezioni — Svolgimento. — Le elezioni delle commissioni interne o dei delegati di impresa sono indette dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, le quali, previo accordo con la direzione della impresa, stabiliranno il giorno delle elezioni e tutte le modalità che si rendessero necessarie.*

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

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

*Art. 8. — Elezioni — Risultati. — Le elezioni delle commissioni interne o dei delegati di impresa vengono fatte a votazione diretta e segreta con sistema proporzionale. Ad esse possono partecipare tutti i lavoratori dell'impresa, iscritti e non iscritti al Sindacato, che abbiano superato i 16 anni.*

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

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

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

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

\* \* \*

Anche l'accordo Buozzi-Mazzini non aveva regolamento elettorale, ma conteneva, sulla materia, solo i seguenti articoli:

*Art. 2. — I componenti delle commissioni interne ed i fiduciari di impresa sono eletti attraverso votazione diretta e segreta alla quale possono partecipare tutti i lavoratori della impresa, impiegati ed operai, escluso il personale dirigente, di età superiore ai 18 anni.*

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

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

*Art. 3. — Le elezioni sono indette dall'associazione sindacale locale dei lavoratori dell'industria, la quale, previo accordo con l'impresa, stabilirà il giorno delle elezioni e le altre modalità eventualmente occorrenti.*

*Le elezioni hanno luogo nei locali dell'impresa ».*

\* \* \*

Dal confronto tra le norme dell'accordo Buozzi-Mazzini, e quelle dell'accordo del 1947 e, infine, quelle dell'accordo del 1953, appare evidente che soltanto questo ultimo contiene un vero e proprio regolamento elettorale con disposizioni dettagliate e complete circa le varie fasi della procedura.

Compito fondamentale dell'indagine era senza dubbio quello di accertare se questo regolamento era applicato, se le singole sue disposizioni erano state osservate, se, e quali, violazioni si erano verificate.

In 124 aziende — sulle 145 visitate (1), nelle quali esiste la commissione interna — sono stati forniti espressamente dati sulla regolarità delle elezioni. Nelle altre 21, il problema non è stato posto, né sollevato, da alcuna parte; e, quindi, è da presumere che lo svolgimento delle elezioni

(1) v. nota 1, pag. 53.

sia stato regolare. Comunque, in riferimento alle 124 aziende, ove il problema è stato posto, le elezioni sono state considerate regolari in 117 aziende; e, cioè, nel 94 % delle aziende, nelle quali si sono avuti dati sullo svolgimento delle elezioni.

Le risposte affermanti la regolarità delle elezioni sono state concordemente fornite in 60 aziende, sia dai datori di lavoro che dai lavoratori; in altre 53 aziende le commissioni interne hanno riconosciuto la regolarità delle elezioni e, quindi, non si è ritenuto di porre il problema alle imprese.

Infine, in 4 aziende, la regolarità delle elezioni è stata affermata dalla sola direzione aziendale, mentre nessun rilievo è venuto dalle commissioni interne.

Vi sono, invece, dichiarazioni circa irregolarità nelle elezioni in 7 aziende; e, cioè, solo nel 6 % in rapporto alle 124 aziende nelle quali si sono avuti i dati sulla regolarità, o meno, delle elezioni.

Le irregolarità rilevate dai lavoratori nelle 7 aziende sono state confermate dalle dichiarazioni dei datori di lavoro in 4 casi, mentre nelle rimanenti 3 le dichiarazioni sono unilaterali e, tra esse, in una non vi è risposta alcuna della direzione, né positiva né negativa, e nelle altre 2 le direzioni hanno affermato la regolarità delle elezioni.

In complesso, le irregolarità denunciate riguardano 6 aziende con oltre 500 dipendenti ed una che occupa da 51 a 100 dipendenti.

Per classe di industria, le irregolarità sono state denunciate in 3 aziende meccaniche, in 1 metallurgica, in 2 estrattive ed in 1 chimica.

In conclusione, si può affermare che, salvo una piccola percentuale di casi - sui quali, peraltro, non sempre vi sono state dichiarazioni concordanti delle parti - le norme del regolamento elettorale sono osservate, che le procedure si sono svolte regolarmente e che il voto è stato espresso con le modalità e garanzie previste.

Devesi, però, rilevare che divergenze sono state, in alcuni casi, riscontrate nelle dichiarazioni delle parti circa il problema del numero dei seggi elettorali.

Sono state, infatti, raccolte dichiarazioni, che lamentano come, in alcune grandi aziende, il numero dei seggi sia stato nelle ultime elezioni aumentato; il che faciliterebbe un controllo sui votanti.

A tale addebito, si è risposto, da parte imprenditoriale, che il numero dei seggi è concordato con i comitati elettorali, e che il loro aumento è dovuto a ragioni di maggiore comodità per i lavoratori partecipanti al voto, e che, comunque, il numero dei lavoratori assegnati a ciascun seggio è tale da escludere la possibilità di un controllo individuale.

Un aspetto a sé stante concerne la partecipazione alle elezioni della lista C.I.S.NA.L., impedita in alcune zone e in certe aziende, per motivi politici e sindacali.

Il problema si manifestò, nel corso dell'indagine, soprattutto a Torino nelle elezioni della F.I.A.T. del 1956 e del 1957.

La Commissione parlamentare dispose, in proposito, una indagine suppletiva, sulla quale si riferisce nei volumi documentativi.

Dall'indagine sono anche emerse questioni, che hanno dato luogo a controversie, e che riguardano la partecipazione alle elezioni dei sospesi, degli apprendisti e dei contrattisti a termine.

Si deve, al riguardo, rilevare che mancano disposizioni in merito, negli artt. 4 e 8 del regolamento elettorale, e che le questioni relative hanno formato oggetto di discussione tra le associazioni sindacali degli imprenditori e dei lavoratori, senza che sia stato possibile giungere ad un accordo.

La Commissione, nel corso delle indagini dirette, ha raccolto anche lamentele che non riguardano l'osservanza del regolamento elettorale, ma che investono le clausole concordate dalle associazioni sindacali.

Si è potuto, così, registrare qualche aspirazione di intermedi ad essere considerati categoria a sé stante, al pari degli operai e degli impiegati, al fine di conseguire una propria rappresentanza.

Qualche rilievo è stato anche raccolto per quanto riguarda la partecipazione degli operai stagionali alle elezioni, disciplinata dall'art. 3 del concordato interconfederale.

Infine, si è potuto individuare un certo numero di problemi specifici, tra i quali quelli relativi all'apprestamento logistico ed il contributo ad esso dato dalle direzioni, al funzionamento dei comitati elettorali, al rimborso delle spese da questo sostenute ecc., nonché alla contestata partecipazione delle associazioni sindacali all'organizzazione delle elezioni.

#### 11. — Rinnovi ritardati.

Dall'inchiesta è risultato che, a volte, le commissioni interne non sono rinnovate tempestivamente allo scadere del mandato. È questo un fatto che si può collegare con il fenomeno, già rilevato, di una certa diminuzione del numero delle commissioni interne; in quanto, proprio attraverso ritardi notevoli nella elezione, si può arrivare alla soppressione dell'istituto.

Sulle 145 aziende visitate (1), che hanno la commissione interna, nei settori industriali nei quali si è svolta la indagine si è riscontrato che,

(1) v. nota 1, pag. 53.

TABELLA 8.

COMMISSIONI INTERNE RINNOVATE CON RITARDO  
PER CLASSI DI INDUSTRIA DELLE AZIENDE DI APPARTENENZA.

CLASSI DI INDUSTRIA DELLE AZIENDE DI APPARTENENZA	C. I. RINNOVATE CON RITARDO					C. I. PER LE QUALI NON SONO STATI SEGNALATI RITARDI	TOTALI
	fino a un anno	fino a due anni	fino a tre anni	fino a cinque anni	TOTALE		
Meccaniche . . . . .	1	1	1	1	4	42	46
Metallurgiche . . . . .	2	—	—	—	2	13	15
Estrattive . . . . .	—	—	—	—	—	28	28
Chimiche . . . . .	—	1	—	—	1	23	24
Tessili . . . . .	1	3	1	1	6	26	32
TOTALI . . . . .	4	5	2	2	13	132	145

in 13 aziende, le elezioni della commissione interna non sono tempestivamente avvenute, come si evince dalla *tabella 8*.

Vi sono, così, 4 aziende il cui ritardo è inferiore all'anno, 5 aziende in cui il ritardo è di due anni, 2 aziende il cui ritardo è di tre anni e 2 aziende il cui ritardo è di cinque anni.

È evidente che, in questi casi di ritardi così ingenti, la commissione interna che illegalmente rimane in carica, perde gran parte della sua efficacia, e la sua esistenza di fatto è condizionata alla benevola acquiescenza del datore di lavoro.

Da quanto è risultato dall'indagine, le cause del ritardo si possono essenzialmente identificare nelle seguenti:

- a) *disaccordi fra le organizzazioni sindacali;*
- b) *vertenze con le direzioni;*
- c) *mancaza di candidati.*

Le dichiarazioni raccolte hanno ampiamente sviluppato i vari aspetti delle questioni e soprattutto sono emersi due fenomeni. Il primo è che la mancanza di una sollecita procedura per la soluzione delle vertenze può portare a gravi ritardi nei rinnovi.

Il secondo che, assai spesso, le commissioni interne non si rinnovano tempestivamente per la difficoltà di reperire i candidati.

È, infine, emerso il problema della validità delle commissioni interne scadute in attesa del rinnovo, in quanto, né il contratto vigente del 1953, né i precedenti, nulla hanno disposto in questa eventualità.

## 12. — Propaganda elettorale e problemi correlativi.

Un amplissimo materiale è stato acquisito, nel corso delle indagini, anche relativamente al tema della propaganda elettorale.

La Commissione parlamentare ha ritenuto opportuno, al di là degli stretti limiti della tematica, di approfondire questo aspetto del fenomeno elettorale, sia perché su di esso hanno insistito le parti interrogate in numerosi colloqui, sia perché, circa questo argomento, accesa è la polemica, tanto da trascendere, spesso, il campo sindacale ed investire tutta l'opinione pubblica.

La Commissione ha ritenuto di poter contribuire ad una certa chiarificazione in tale delicato settore, raccogliendo, esponendo sistematicamente, e quasi inventariando, tutti i rilievi, le accuse, le messe a punto, i chiarimenti delle varie parti sull'argomento medesimo.

Dal punto di vista sociologico, questo risultato si può ritenere senz'altro apprezzabile. Nulla è, infatti, sfuggito alla indagine; tutto quello che c'era da dire è stato detto. E ciò da tutte le parti. Inoltre, le accuse degli uni hanno provocato le repliche degli altri ed i chiarimenti di altri ancora.

La polemica, in un certo senso, si è riaccesa; ma è stato, per la prima volta, instaurato un dialogo tra le parti, sia pure per il tramite della Commissione.

Le posizioni delle varie parti sono state chiarite e, dovendosi rispondere ad interrogatori della Commissione, ciascuno ha dovuto farlo, già operando una certa selezione.

I motivi di tensione, che in questa fase interessano, sono stati così identificati; e dalle deposizioni effettuate si evince anche la possibilità di individuare le impostazioni di fondo, che investono le relazioni nel campo aziendale con i collegamenti, le interferenze e gli sviluppi con il mondo esterno, sindacale e politico.

Infatti, il fenomeno elettorale, che dovrebbe avere carattere interno aziendale, supera gli stretti confini dell'azienda; e finisce con l'essere fortemente influenzato dall'esterno.

Quello delle elezioni delle commissioni interne è diventato quasi il campo della lotta, in cui si scontrano opposte concezioni, in cui si tenta di prevalere, da cui si cerca di trarre conseguenze di portata più vasta. Ciò spiega l'accanimento e, a volte, l'exasperazione dei contrasti.

Giova chiarire, a questo punto, che, sotto il titolo di propaganda elettorale, in questa parte della relazione, si comprende tutto il materiale relativo a fatti denunciati, ad atteggiamenti assunti, ad iniziative ed interventi di vario genere, svolgentisi, tutti, nella fase che precede le elezioni vere e proprie, con l'intento di influenzarle.

È certo che la propaganda elettorale è un aspetto fisiologico delle elezioni, proprio del regime democratico.

Le elezioni implicano una scelta, oltre che di persone, anche di programmi e di indirizzi. Implicano, quindi, necessariamente che, nella fase preelettorale, vi sia possibilità, per coloro che devono scegliere: di conoscere le ragioni invocate a sostegno dei programmi e degli indirizzi proposti dalle varie liste; di acquisire le valutazioni critiche che ciascun gruppo fa delle impostazioni altrui; di essere posti in grado di apprezzare l'azione svolta dagli uscenti, siano essi maggioranza o minoranza.

Nessuno può pensare che si possa votare ad occhi chiusi; e sono propri della democrazia sia la possibilità di scelta tra più liste, e sia il dibattito preelettorale.

A questo proposito, è da rilevare che, nelle elezioni delle commissioni interne, nella grandissima maggioranza dei casi, ci si trova di fronte a schieramenti, che riproducono gli schieramenti sindacali, per cui il dibattito preelettorale si estende in più ampie valutazioni. E finisce col diventare secondaria la scelta delle persone, limitata alla preferenza nell'ambito di ciascuna lista.

D'altra parte, la libertà di propaganda deve essere coordinata con le esigenze derivanti dalla funzione produttiva, cui l'azienda deve adempiere; e, quindi, con la necessità che non sia turbata l'applicazione richiesta ai lavoratori nella prestazione del lavoro. Da ciò, nasce una difficoltà di definire esattamente i limiti ed i modi della propaganda elettorale, la quale, da questa relazione, chiaramente emerge come difficoltà obiettiva, che spesso è ancor più accentuata dalle iniziative, dai metodi, dagli interventi, dagli strumenti usati.

Pur dando il giusto rilievo al molto materiale raccolto, una prima constatazione si può fare, ed è quella che, in effetti, i contrasti accesi, quali sono sistematicamente esposti nei volumi documentativi, non riguardano tutta l'area esplorata; onde se ne può dedurre che, in vaste zone, le elezioni si siano svolte in modo da non dar luogo a rilievi, tanto che nessuna delle parti ha inteso di doverne muovere.

Quale sia il rapporto fra le situazioni di contrasto e quelle che si svolgono in modo pacifico, è molto difficile da stabilire. Che esista, però, una

zona tranquilla, ove il buon senso delle parti trova i limiti pratici per un equilibrato coordinamento della libertà di propaganda con il normale svolgimento della vita aziendale, è un dato di fatto che non si può ignorare; e che vale, comunque, a ricondurre entro certi limiti il contrasto che nelle sue forme patologiche, si sovrappone, solo in parte, all'andamento fisiologico dell'attività preelettorale.

Ciò posto, conviene sottolineare come sia stato reso possibile dalla inchiesta, offrire al Parlamento ed alla opinione pubblica del Paese, un panorama molto vasto, vivo, a volte agitato, dei rapporti tra singoli lavoratori, tra varie categorie di lavoratori, tra correnti sindacali e tra direzioni aziendali, in tutto quel vasto cosmo in cui operano uomini con diverse funzioni e responsabilità, con le loro esigenze, i loro stati d'animo ed anche le loro passioni.

I problemi della convivenza aziendale escono, così, dagli schemi astratti e si presentano in una vasta gamma di situazioni, sempre con stretta aderenza alla realtà.

La fase preelettorale, in cui esplode il fenomeno della propaganda, è quella ove si concentrano e si esasperano stati di animo, attriti, diffidenze, opposte concezioni, interessi immediati o lontani, i quali, il più delle volte restano allo stato latente nei periodi ordinari.

Nei volumi documentativi, le dichiarazioni delle parti sono state raggruppate sistematicamente, secondo categorie, che esprimono quella che può considerarsi la problematica della propaganda elettorale, secondo le differenti visioni, in base alle opposte valutazioni, nei suoi aspetti fisiologici e nelle sue esagerazioni patologiche.

Nell'indagine sono state raccolte dichiarazioni, che denunciano interferenze politiche nelle elezioni delle commissioni interne, nonché situazioni di tensione o di intolleranza. Sono due aspetti che mettono in evidenza gravi situazioni patologiche nella fase preelettorale, manifestatesi nell'ambito stesso dei lavoratori.

Si parla di aspetto patologico; perché è chiaro che le dichiarazioni non si riferiscono all'esercizio normale della propaganda, ma a forme di illecita pressione.

Ampio materiale è stato acquisito sullo svolgimento della propaganda elettorale e sulle varie situazioni che si possono presentare, così come prospettate dalle parti.

È il problema dei modi e dei limiti della propaganda che è stato così evocato; problema che, connesso a quello del regolare svolgimento delle prestazioni di lavoro, ha portato a soluzioni diverse che vanno dalla tolleranza al divieto.



Una delle forme di propaganda che, pur nei singoli casi, riceve diverso apprezzamento delle parti, e che si è potuta identificare, è quella attraverso lettere ai lavoratori, indirizzate sia dai sindacati, sia dalle direzioni e sia da elementi estranei.

Del pari, è emerso il problema della propaganda elettorale, nelle sue varie forme, da parte di elementi estranei, sia dentro che fuori l'azienda.

Molto dibattuto è l'argomento che riguarda la posizione delle direzioni aziendali in rapporto alle elezioni delle commissioni interne. È un tema, attorno al quale la polemica è sostenuta da questa o quella corrente sindacale dei lavoratori, mentre non mancano le repliche dalla parte imprenditoriale, la quale, in qualche caso, ha rivendicato di essere interessata a che i votanti abbiano l'esatta conoscenza della situazione aziendale, e a che la votazione avvenga con consapevolezza dei riflessi su quegli obiettivi aziendali comuni, per il conseguimento dei quali la eligenda commissione interna è chiamata a collaborare.

Sono state anche identificate le forme di interferenza che vengono imputate alle direzioni aziendali, e che, in primo luogo, tendono a mettere in evidenza l'azione di alcune speciali categorie di lavoratori - quali i capi, i sorveglianti, ecc. - la cui azione si vuole riportare ad orientamenti direzionali, non ritenendosi che essa si manifesti quale legittima partecipazione delle categorie stesse, che fanno pur parte della massa dei lavoratori aventi il diritto al voto.

Altre interferenze sono state imputate, sia per interventi più o meno persuasivi sui candidati, e sia per altre forme di minacce o pressioni.

Un tema a parte è quello relativo al richiamo ad interessi aziendali - come, ad esempio, commesse da ottenere - o a vantaggi promessi ai lavoratori.

Dall'attenta lettura del materiale, soprattutto confrontando le opposte posizioni, si può giungere ad una valutazione obiettiva della situazione.

Una parte delle dichiarazioni permette di identificare la propaganda elettorale, come di fatto viene svolta, in consigli e ammonimenti, in illustrazioni di tesi, in critiche anche serrate.

Non pare che tutto questo esca al di fuori dei normali limiti della propaganda elettorale, puntando su coefficienti che normalmente giocano nel fenomeno elettorale e che, in generale, non hanno influenza determinante, sia per la segretezza del voto e sia per la consapevole responsabilità che è augurabile si vada sviluppando in tutti coloro che esercitano il diritto del voto.

Accanto a manifestazioni di questo genere, vi sono i fatti e gli atteggiamenti illeciti: le violenze, le rappresaglie, le minacce.

Quanto siano estesi questi fatti e quale effettiva influenza, in definitiva, essi abbiano, è difficile dire. Ciò che interessa è che queste forze sterilizzatrici della genuinità del voto vi siano ed operino.

E questo è un fatto - che se può essere spiegato per i vari interessi interni ed esterni che costituiscono la posta del gioco - non può, peraltro, essere in alcun modo giustificato.

### 13. - Esame analitico delle interferenze elettorali nelle aziende visitate.

Rinviano ai volumi documentativi l'analisi delle dichiarazioni raccolte circa le varie situazioni prospettate in materia di svolgimento della propaganda elettorale, e circa i delicati problemi che le sono connessi, si ritiene, qui, utile riepilogare, in forma statistica, i risultati dell'indagine diretta effettuata sulla materia.

All'uopo, si deve avvertire che è stato tenuto conto, ovviamente, soltanto delle 145 aziende (1) nelle quali esiste la commissione interna. Su tale complesso, sono state segnalate dai lavoratori interferenze della direzione nelle elezioni per la nomina delle commissioni interne in 10 aziende, pari al 7 % circa.

Nelle altre 135 aziende - il 93 % circa - non si sono verificate interferenze; e ciò risulta, sia dalle dichiarazioni espresse dalle direzioni e dai lavoratori, sia implicitamente dalla mancanza di segnalazioni al riguardo.

Le 10 aziende nelle quali i lavoratori hanno segnalato interventi delle direzioni appartengono: 1 al settore estrattivo con dipendenti da 101 a 500; 6 al settore meccanico di cui 5 occupano oltre 500 dipendenti ed 1 da 101 a 500; e 3 al settore chimico ciascuna con oltre 500 dipendenti.

Le 145 aziende in esame si dividono come risulta dalla *tabella 9*, a seconda che il dato sulle interferenze sia stato fornito dalla direzione o dai lavoratori.

Da tale *tabella 9* si rileva che, secondo i lavoratori, le direzioni non sono intervenute nelle elezioni delle commissioni interne in 134 aziende, sulle 135 considerate.

In queste 134 aziende, la risposta fornita dai lavoratori concorda con quella delle direzioni in 92 casi; mentre, negli altri 42, la risposta dei lavoratori è unilaterale, in quanto manca il dato delle direzioni. In 1 sola azienda, manca il dato dei lavoratori; mentre, da parte della direzione, si afferma che non vi sono state interferenze nelle elezioni.

(1) v. nota 1, pag. 53.

TABELLA 9.

COMMISSIONI INTERNE ELETTE CON O SENZA INTERFERENZE  
DELLE DIREZIONI SECONDO LE DICHIARAZIONI DEI LAVORATORI  
E DEI DATORI DI LAVORO

DICHIARAZIONI DEI LAVORATORI	DICHIARAZIONI DEI DATORI DI LAVORO				
	C. I. elette senza inter- ferenze delle direzioni	C. I. elette con inter- ferenze delle direzioni	Non sono state segnalate interferenze delle direzioni	TOTALE	
				numero	percentuale
C. I. elette senza inter- ferenze delle direzioni	92	—	42	134	92
C. I. elette con interfe- renze delle direzioni	—	5	5	10	7
Non sono state segna- late interferenze delle direzioni . . . . .	1	—	—	1	1
TOTALI . . . . .	93	5	47	145	100
Percentuali . . . . .	64	3	33	100	

In 10 aziende pari al 7 % circa, i lavoratori dichiarano essersi verificate interferenze delle direzioni nelle elezioni di commissioni interne; di esse, per 5 aziende manca il dato dei datori di lavoro. Nelle altre 5 aziende, la dichiarazione è concorde soltanto in 4 casi, poiché in un caso la direzione ha giustificato lo spostamento di candidati come provvedimento disciplinare.

È da notare, anche, che, fra le 5 aziende, per le quali manca il dato della direzione, ve n'è una in cui la dichiarazione dei lavoratori è stata fatta soltanto dai membri di commissione interna aderenti ad una determinata corrente sindacale, e non è stata condivisa da quelli aderenti ad altra corrente.

Passando ad esaminare le risposte avute nelle 10 aziende nelle quali i lavoratori hanno dichiarato che si sono verificati interventi delle direzioni nelle elezioni delle commissioni interne, si rileva che essi sono stati effettuati con i seguenti mezzi:

a) *lettera a domicilio agli elettori:*

in 3 aziende, con oltre 500 dipendenti, di cui 2 meccaniche e 1 chimica, le risposte sono state concordi in tutti i 3 casi;

b) *spostamenti di candidati:*

in 3 aziende meccaniche (2 con oltre 500 dipendenti ed 1 con dipendenti da 101 a 500), le risposte sono state:

– in 2 casi concordi sul fatto, ma non sulla motivazione; poiché, in contrasto con questa dichiarazione dei lavoratori, in una azienda, la direzione, pur ammettendo che gli spostamenti sono stati effettuati, li ha giustificati come provvedimento disciplinare ed un'altra li ha giustificati per motivi di ordine tecnico;

– in 1 caso discordi. Questa risposta è stata fornita dai membri di commissione interna appartenenti ad una determinata corrente sindacale non condivisa dagli altri componenti della commissione interna; mentre, da parte sua, la direzione ha negato il fatto.

c) *affissione di manifesto orientativo in occasione delle elezioni:*

in 1 azienda meccanica con oltre 500 dipendenti, la risposta è stata concorde da parte dei lavoratori e della direzione, la quale, peraltro, ha fatto presente che, col manifesto, non intendeva far pressione sui lavoratori, ma tendeva a richiamare l'attenzione dei dipendenti sull'importanza del fatto.

d) *promesse e corresponsione di premi o gratifiche speciali o aumenti di retribuzione:*

in 2 aziende chimiche con oltre 500 dipendenti, le risposte sono state fornite dai soli lavoratori, mancando il dato delle direzioni.

e) *ritardo nel dare il benestare alla procedura per le operazioni di voto che si sono dovute ripetere:*

in 1 azienda estrattiva che occupa da 101 a 500 dipendenti, la risposta è stata fornita dai soli lavoratori, e manca il dato della direzione.

## CAPITOLO III

## IL FUNZIONAMENTO DELLA COMMISSIONE INTERNA

Sommario: 14. — *Compiti della commissione interna negli accordi interconfederali del settore industriale.* 15. — *La posizione della commissione interna nell'azienda.* 16. — *La funzione della commissione interna e la realtà aziendale.* 17. — *Possibilità e limiti del funzionamento della commissione interna nelle norme contrattuali e nella realtà.* 18. — *Gli accordi aziendali per il funzionamento delle commissioni interne.* 19. — *La pluralità sindacale e le sue conseguenze nel funzionamento delle commissioni interne.* 20. — *I permessi ai membri di commissione interna nelle norme contrattuali.* 21. — *La concessione dei permessi o dei distacchi ai membri di commissione interna nelle situazioni di fatto.* 22. — *Esame analitico delle concessioni dei permessi e dei distacchi nelle aziende visitate.* 23. — *La retribuzione delle ore non lavorate per i permessi e per i distacchi.* 24. — *La libertà di movimento dei membri della commissione interna.* 25. — *Le riunioni di lavoratori secondo le norme contrattuali e nella realtà.* 26. — *I risultati dell'indagine diretta sulle riunioni dei lavoratori indette dalle commissioni interne e sul luogo ed orario delle stesse.* 27. — *Le sedi delle commissioni interne nella disciplina degli accordi interconfederali.* 28. — *I risultati delle indagini dirette sulla esistenza delle sedi delle commissioni interne.* 29. — *Ubicazione delle sedi; adeguatezza e attrezzature.* 30. — *L'esistenza degli albi per l'affissione dei comunicati delle commissioni interne.* 31. — *L'utilizzazione degli albi.*

**14. — Compiti della commissione interna negli accordi interconfederali del settore industriale.**

Dopo aver esposto le risultanze dell'indagine per quanto attiene alla diffusione delle commissioni interne ed i vari problemi connessi con le loro elezioni, passiamo ad esaminare il funzionamento della commissione interna nella realtà della vita aziendale.

Prima di iniziare la trattazione dell'argomento, sarà bene richiamare, innanzitutto, la norma che fissa i compiti della commissione interna nel settore dell'industria. È, pertanto, opportuno riportare il testo integrale dell'art. 2 dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953.

Art. 2. — *Compiti delle commissioni interne e dei delegati di impresa.* — « *Compito fondamentale della commissione interna e del delegato di impresa è quello di concorrere a mantenere normali i rapporti tra i lavora-*

tori e la direzione dell'azienda, in uno spirito di collaborazione e di reciproca comprensione per il regolare svolgimento dell'attività produttiva.

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

1°) intervenire presso la direzione per l'esatta applicazione dei contratti di lavoro e degli altri accordi sindacali, della legislazione sociale, delle norme di igiene e di sicurezza del lavoro, salva la eventuale successiva azione presso i competenti organi ispettivi;

2°) tentare il componimento delle controversie collettive ed individuali di lavoro che sorgessero nell'azienda;

3°) esaminare con la direzione, preventivamente alla loro attuazione: gli schemi di regolamenti interni da questa predisposti, l'epoca delle ferie, l'introduzione dell'orario di inizio e di cessazione di lavoro nei vari giorni della settimana, anche in caso di turni, sia che si tratti di variazioni di tale distribuzione restando immutato l'orario di lavoro in atto, sia in relazione a modifiche di orario determinato dalla direzione;

4°) formulare proposte per il migliore andamento dei servizi aziendali tendenti al perfezionamento dei metodi di lavoro, onde conseguire un maggiore rendimento ed una maggiore produttività, vagliando e trasmettendo quelle ritenute utili, suggerite dai lavoratori;

5°) contribuire alla elaborazione degli statuti e dei regolamenti delle istituzioni interne di carattere sociale (previdenziale, assistenziale, culturale e ricreativo), delle mense e spacci, e vigilare attraverso propri componenti per il miglior funzionamento delle istituzioni stesse.

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

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

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

Per una più approfondita conoscenza del regolamento normativo dei compiti della commissione interna è opportuno ricordare che l'art. 2 dell'accordo del 1953 è sostanzialmente identico al testo dello stesso art. 2 dell'accordo del 1947, tranne il comma 3° che si riferisce all'intervento della commissione interna in materia di orario di lavoro.

La disposizione dell'art. 2 - 3° comma - dell'accordo del 1947, infatti, si limita a menzionare la distribuzione degli orari di lavoro, fra le materie per le quali è previsto il preventivo esame da parte della commissione interna e della direzione, mentre la corrispondente norma dell'accordo del 1953 contiene più ampie specificazioni.

È anche interessante notare che, mentre l'accordo del 1947, al 2° comma dell'art. 2, dice semplicemente: «spetta in particolare alle commissioni interne», l'accordo del 1953 riconosce alla commissione interna una funzione di rappresentanza nelle parole introduttive del 2° comma dell'art. 2: «Per l'esercizio delle sue funzioni di rappresentanza del personale spetta alla commissione interna ...».

Sempre al fine di una completa conoscenza del regolamento normativo dei compiti della commissione interna, e soprattutto per mettere in evidenza le sostanziali differenze in rapporto al diverso regime sindacale, è opportuno riportare anche il testo integrale degli artt. 4-5 dell'accordo Buozzi-Mazzini del 2 settembre 1943.

Art. 4. — *« Alle commissioni interne sono attribuiti i seguenti compiti che esse debbono svolgere ispirandosi all'intento di assicurare normali e pacifici rapporti fra le imprese ed i loro dipendenti:*

a) *mantenere il collegamento fra gli organi direttivi dell'associazione sindacale dei lavoratori ed i dipendenti dell'impresa;*

b) *accertarsi, attraverso le segnalazioni dei lavoratori, dell'esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e dei regolamenti interni al fine del tentativo di conciliazione di cui alle lettere c) e d) o della opportuna segnalazione alle competenti associazioni sindacali;*

c) *tentare la conciliazione delle controversie individuali, senza pregiudizio del tentativo di conciliazione spettante per legge all'associazione sindacale;*

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

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

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

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

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

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

Art. 5. — « I fiduciari di impresa svolgono gli stessi compiti assegnati alle commissioni interne ad eccezione di quelli previsti alla lettera d) del precedente articolo ».

È interessante sottolineare la notevole differenza tra le funzioni attribuite ed i compiti assegnati alla commissione interna con l'accordo Buoizzi-Mazzini, e quelli, invece, risultanti dai successivi accordi del 1947 e del 1953.

L'accordo Buoizzi-Mazzini, stipulato il 2 settembre del 1943, fu posto in essere subito dopo la caduta del regime fascista, quale prima affermazione di una svolta democratica nel campo sindacale. Ma, in quel tempo, l'ordinamento giuridico sindacale era rimasto ancora quello della legge del 1926, essendosi limitato il governo Badoglio a nominare commissari alle organizzazioni sindacali, che persero la qualificazione di fascista.

Il sindacato era ancora unico ed aveva natura di ente pubblico; quindi, in considerazione di ciò, un collegamento tra questo tipo di sindacato e la commissione interna non poteva evitarsi, tanto più che la commissione interna, organismo democratico, succedeva ai fiduciari dei sindacati fascisti nelle singole aziende.

In altri termini, la fonte dell'organo era cambiata radicalmente perché essa promanava — per lo meno, secondo le previsioni — dalla elezione democratica dei lavoratori, anziché dalla nomina dall'alto dei sindacati; ma il collegamento non era spezzato.

In questo quadro si collocano, quindi, le norme delle lettere a), c), d), f) dell'art. 4 dell'accordo Buoizzi-Mazzini.

Alla commissione interna è, pertanto, assegnata la funzione di mantenere il collegamento tra gli organi direttivi dell'associazione sindacale ed i lavoratori dell'impresa.

Pur riconoscendosi alla commissione interna il compito di tentare la conciliazione delle controversie individuali, è ribadito l'obbligo legale



del tentativo di conciliazione delle associazioni sindacali, quale presupposto per l'inizio dell'azione giudiziaria.

Alla commissione interna è, poi, riconosciuta una partecipazione alla attività contrattuale, in connessione con quella delle associazioni sindacali. La commissione interna può svolgere le trattative per la stipulazione dei contratti collettivi - ed anche le trattative per la conciliazione delle controversie collettive - interessanti esclusivamente la impresa ed il personale dipendente.

La commissione interna, però, deve essere autorizzata dalla locale associazione sindacale dei lavoratori; e le trattative si devono svolgere nei confronti dell'associazione sindacale dei datori di lavoro, a meno che questa non autorizzi le imprese a svolgerle.

Ma vi è di più! Le commissioni interne possono essere chiamate dalla associazione sindacale ad esprimere parere in merito alla stipulazione di contratti collettivi interessanti tutta la categoria e possono designare propri rappresentanti, perché, integrando la rappresentanza della associazione sindacale, partecipino sia alle trattative per la stipulazione dei contratti collettivi, e sia a quelle per la conciliazione di controversie collettive.

Nel nuovo regolamento collettivo degli accordi del 1947 e del 1953, tutta questa parte più non sussiste in relazione alla nuova situazione sindacale, venuta nel frattempo a maturarsi.

La legge del 1944 aveva sciolto le organizzazioni sindacali di diritto pubblico; la libertà sindacale instaurata aveva, prima, resa ammissibile e, poi, concretata, la pluralità delle associazioni sindacali, le quali, mancando le norme applicative dell'art. 39 Cost. (1), non hanno, allo stato, nemmeno personalità giuridica e sono associazioni di mero fatto.

La pluralità delle organizzazioni evidentemente ostacolava qualunque possibilità di organico collegamento. Va anche considerato, d'altra parte, che, alla partecipazione delle commissioni interne all'attività contrattuale, si opponevano anche i nuovi orientamenti delle associazioni sindacali, gelose di rivendicare esclusivamente a loro stesse la rappresentanza contrattuale.

Però che, ciò nonostante, una notevole attività contrattuale sia stata svolta dalle commissioni interne, è quanto vedremo in seguito.

Per il rimanente testo, l'art. 4 dell'accordo Buozzi-Mazzini corrisponde, all'incirca, ai compiti previsti dagli accordi del 1947 e del 1953, anche se la formulazione è diversa.

(1) v. nota 1, pag. 46.

### 15. — La posizione della commissione interna nell'azienda.

Si è, finora, considerata quale è la funzione e quali sono i compiti fissati dal regolamento normativo sulle commissioni interne, mettendone in evidenza la evoluzione.

Compito dell'indagine è stato quello di raccogliere un vasto materiale per individuare quale sia, in effetti, la realtà e per porre a raffronto, nei limiti del possibile, la situazione di fatto con il quadro giuridico.

Per valutare quella che è la posizione della commissione interna nella vita aziendale, per rendersi conto del suo ruolo effettivo, per collaudarne l'efficienza, per cogliere soprattutto gli aspetti di disagio ed i problemi che l'esistenza ed il funzionamento della commissione interna determinano, non basta riferirsi alle norme. È necessario esaminare in concreto come essa agisca, quali obiettivi si proponga, quale azione effettivamente svolga, quali rapporti intrattenga sia con la direzione aziendale e sia con i lavoratori, quali le materie di cui si occupa, quali i risultati conseguiti, le difficoltà incontrate, le incomprensioni manifestate ed i conflitti esplosi o latenti, quale l'atmosfera che la circonda, quale l'ambiente in cui opera.

Il pregio dell'indagine sta proprio nell'aver ignorato ogni impostazione astratta, e di avere, invece, diligentemente annotato, sistemato e riportato gli elementi di fatto emersi dalle dichiarazioni delle parti.

Si ha, così, un quadro vivo e realistico, con le sue luci e le sue ombre, di quello che è, non già l'istituto della commissione interna, ma la reale presenza della commissione interna nella vita aziendale.

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 parte ed i giudizi subiettivi.

Ma un correttivo a tale unilateralità sta 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 dell'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 diversi punti di vista delle parti interrogate circa la reale situazione della commissione interna dell'azienda.

E, cioè, come essa è vista, 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 sono membri di commissione interna.

Per quanto riguarda questi ultimi, la commissione interna appare considerata in modo non sempre uniforme, a seconda che una determinata corrente, od una altra, abbia la maggioranza, ed a seconda che, chi parla, appartenga all'uno od all'altro gruppo.

Ma è chiaro che la Commissione non si è limitata ad acquisire le diverse valutazioni, in quanto il materiale raccolto, le dichiarazioni effettuate, la varietà delle opinioni, finiscono in definitiva col permettere 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, un volto reale alla commissione interna.

Certi dati fisionomici si possono individuare, il che consente, indipendentemente dai giudizi, di identificare una serie precisa di situazioni tipiche. Che l'una o l'altra situazione prevalga o meno, è estremamente difficile da stabilire; ma, indipendentemente dalla proporzione dei colori, quello che conta è di avere davanti agli occhi l'intera tavolozza della realtà!

E sempre, indipendentemente dai giudizi, un dato obiettivo è possibile senz'altro stabilire: non vi è alcuna uniformità nella posizione delle commissioni interne nelle singole aziende.

Sono posizioni diversissime, in rapporto agli orientamenti delle parti, quali emergono dalle dichiarazioni, alla composizione delle commissioni interne, all'ambiente particolare che ogni azienda presenta e, in più, in relazione alle diverse dimensioni aziendali, ai diversi settori merceologici, alla diversa zona economica e, infine, alla diversa composizione delle maestranze per quanto attiene ai rapporti tra impiegati, operai specializzati, manovali, personale maschile e femminile, ecc.

Questo dato obiettivo non costituisce, di per sé, una conclusione negativa dei risultati dell'inchiesta. Non vi è un *optimum* dal quale, con graduale intensificazione, si discostino le altre situazioni. È dalla natura di un organismo come la commissione interna, ed è dalla sua ambientazione nelle più diverse situazioni, che la varietà deriva.

Ed anzi, è dato, con paziente attenzione, di rendersi conto che, mentre alcune situazioni sono senz'altro fuori dal quadro reale, altre non sono che l'elastico adattamento a quel complesso di elementi che influisce in ciascun ambiente sulla posizione della commissione interna.

## 16. - La funzione della commissione interna e la realtà aziendale.

Oggetto di particolare esame è stato tutto il vasto materiale raccolto che si riferisce alla concreta e specifica attività delle commissioni interne, secondo le notizie fornite e gli apprezzamenti fatti dalle organizzazioni sindacali, dalle direzioni aziendali, dalle stesse commissioni interne e dai singoli lavoratori.

In via preliminare, però, conviene soffermarsi su una parte, che si può considerare generale, di valutazione della posizione della commissione interna nel suo complesso.

È questo un tentativo di visione sintetica della realtà, cui si può pervenire attraverso l'insieme di elementi forniti e di giudizi dati.

Ed è per questo che, innanzi tutto, sono state riportate nei volumi documentativi alcune considerazioni generali sui compiti delle commissioni interne, tenendo distinte quelle delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, delle organizzazioni sindacali dei dirigenti di azienda, delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e, infine, delle commissioni interne e dei lavoratori, da una parte, e delle direzioni, dall'altra, delle aziende visitate.

Il problema che pongono queste dichiarazioni è quello della aderenza o meno della realtà all'ipotesi astratta formulata negli accordi interconfederali.

In altri termini, le commissioni interne, come sono, corrispondono o meno a quelle che dovrebbero essere? Gli obiettivi, gli scopi, i fini, che si sono proposti i firmatari degli accordi, sono in tutto, in parte o nulla affatto realizzati?

Ammessa una certa impostazione comune, quale emerge dagli accordi interconfederali, le parti, che hanno dovuto nelle singole aziende attuarla, vi si sono attenute, o vi si sono discostate, o l'hanno addirittura ignorata?

Questa serie di interrogativi non può evidentemente trovare una univoca risposta. Ma è sintomatico che, da qualunque punto di vista si consideri, molto spesso si deve notare, o per eccesso o per difetto, un notevole spostamento dalle posizioni che gli accordi hanno inteso determinare.

Come sempre è avvenuto nel corso delle indagini dirette, anche qui - e forse soprattutto qui - sono state messe in evidenza le situazioni nelle quali i contrasti erano più accentuati, e dove situazioni particolari si erano venute a creare.

In molti dei colloqui, temi come quelli, di cui si è raccolta una ampia documentazione, non sono stati nemmeno sfiorati; il che fa pensare che i problemi o non esistono o non sono sentiti o, quanto meno, non hanno un grado di intensità apprezzabile per le parti.

Non si deve nemmeno trascurare il rilievo che questo delle commissioni interne sia uno degli argomenti che più si prestano ad esasperazioni passionali; uno degli aspetti nei quali più divergenti e più lontani sono i punti di partenza ideologici e, dove, per il ripetersi frequente del fatto elettorale, più si mantiene accesa la polemica.

Non va neppure trascurato il fatto che, da tutte le parti, l'indagine della Commissione parlamentare è stata considerata, oltre che come una possibilità di fornire dati ed informazioni, anche come una occasione per impostare e svolgere adeguatamente le tesi particolari di ciascuna parte e di ciascuna corrente nella parte.

Ci si trova, così, di fronte ad una raccolta variamente composta che manifesta l'incertezza dominante nei concetti, negli indirizzi, nei pratici atteggiamenti, circa quella che dovrebbe essere la posizione della commissione interna nella vita aziendale.

L'art. 2 dell'accordo del 1953 contiene una premessa, nella quale le parti stipulanti - organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori - hanno inteso indicare lo spirito della funzione assegnata alla commissione interna.

L'art. 2 inizia, infatti, con la seguente enunciazione programmatica: « *Compito fondamentale della commissione interna e del delegato di impresa è quello di concorrere a mantenere normali i rapporti tra i lavoratori e la direzione dell'azienda, in uno spirito di collaborazione e di reciproca comprensione, per il regolare svolgimento dell'attività produttiva...* ».

Ed il 2° comma dello stesso art. 2 - come è stato già rilevato - assegna alla commissione interna una funzione di rappresentanza del personale in riferimento ai compiti di seguito indicati.

Tali compiti sono fissati nel quadro della funzione propria della commissione interna proclamata nel 1° comma dell'art. 2; ed è, perciò, che questi compiti consistono essenzialmente in « tentativo di componimento, in esami comuni con la direzione, in formulazione di proposte, in contributi alla elaborazione ».

Solo nel caso dell'esatta applicazione dei contratti di lavoro, degli accordi sindacali, della legislazione sociale e delle norme di igiene e sicurezza del lavoro, il compito della commissione interna ha una diversa caratterizzazione. Infatti, la commissione interna, in queste materie, ha il diritto di pretendere e, in caso di persistente inosservanza, di promuovere l'intervento degli organi di vigilanza.

Per il resto - come si è precisato - in definitiva, dipende soltanto dalla buona volontà di entrambe le parti - commissione interna e direzione aziendale - di far sì che l'attività prevista per la commissione interna

possa concretamente svolgersi nello spirito delle sue funzioni e conseguire risultati apprezzabili per i lavoratori rappresentati in una solidale visione con gli interessi produttivi dell'azienda.

In altri termini, i compiti ed il funzionamento delle commissioni interne sono strettamente legati alla reciproca buona volontà, al desiderio comune di collaborazione, ad uno stato d'animo spoglio di prevenzioni ed ispirato a mutua comprensione.

Ed è chiaro che, ogni volta che, da una parte o dall'altra, ci si allontanano da questo quadro programmatico, le cose non vanno!

Nei documenti raccolti sono state lumeggiate le difficoltà emerse, nella pratica attuazione, per concretare le premesse programmatiche dell'attività delle commissioni interne.

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

Ed è così che, dalle dichiarazioni delle parti, affiorano denunce delle organizzazioni sindacali di 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. Ed è così, poi, che, dalle dichiarazioni, appare la tendenza a trasferire l'attività della commissione interna sul terreno rivendicativo e contrattuale.

A tale proposito, è interessante rilevare che questa tendenza, a volte, si presenta come una posizione unilaterale delle commissioni interne, che altrimenti 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, dai quali, in seguito, in modo più approfondito, si tratterà ampiamente.

#### **17. - Possibilità e limiti del funzionamento della commissione interna nelle norme contrattuali e nella realtà.**

Dopo aver esaminato il problema generale dei compiti istitutivi, occorre ora considerare quale sia l'effettiva attività delle commissioni interne.

Un importante materiale è stato riportato nei volumi documentativi, raccolto attraverso le dichiarazioni delle organizzazioni sindacali, delle commissioni interne e delle direzioni delle imprese visitate.

Queste dichiarazioni tendono a lumeggiare in concreto la possibilità, i limiti, gli ostacoli all'effettivo funzionamento delle commissioni interne per l'attuazione dei compiti previsti dagli accordi interconfederali.

Anche qui, ci si trova di fronte ad un panorama molto vario, in cui, peraltro, un dato obiettivo è senz'altro possibile fissare ed è quello della profonda diversità in rapporto alle dimensioni aziendali.

Il concordato interconfederale tra grandi, medie e piccole aziende non fa altra distinzione che per quanto riguarda il numero dei componenti della commissione interna.

Ma la realtà è molto più complessa; ed essa finisce col configurare in maniera diversa la possibilità di attività della commissione interna in una grande azienda da quella in una piccola azienda, nella quale vi è un più diretto contatto tra imprenditori e singoli lavoratori.

È chiaro che le dichiarazioni raccolte investono anche altri problemi; e, più che descrivere obiettivamente date situazioni, possono riportarsi piuttosto alle diverse impostazioni di fondo ed alla difesa polemica delle rispettive posizioni.

Forse non è inopportuno sottolineare che il materiale raccolto è, in prevalenza, fornito dalle organizzazioni sindacali e da alcune commissioni interne di grandi aziende, mentre è più scarso quello relativo a medie e piccole aziende.

Il problema essenziale è, pertanto, quello dell'area consentita e possibile in cui le commissioni interne funzionano. Questa area ha un suo confine astratto che è fissato dai compiti enunciati dall'art. 2, integrato dall'art. 10 dell'accordo interconfederale del 1953.

L'area, di fatto, coincide? Vi sono straripamenti ed in quale direzione? L'area è, in effetti, più ristretta di quella prevista?

A questo proposito, emerge 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 l'attività connessa ai compiti previsti nell'art. 2.

Altro problema fondamentale riguarda le possibilità che hanno le commissioni interne - così come di fatto funzionano - di acquisire elementi sufficienti di conoscenza delle situazioni aziendali, indispensabili all'espletamento dei loro compiti.

Nella documentazione sono state raccolte varie dichiarazioni sugli ostacoli cui vanno incontro le commissioni interne nel loro funzionamento, e si è ritenuto opportuno riportare anche alcune dichiarazioni relative a due problemi di grandissima 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 interne medesime.

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; perché, 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, ed in più rilevante misura, alla complessa e, spesso, molto costosa organizzazione delle elezioni.

Allo stato dei fatti, si deve prendere atto che, in generale, a tali necessità sono le aziende a provvedere, in più o meno larga misura, e secondo le proprie inclinazioni.

#### 18. - Gli accordi aziendali per il funzionamento delle commissioni interne.

Nella documentazione sono stati riportati alcuni accordi aziendali stipulati per il funzionamento delle commissioni interne - che è stato possibile reperire - e dichiarazioni relative ad accordi, per i quali manca il testo, intervenuti nell'ambito di singole aziende per più adeguatamente regolare il funzionamento delle commissioni interne.

Si tratta, in generale, di accordi che vanno al di là del quadro del concordato interconfederale, riconoscono compiti, ed attribuiscono possibilità di funzionamento più vaste. Insieme con gli accordi vigenti, sono anche riportate dichiarazioni che si riferiscono ad accordi intervenuti nel passato, che attribuivano 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 ed i suoi compiti rappresentativi con le possibilità offerte dall'art. 10; la difficoltà, cioè, di armonizzare 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.

#### 19. - La pluralità sindacale e le sue conseguenze nel funzionamento della commissione interna.

Uno degli aspetti che, più di ogni altro, influiscono sulla posizione della commissione interna nella vita aziendale è dato dal fatto che le commissioni interne sorgono attraverso le elezioni e svolgono successivamente la loro attività, riproducendo, nella loro costituzione e nel loro funzionamento, le profonde divisioni esistenti in campo sindacale.

Certo è che la commissione interna ha una funzione e tende a realizzare dei fini, che le sono propri; che è soprattutto un organismo di rappresentanza dei lavoratori nei confronti e nei rapporti con l'impresa nella quale operano; che deve espletare tale sua funzione di rappresentanza in un quadro particolare di vita aziendale, tenendo sempre presente l'interesse generale e solidale dell'azienda, e cercando di creare il clima più propizio di collaborazione e di comprensione.

Tutto questo porta, evidentemente, a considerare che la commissione interna deve essere concepita e deve muoversi su di un piano che è diverso da quello delle organizzazioni sindacali.

Il collegamento vi era con l'accordo Buozi-Mazzini; ma esso è stato, successivamente, eliminato per le ragioni già indicate, ed anche perché non vi è più quel terreno comune di collaborazione, che impegnava, oltre che la vita aziendale, anche i rapporti tra le categorie, quali erano dalla legge dettati alle parti con l'ordinamento sindacale corporativo.

Pur essendo diversa l'impostazione ideologica delle varie associazioni sindacali, pur non indirizzandosi tutte al rigido principio della lotta di classe, pur da tutte non essendo escluse possibilità di collaborazione, è chiaro che il sindacato, comunque, ha una funzione di rappresentanza, a fini essenzialmente rivendicativi; il che, quando le rivendicazioni si pongono, non può non determinare, con la contrapposizione degli interessi, anche una opposizione di atteggiamenti che giunge, con lo sciopero, fino alla lotta.

È ben facile considerare, in via teorica, questa differenza! Si ha, con le migliori intenzioni e nella massima buona fede, un bel proclamare certi principi negli accordi!

La realtà è che le impostazioni sindacali si riproducono naturalmente negli schieramenti per le elezioni delle commissioni interne, e permangono nell'interno delle stesse, una volta elette.

Ciò è una conseguenza fatale della pluralità sindacale; e, d'altra parte, le diverse associazioni sindacali dei lavoratori sono troppo convinte del gran peso che esse possono avere nella vita aziendale - e la vita delle singole aziende è, nel totale, la vita sindacale - per rinunciare a conquistare delle posizioni nelle commissioni interne, e ad indirizzarne l'attività, attraverso i membri appartenenti alla propria corrente, nel quadro dei fini, degli interessi, delle particolari visioni di ciascuna associazione.

D'altronde, bisogna pur sempre ricordare che i risultati delle elezioni delle commissioni interne finiscono con l'essere i soli indicativi della consistenza numerica delle varie associazioni sindacali; onde ciascuna di esse tende con ogni sforzo a raggiungere le migliori posizioni. E tali posizioni, in definitiva, hanno riflessi molto vasti, perché servono a lumeggiare sviluppi e decadenze, a stabilire rapporti di efficienza, a convalidare pretese maggioritarie, ad attribuire ruolo più o meno determinante nel complesso svolgimento dell'attività sindacale.

E, poiché legami non mancano tra schieramenti sindacali e schieramenti politici, in definitiva, spesso - e soprattutto nei grandi complessi - non si sfugge, oltre che ad una caratterizzazione di correnti sindacali, anche ad una politicizzazione di tutta o parte della commissione interna.

Sono state, in proposito, raccolte interessanti dichiarazioni - che, peraltro, giova avvertire, non possono estendersi all'intero campo delle situazioni esaminate con l'indagine, ma ne rappresentano soltanto la espressione nei casi in cui il problema, esistendo, ha dato luogo a rilievi - con l'indicazione delle conseguenze che, da tali situazioni, di fatto, derivano.

Tali conseguenze sono state particolarmente inquadrare nella loro varia portata, che va dalla completa frattura - e, quindi, dall'assoluta non funzionalità, - alla attività separata delle correnti; il tutto, con riflessi nei rapporti dei lavoratori e nei rapporti delle aziende.

Una più approfondita ragione dei complessi problemi inerenti alla posizione della commissione interna nella vita aziendale, in riferimento alle situazioni che si sono potute identificare, come delle varie valutazioni delle parti interrogate, si può avere attraverso l'ampio materiale, sistematicamente ordinato, riportato nei volumi documentativi.

## **20. - I permessi ai membri di commissione interna nelle norme contrattuali.**

La funzionalità della commissione interna è, senza dubbio, legata alla possibilità dei suoi membri di espletare i compiti loro attribuiti. D'altra parte, i membri delle commissioni interne sono dei lavoratori tenuti alla prestazione di lavoro.

Questa duplice contrastante esigenza si è sempre presentata quando si sono dovute dettare le norme regolatrici del funzionamento delle commissioni interne; ed essa ha trovato una soluzione nella disposizione dell'art. 10 del vigente accordo dell'8 maggio 1953 che stabilisce: « *L'attività delle commissioni interne e dei delegati di impresa deve svolgersi senza creare intralcio alla produzione ed al normale andamento del lavoro nell'impresa. I membri delle commissioni interne ed i delegati di impresa sono soggetti alle comuni norme contrattuali e, quindi, devono osservare l'orario di lavoro come tutti gli altri dipendenti. In casi eccezionali ed urgenti, per l'espletamento del loro mandato, possono assentarsi dal loro posto di lavoro o dalla azienda su autorizzazione della direzione o di chi ne abbia avuta da essa facoltà* ».

L'art. 10 del precedente accordo del 1947 era sostanzialmente identico. Infatti, mentre il 1° comma era esattamente uguale, il 2° comma così stabiliva:

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

La formula, invece, del 1° comma dell'art. 6 dell'accordo Buozzi-Mazzini del 2 settembre 1943 diceva soltanto:

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

Questa ultima formula ha un contenuto, solo in parte, simile a quello dei successivi accordi del 1947 e del 1953, e prende in considerazione, in effetti, una situazione per molti lati diversa.

L'accordo Buozzi-Mazzini, in effetti, si riferisce al comportamento della commissione interna e dei suoi membri, che deve essere tale da non recare intralcio alla produzione ed al normale andamento del lavoro dell'azienda, più che riferirsi alla disponibilità di tempo dei singoli commissari.

Con i successivi accordi, invece, è stata presa in considerazione soprattutto la posizione dei singoli componenti della commissione interna, anziché il suo comportamento complessivo nei rapporti della produzione.

Sono state, così, dettate norme in una materia che era prima lasciata al libito delle parti. Ma il solo fatto di avere affermato che, normalmente, i membri delle commissioni interne sono soggetti alle comuni norme contrattuali - e, quindi, devono osservare l'orario di lavoro come tutti gli

altri dipendenti - ha portato ad una certa revisione delle situazioni, di fatto costituite, quando mancava una espressa norma.

Ribadito il principio con l'accordo del 1953, la situazione di fatto si è andata notevolmente modificando, anche perché la formula, adottata dall'art. 10, pone l'accento sulla necessità del permesso per assentarsi dal posto di lavoro.

Ciò si poteva considerare implicito secondo le norme dell'accordo del 1947, che imponeva ai membri delle commissioni interne di rispettare le comuni norme contrattuali e l'orario di lavoro; ma, introducendo una espressa menzione, ha, indubbiamente, rafforzata la posizione restrittiva.

#### 21. - La concessione dei permessi e dei distacchi ai membri di commissione interna nelle situazioni di fatto.

L'indagine della Commissione parlamentare si è orientata, non soltanto ad accertare se, e per quanto, la norma contrattuale fosse applicata, ma anche ad individuare quale sia l'effettiva situazione di fatto.

In realtà, al di là delle norme scritte, certe esigenze, specialmente in grandi complessi, hanno finito con l'imporsi e, in molti casi, si è potuta riscontrare una notevole comprensione.

Il problema dell'attività dei membri delle commissioni interne ha, nella pratica, parecchi aspetti. In primo luogo, essa riguarda la partecipazione alle riunioni; indi, i rapporti con la direzione ed i singoli uffici; gli interventi esterni presso i sindacati ed in riunioni intersindacali per l'esame di problemi aziendali, infine i contatti con le maestranze.

È chiaro che questi aspetti assumono maggiore o minore rilevanza, in rapporto anche alle dimensioni aziendali; e, quindi, al numero dei lavoratori.

Le situazioni di fatto che si sono potute accertare si adeguano normalmente alla intensità dell'attività richiesta in rapporto al numero dei lavoratori, ma rilevanti eccezioni sono del pari emerse.

Nella pratica, sono state identificate situazioni varie, che possono così riassumersi:

a) vi sono casi, in cui, pur prevedendosi nell'accordo interconfederale il permesso volta per volta, tutti o alcuni dei membri della commissione interna hanno dei permessi permanenti di diversa ampiezza;

b) normale concessione, volta per volta, di permessi rilasciati con notevole comprensione;

c) applicazione rigida dell'accordo interconfederale per cui ai membri di commissioni interne, durante il lavoro, o non si concedono affatto permessi o si concedono solo eccezionalmente.

Nei volumi documentativi sono riportate numerose dichiarazioni, tra le più significative, in merito al problema dei distacchi.

Già si è esaminato quale è, al riguardo, il regime contrattuale, che prevede soltanto la concessione di 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; e ciò è quello che si chiama distacco.

Dalle dichiarazioni reperite in merito si evince, peraltro, che, da organizzazioni di lavoratori e da commissioni interne, è fatta presente la necessità, ai fini funzionali, di questi distacchi.

Vi è, quindi, una tendenza all'estensione, che trova riscontro, dalla altra parte, nella tendenza a riassorbire le situazioni di fatto in precedenza costituite; donde un contrasto che emerge dalle dichiarazioni.

Analoghi dissensi sorgono anche per il numero dei membri distaccati o per la quantità complessiva delle ore concesse giornalmente. Sono questi motivi di contrasto tra le posizioni delle parti che hanno motivazioni a seconda del loro punto di vista.

Molte dichiarazioni sono state raccolte, sia da parte dei lavoratori che dei datori di lavoro, in merito alla concessione di permessi per facilitare il compito delle commissioni interne, sia nei confronti dei lavoratori, che nei contatti con le direzioni.

Tali dichiarazioni trattano dei permessi in genere, esulando dai veri e propri distacchi di cui già si è detto. In alcune di esse si può, altresì, rilevare che, anche quando esistono membri di commissione interna permanentemente distaccati, a volte vengono concessi permessi anche agli altri membri componenti la commissione interna stessa.

Dai colloqui svolti, nelle varie provincie, nelle aziende sottoposte ad indagini dirette, sono state inoltre raccolte molte dichiarazioni, sia dei datori di lavoro che dei lavoratori, concernenti l'attività delle commissioni interne sotto il profilo delle difficoltà inerenti alla concessione di permessi durante le ore di lavoro.

Da parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei membri della commissione interna che hanno sollevato obiezioni in proposito, spesso si ritiene che le difficoltà frapposte dalle direzioni dipendano dalla volontà di ostacolare l'attività stessa delle commissioni interne; mentre i datori di lavoro, nelle loro dichiarazioni, fanno rilevare che la concessione di permessi, nel corso delle ore lavorative, intralcia il lavoro comune e risulta dannosa per il normale andamento delle aziende.

**22. - Esame analitico della concessione dei permessi e dei distacchi nelle aziende visitate.**

Interessanti sono i rilievi statistici desunti dall'indagine diretta nelle aziende visitate.

I dati sulla concessione di permessi e distacchi ai membri delle commissioni interne si sono avuti in 126 aziende, pari all'87 % circa delle 145 aziende (1) nelle quali esiste la commissione interna.

Delle 19 aziende in cui non si sono avuti dati statistici, 7 appartengono allo strato da 51 a 100; 9 a quello da 101 a 500 e 3 allo strato oltre 500. Le industrie meccaniche, metallurgiche e chimiche sono rappresentate ciascuna con 1 azienda, le estrattive e le tessili, rispettivamente con 10 e con 6 aziende. La suddivisione delle aziende nelle quali sono state ottenute risposte al quesito si evince dalla *tabella 10*, ove le percentuali si riferiscono al totale delle aziende, per ogni classe di industria, in cui esiste la commissione interna.

TABELLA 10.

AZIENDE CHE HANNO FORNITO NOTIZIE SULLA CONCESSIONE DEI PERMESSI E DISTACCHI AI MEMBRI DI COMMISSIONI INTERNE PER CLASSI DI INDUSTRIA E PER NUMERO DI DIPENDENTI

CLASSI DI INDUSTRIA	AZIENDE CON DIPENDENTI				MANCANO NOTIZIE SULLA CONCESSIONE DI PERMESSI E DISTACCHI	TOTALI GENERALI
	da 51 a 100	da 101 a 500	oltre 500	TOTALE		
Meccaniche . . . . .	14	18	13	45	1	46
Metallurgiche. . . . .	2	3	9	14	1	15
Estrattive . . . . .	1	6	11	18	10	28
Chimiche . . . . .	5	8	10	23	1	24
Tessili . . . . .	2	15	9	26	6	32
TOTALI . . . . .	24	50	52	126	19	145

(1) v. nota 1, pag. 53.

Si hanno sufficienti ragioni per ritenere che i dati esposti in tale *tabella 10* rispecchino la situazione che - in base agli elementi emersi in seguito all'indagine condotta dalla Commissione - si presume debba realmente esistere nelle 126 aziende che hanno risposto al quesito sulla concessione di permessi e distacchi ai membri delle commissioni interne, singolarmente considerate.

Infatti, le aziende, nelle quali vengono concessi distacchi o permessi permanenti, sono diverse da quelle presso le quali i permessi vengono concessi solo su richiesta, oppure in via eccezionale.

La seguente *tabella 11* indica, poi, un raffronto delle varie risposte, in merito al problema della concessione dei permessi e dei distacchi ai membri delle commissioni interne, fornite dai lavoratori e dai datori di lavoro.

È da notare che in una azienda meccanica con oltre 500 dipendenti - non compresa nell'analisi sopra illustrata - la risposta al quesito fornita dalla commissione interna è stata discordante, secondo le correnti sindacali cui appartenevano i membri di commissione interna che l'hanno formulata. Secondo alcuni, infatti, la direzione non concederebbe permessi durante l'orario di lavoro, secondo altri verrebbero concessi normalmente, su richiesta. Con quest'ultima dichiarazione dei lavoratori concorda la risposta della direzione.

Ciò premesso, si può predisporre il quadro seguente, concernente gli elementi rilevati nelle 145 aziende di cui alla *tabella 11*:

a) vengono concessi distacchi o permessi permanenti:

meccaniche . . . . .	8
metallurgiche . . . . .	5
chimiche . . . . .	5
estrattive . . . . .	4
tessili . . . . .	2
	—
In totale . . .	24

pari a circa un quinto. Di tali aziende, 21 appartengono allo strato con oltre 500 dipendenti, 2 occupano da 101 a 500 dipendenti ed 1 da 51 a 100 dipendenti. Le risposte sono state fornite in 17 casi concordemente da lavoratori e datori di lavoro e in 7 casi dai soli lavoratori, mancando il dato delle direzioni. Questa risposta si è avuta anche dalla direzione di una azienda, in contrasto con i lavoratori, considerata ai fini statistici nella seguente lett. c).

TABELLA 11.

AZIENDE SECONDO I PERMESSI E I DISTACCHI CONCESSI AI MEMBRI  
DI COMMISSIONI INTERNE. CONFRONTO TRA LE DICHIARAZIONI DEI  
DATORI DI LAVORO E DEI LAVORATORI

	DICHIARAZIONI DEI DATORI DI LAVORO					
	Aziende che concedono			Aziende che non concedono permessi	Aziende per le quali mancano notizie	TOTALI
	permessi e distacchi perma- nenti	permessi normal- mente su richiesta	permessi eccezio- nalmente			
Aziende che con- cedono permessi e distacchi perma- nenti . . . . .	17	—	—	—	7	24
Aziende che con- cedono permessi normalmente su richiesta . . . . .	—	23	—	—	18	41
Aziende che con- cedono permessi ec- cezionalmente . .	1	1	14	—	3	19
Aziende che non concedono per- messi . . . . .	—	1	4	12	23	40
Aziende per le quali manca la notizia	—	—	1	—	20	21
TOTALI . . .	18	25	19	12	71	145



b) *vengono concessi permessi normalmente su richiesta:*

oltre alle 7 aziende, di cui viene tenuto conto statisticamente nelle lett. c) e d), questa risposta si è avuta nelle seguenti aziende:

meccaniche . . . . .	16
tessili . . . . .	9
chimiche . . . . .	7
estrattive . . . . .	5
metallurgiche . . . . .	4
	—
In totale . . . . .	41

pari ad un terzo. Di queste aziende 12 occupano oltre 500 dipendenti, 21 ne occupano da 101 a 500 e 8 da 51 a 100. Le risposte sono state concordi in 23 casi e fornite dai soli lavoratori in 18 casi, nei quali mancano i dati dei datori di lavoro.

c) *vengono concessi permessi in casi eccezionali:*

tessili . . . . .	6
meccaniche . . . . .	5
chimiche . . . . .	4
metallurgiche . . . . .	4
estrattive . . . . .	1
	—
In totale . . . . .	20

pari ad oltre un ottavo. Delle aziende sopra elencate 9 occupano oltre 500 dipendenti, 9 ne occupano da 101 a 500 e 2 da 51 a 100. Le risposte sono state concordi in 13 casi; in 3 casi dei soli lavoratori, mancano il dato delle direzioni, in 2 casi discordanti, poiché alle dichiarazioni dei lavoratori si contrappongono quelle delle direzioni secondo le quali, in una azienda verrebbero concessi distacchi o permessi permanenti, e, nell'altra, i permessi sarebbero concessi normalmente, su richiesta; infine, in 1 caso della sola direzione, mancando il dato dei lavoratori. Questa stessa risposta è stata, inoltre, fornita in contraddittorio con i lavoratori, dalle direzioni di 4 aziende che sono però considerate, ai fini statistici, nella seguente lettera d).

d) *non vengono concessi permessi durante l'orario di lavoro:*

meccaniche . . . . .	15
tessili . . . . .	9
estrattive . . . . .	8
chimiche . . . . .	7
metallurgiche . . . . .	1
	—
In totale . . . . .	40

pari ad un terzo. Di tali aziende, 9 occupano oltre 500 dipendenti, 18 ne occupano da 101 a 500 e 13 da 51 a 100. Le risposte sono state in 12 casi concordi, in 23 casi dei soli lavoratori, mancando il dato delle direzioni e nei rimanenti 5 casi sono state discordanti. Infatti, mentre i lavoratori hanno risposto nel modo analizzato nella presente lett. d), le direzioni hanno affermato in 4 aziende che, in casi eccezionali, vengono concessi permessi e in 1 azienda che tali permessi vengono concessi normalmente su richiesta.

### 23. - La retribuzione delle ore non lavorate per i permessi e per i distacchi.

Un problema di particolare interesse e rilevanza - e che è stato approfondito nel corso delle indagini - riguarda il godimento o meno, della retribuzione da parte dei membri della commissione interna per le ore non lavorate, sia nel caso di distacco, come nel caso di permesso volta per volta.

L'accordo interconfederale del 1953 - come anche quelli precedenti del 1947 e del 1943 - nulla ha disposto sulla retribuzione, o meno, delle ore di permesso concesse ai membri di commissioni interne.

Vi è, quindi, una grande varietà di situazioni in relazione agli accordi ed alle concessioni stabilite azienda per azienda.

Si va da aziende che concedono vere e proprie indennità ai membri di commissioni interne per le ore dedicate ai compiti della commissione interna, anche al di fuori dell'orario di lavoro; fino ad aziende, che, in mancanza di una norma esplicita, non retribuiscono le ore non lavorate dai membri di commissioni interne, anche se, ad esempio, hanno dovuto intervenire a riunioni per vertenze aziendali.

Numerose dichiarazioni sono state rilasciate, sia dai datori di lavoro che dai lavoratori, dalle quali risulta che le ore concesse alle commissioni interne per lo svolgimento delle mansioni inerenti al proprio compito, sono

regolarmente retribuite. Le dichiarazioni 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 delle indagini dirette sulle aziende campionate.

Di particolare interesse, inoltre, alcune dichiarazioni dalle quali risulta che la commissione interna non può svolgere attività durante le ore lavorative, ma che viene concessa una indennità per il tempo che dedica ai lavoratori dopo l'orario normale di lavoro.

Sono state anche raccolte le dichiarazioni di commissioni interne di aziende visitate e di organizzazioni sindacali, che concernono casi in cui non vengono retribuite le ore di permesso concesse ai membri di commissioni interne, i quali hanno dovuto subire una perdita di salario per poter esplicare le proprie mansioni di tutela dei lavoratori rappresentati.

#### 24. - La libertà di movimento dei membri di commissione interna.

Un altro aspetto di rilevante portata, sul quale alcune parti si sono soffermate, riguarda la libertà di movimento dei membri della commissione interna durante i permessi, o fuori i permessi, nell'ambito dell'azienda, e fuori l'azienda stessa.

Dal punto di vista pratico, molteplici problemi sorgono, infatti, a proposito dell'esigenza di contatti della commissione interna e dei suoi singoli membri con le maestranze in generale, le maestranze dei diversi reparti ed i lavoratori individualmente.

Il problema non sorge nelle piccole aziende; ed ha una scarsa rilevanza nelle medie, dove lo stabilimento non occupa una grande area, e dove è abbastanza agevole incontrarsi, e dove, pur trovandosi in un determinato reparto, si ha maggiore possibilità di rendersi conto di quello che avviene negli altri.

Il problema, invece, esiste nelle grandi aziende nelle quali vi sono molti edifici e capannoni, e ampie distanze; e dove il lavoro è organizzato in modo diverso a seconda delle varie fasi della produzione; e dove, soprattutto, non vi può essere la possibilità di avere tutto sott'occhio, mancando, inoltre, la conoscenza personale.

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.

Ora è chiaro che vi è 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 intrattenersi con i lavoratori.

Vi è, d'altra parte, la tendenza degli imprenditori di escludere queste 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 si riportano nei volumi documentativi, con l'illustrazione delle ragioni addotte dalle parti.

È certo che questo è uno dei punti di maggiore importanza nei rapporti interni aziendali.

Sono state, infine, raccolte alcune considerazioni relative alle condizioni di miglior favore esistenti in passato, per le quali si è manifestata una notevole tendenza a restringerle.

Spesso, i lavoratori hanno, infatti, dichiarato che, nel passato le commissioni interne avevano migliore libertà di movimento dentro e fuori le fabbriche nelle ore di lavoro, o un maggior numero di ore di permesso o di distacco.

Anche tali dichiarazioni sono ampiamente contenute nei volumi di documentazione ai quali si rinvia.

#### 25. - Le riunioni dei lavoratori secondo le norme contrattuali e nella realtà.

L'art. 13 del vigente contratto - perfettamente identico all'art. 13 del contratto del 1947 - così stabilisce: « *Per qualsiasi riunione di lavoratori da tenersi dalla commissione interna nell'ambito dello stabilimento collegata ai compiti della commissione interna o per discutere problemi sindacali, l'ora ed il luogo saranno concordati con la direzione. Salvo casi eccezionali dette riunioni debbono essere tenute fuori dell'orario di lavoro* ».

L'accordo Buozzi-Mazzini del 1943 non trattava dell'argomento, e solo nell'art. 6 - 2° comma - si prevedevano le sedi per ricevere i lavoratori.

Dalla norma del vigente contratto, innanzi riportato, risulta:

a) che sono previste - e che, quindi, sono lecite - riunioni di lavoratori promosse dalla commissione interna;

b) che tali riunioni debbono essere connesse ai compiti della commissione interna o per discutere problemi sindacali;

c) che l'ora ed il luogo devono essere concordati con la direzione;

d) che le riunioni debbono essere tenute, salvo casi eccezionali, fuori dell'orario di lavoro.

Questo il quadro - dal punto di vista giuridico - circa la disciplina delle riunioni. Ed è chiaro che, già sotto questo profilo, sono sorte divergenti interpretazioni. Ma, a parte ciò, sul piano della realtà, sul piano quindi, dei rapporti tra direzione e lavoratori inerenti al funzionamento della commissione interna, una notevole varietà di situazioni di fatto si presenta, ed il regime giuridico è attuato nella pratica in modo non sempre conforme alle norme; così, come appaiono contrasti e divergenze che superano lo schema contrattuale.

In merito ai vari punti disciplinati dall'art. 13, riunioni sono, dunque, previste; e, quindi, sono lecite e consentite. Ma questa affermazione è collegata alla natura della riunione ed all'accordo con la direzione circa il luogo e l'orario.

È intorno a questo collegamento che si manifestano i primi contrasti. Infatti, si sostiene, da una parte, che le riunioni sono possibili se vi è l'accordo con la direzione, e che la direzione stessa, per consentire, deve avere la possibilità di controllare che la riunione richiesta abbia la natura prevista dal contratto; e, cioè, sia connessa ai compiti della commissione interna e riguardi la discussione di problemi sindacali. Dall'altra parte, si contesta una ingerenza della direzione in questa materia, insistendo sul fatto che l'accordo deve riguardare soltanto il luogo e l'orario.

Su questo argomento, sono state raccolte interessanti dichiarazioni, sia da parte dei rappresentanti dei lavoratori che da parte delle direzioni; ed il problema viene trattato in tutti i suoi aspetti, sia giuridici che pratici.

Le direzioni sostengono che, intanto, sono tenute ad aderire, concordando luogo ed orario, ad una richiesta di riunione, in quanto questa è della natura prevista dal contratto, donde, per esse, il diritto di accertare che così sia.

Le associazioni sindacali di lavoratori e le commissioni interne contestano il collegamento, per lo meno nel modo come è concepito dalla direzione; e, comunque, lamentano che esso da luogo ad eccessi nella fase dell'accertamento e, a volte, a controllo 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 circa la distinzione tra l'incontestabile diritto di riunione dei lavoratori e la riunione nell'interno dello stabilimento, la quale evidentemente ha una sua

specifica e circoscritta funzione. A tutto questo, si aggiungono 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, la difficoltà di contenere le discussioni in alvei prestabiliti.

Tutto questo insieme emerge da numerose e diffuse dichiarazioni di tutte le parti, interessanti sia per i vari aspetti giuridici, tecnici e di relazione che lumeggiano, sia per cogliere l'atmosfera di rapporti aziendali, e sia per dare un certo risalto alle posizioni di fondo che sono alla base dei contrastanti punti di vista.

Altri problemi sui quali è stata portata particolare attenzione, nel corso delle indagini, sono quelli relativi all'orario ed al luogo delle riunioni.

Sono, dalle dichiarazioni delle parti, emersi casi in cui l'azienda consente che le riunioni avvengano durante l'orario di lavoro, altri casi in cui l'azienda richiede che le riunioni avvengano fuori l'orario stesso.

Circa le riunioni tenute durante l'orario di lavoro, in alcune dichiarazioni, è stato precisato che, per il periodo della riunione, non vengono operate trattenute sulla paga. Naturalmente, le riunioni durante l'orario di lavoro sono previste dal contratto con carattere eccezionale; e, pertanto, come risulta dalle stesse dichiarazioni, normalmente esse avvengono per accordo tra la commissione interna e la direzione aziendale.

Spesso la riunione è, invece, autorizzata durante la mensa; e, nelle grandi aziende, vi sono impianti amplificatori al fine di permettere che tutti possano agevolmente ascoltare.

È certo che il problema delle riunioni fuori dell'orario di lavoro è assai sentito, anche perché gli operai, al di fuori della mensa, di solito non hanno possibilità di trattenersi, dovendo prendere i mezzi di trasporto per rientrare nelle abitazioni che, per molti, sono a parecchi chilometri di distanza.

Ci sono, poi, situazioni di produzione a ciclo continuo, in cui è praticamente impossibile effettuare riunioni generali, essendovi due o tre turni di lavoratori.

Vi sono anche alcune dichiarazioni delle commissioni interne e delle direzioni, dalle quali risulta che, a volte, le assemblee indette dalle commissioni interne avvengono fuori dello stabilimento, o per difficoltà pratiche di vario genere - specie per indisponibilità di idonei locali - o per convenienza degli stessi lavoratori.

Tutti questi elementi risultano assai evidenti dalle dichiarazioni suddette, le quali, nei pareri contrastanti delle varie parti, permettono di valutare i vari aspetti delle diverse situazioni esistenti.

Le situazioni - che si sono andate man mano illustrando e che manifestano una certa difficoltà nel funzionamento pratico del disposto dell'art. 13 - in alcuni casi si esasperano, e finiscono col trasformarsi in vero e proprio impedimento alla convocazione delle riunioni, sia durante, che dopo l'orario di lavoro. Evidentemente, casi di questo genere sono puntualizzati soltanto in dichiarazioni delle associazioni sindacali dei lavoratori e in quelle 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 pervenute da una parte sola, si è ritenuto opportuno riportarle nei volumi documentativi, perchè costituiscono un indice del disagio che può ravvisarsi nel rapporto tra commissioni interne e direzioni, in riferimento a diversità di concezioni, ed a reciproche diffidenze e tendenze a superare gli schemi contrattuali considerati non adeguati.

Alcune dichiarazioni, espresse sia dalle commissioni interne che dalle direzioni aziendali, affermano che le riunioni dei lavoratori non avvengono in quanto non richieste dalle commissioni interne; e le cause di ciò sono di vario genere e si rapportano a singole situazioni aziendali. Nella documentazione sono state raccolte varie dichiarazioni che investono problemi, a volte generali, e a volte particolari, sulla situazione aziendale in rapporto alle riunioni dei lavoratori. E, di particolare interesse, sono quelle che riguardano l'opportunità di una regolamentazione per dare la possibilità alla commissione interna di indire regolari e periodiche assemblee dei lavoratori.

#### 26. - I risultati dell'indagine diretta sulle riunioni dei lavoratori indette dalle commissioni interne e sul luogo ed orario delle stesse.

Circa il verificarsi o meno delle riunioni dei lavoratori, indette dalle commissioni interne, sono stati elaborati dati statistici desunti dall'indagine diretta nelle aziende visitate del settore industria.

Sono stati, infatti, raccolti dati sulle riunioni del personale in 105 aziende sulle 145 visitate (1), nelle quali esiste la commissione interna; mentre, nelle altre 40 aziende, non si è potuto raccogliere alcun elemento in proposito; onde deve ritenersi che non vi siano lagnanze al riguardo.

(1) v. nota 1, pag. 53.

Il dato non è stato sempre affermativo; infatti, in 23 aziende, sulle 105 anzidette, tanto i datori di lavoro quanto i lavoratori, hanno ammesso che non vengono tenute riunioni dal personale.

La *tabella 12* riporta la suddivisione in classi di industria e per numero di dipendenti dei vari gruppi di aziende, a seconda delle risposte fornite e secondo il numero di dipendenti occupati nelle aziende prese in esame.

TABELLA 12.

AZIENDE, NELLE QUALI HANNO LUOGO O NON HANNO LUOGO RIUNIONI DI LAVORATORI INDETTE DALLE COMMISSIONI INTERNE, PER CLASSI DI INDUSTRIA E PER NUMERO DI DIPENDENTI

CLASSI DI INDUSTRIA E NUMERO DI DIPENDENTI	NUMERO DELLE AZIENDE			AZIENDE PER LE QUALI MANCANO NOTIZIE SULLE RIU- NIONI DEI LAVORATORI INDETTE DALLE C. I.	TOTALI GENERALI
	hanno luogo riunioni di lavoratori	non hanno luogo riunioni di lavoratori	TOTALI		
Meccaniche . . . . .	35	3	38	8	46
Metallurgiche . . . . .	9	2	11	4	15
Estrattive. . . . .	13	4	17	11	28
Chimiche. . . . .	19	2	21	3	24
Tessili . . . . .	6	12	18	14	32
TOTALI . . . . .	82	23	105	40	145
Percentuali . . . . .	78	22	100	—	—
Da 51 a 100 . . . . .	17	3	20	11	31
Da 101 a 500 . . . . .	25	13	38	21	59
Oltre 500 . . . . .	40	9	47	8	55
TOTALI . . . . .	82	23	105	40	145
Percentuali . . . . .	78	22	100	—	—



Nelle 82 aziende nelle quali si tengono riunioni del personale, si sono avuti i seguenti dati relativamente al luogo ed all'orario in cui le riunioni si svolgono:

a) *nello stabilimento:*

meccaniche . . . . .	34
chimiche . . . . .	18
estrattive . . . . .	11
metallurgiche . . . . .	8
tessili . . . . .	5

In totale . . . 76

cioè, quasi tutto il gruppo di aziende in cui vengono tenute riunioni del personale. Di esse, 36 occupano oltre 500 dipendenti, 23 ne occupano da 101 a 500, e 17 da 51 a 100. Delle 76 risposte, in 29 casi esse sono state concordi, mentre in 40 casi vi sono state risposte dei soli lavoratori e manca il dato delle direzioni, in 6 casi vi è la risposta della sola direzione e non si sono avute notizie da parte dei lavoratori; in un solo caso, infine, la risposta è stata discorde. Infatti, alla affermazione della direzione si contrappone quella dei lavoratori secondo la quale le riunioni non si tengono affatto.

b) *fuori dello stabilimento:*

estrattive . . . . .	2
meccaniche . . . . .	1
metallurgiche . . . . .	1
chimiche . . . . .	1
tessili . . . . .	1

In totale . . . 6

pari all'8 % circa, di cui 4 con più di 500 dipendenti e 2 con dipendenti da 101 a 500. Le risposte sono state concordi in 2 casi e dei soli lavoratori in 4 casi nei quali manca il dato delle direzioni.

Relativamente all'orario in cui si svolgono le riunioni del personale, si sono avuti elementi in 73 aziende sulle 82 nelle quali le riunioni stesse vengono indette.

Tali 73 aziende appartengono, 34 al settore meccanico, 8 al metallurgico, 8 all'estrattivo, 17 al chimico e 6 al settore tessile; 15 aziende sono dello strato con dipendenti da 51 a 100, 24 dello strato medio e 34 dello strato con oltre 500 dipendenti.

La *tabella 13* riunisce e coordina i dati reperiti al riguardo.

TABELLA 13.

AZIENDE, NELLE QUALI LE RIUNIONI DI LAVORATORI INDETTE DALLE COMMISSIONI INTERNE AVVENGONO DURANTE O FUORI DELL'ORARIO DI LAVORO, PER CLASSI DI INDUSTRIA E PER NUMERO DI DIPENDENTI

CLASSI DI INDUSTRIA E NUMERO DI DIPENDENTI	LE RIUNIONI CON I LAVORATORI SI TENGONO			MANCANO NOTIZIE SULLO ORARIO DELLE RIUNIONI CON I LAVORA- TORI	TOTALI GENERALI
	durante l'orario di lavoro	fuori orario di lavoro (a)	TOTALI		
Meccaniche . . . . .	6	28	34	12	46
Metallurgiche . . . . .	2	6	8	7	15
Estrattive. . . . .	1	7	8	20	28
Chimiche. . . . .	3	14	17	7	24
Tessili . . . . .	1	5	6	26	32
TOTALI . . .	13	60	73	72	145
Percentuali . . .	18	82	100,0	—	—
Da 51 a 100 . . . . .	4	11	15	16	31
Da 101 a 500 . . . . .	3	21	24	35	59
Oltre 500 . . . . .	6	28	34	21	55
TOTALI . . .	13	60	73	72	145
Percentuali . . .	18	82	100,0	—	—

(a) Si considerano tenute fuori dell'orario anche le riunioni che vengono svolte durante la sospensione del lavoro per la mensa.

**27. - Le sedi delle commissioni interne nella disciplina degli accordi interconfederali.**

Il contratto interconfederale del 1953, all'art. 11, per quanto riguarda i locali da mettere a disposizione della commissione interna così ha disposto: « *Le imprese che abbiano più di 300 dipendenti metteranno a disposizione delle commissioni interne, nelle ore da convenirsi con la direzione, un*

locale perché le commissioni interne possano riunirsi e ricevere comunicazioni e reclami da parte dei lavoratori.

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

Il contratto del 1947, all'art. 11, riportava identica disposizione.

L'accordo Buozzi-Mazzini, nel 2° comma dell'art. 6, così stabiliva: «La direzione dell'impresa o stabilimento, sede, filiale, ufficio che abbia oltre 300 dipendenti metterà a disposizione della commissione interna, in ore da stabilirsi, un ufficio perché uno o più membri della commissione possano ricevere le comunicazioni dei lavoratori».

In definitiva, le formule degli accordi del 1947 e del 1953 erano quasi identiche a quelle dell'accordo Buozzi-Mazzini, salvo l'ulteriore specificazione per le aziende da 200 a 300 dipendenti in cui venne stabilita la concessione della sede, ove possibile.

#### 28. - I risultati dell'indagine diretta sulla esistenza delle sedi delle commissioni interne.

Nelle indagini dirette, in sole 130 delle 145 aziende visitate (1), con commissione interna è stata rilevata l'esistenza o meno della sede.

La *tabella 14* sviluppa i dati raccolti, individuandone anche la percentuale, suddividendo le aziende secondo il numero dei dipendenti occupati.

TABELLA 14.

COMMISSIONI INTERNE CHE DISPONGONO O NON DISPONGONO DI UNA SEDE, SECONDO IL NUMERO DI DIPENDENTI DELLE AZIENDE DI APPARTENENZA

NUMERO DI DIPENDENTI DELLE AZIENDE DI APPARTENENZA	COMMISSIONI INTERNE			MANCANO NOTIZIE SULLE SEDI DELLE C. I.	TOTALI GENERALI
	che dispon- gono di una sede	che non dispo- gono di una sede	TOTALI		
Da 51 a 200 . . . . .	4	33	37	....	....
Da 201 a 300 . . . . .	8	9	17	....	....
Oltre 300 . . . . .	64	12	76	....	....
TOTALI . . .	76	54	130	15	145
Percentuali . . .	58	42	100	....	....

(1) v. nota 1, pag. 53.

Da tali dati si è, quindi, rilevato che vi è la sede in buona parte delle aziende con oltre 300 dipendenti tenute a concederla in base all'accordo interconfederale, anche se si può ritenere abbastanza alta la percentuale del 16 % delle imprese non in regola con le disposizioni contrattuali.

Per le aziende con oltre 200 fino a 300 dipendenti, in poco meno della metà vi è la sede; mentre, nelle imprese da 51 a 200 dipendenti - imprese queste non tenute a concedere la sede in base all'accordo suddetto - sono risultate esistenti 4 sedi su 37 aziende visitate.

#### 29. - Ubicazione delle sedi: adeguatezza e attrezzature.

Nel corso delle indagini, alcune organizzazioni sindacali locali dei lavoratori hanno genericamente lamentato la mancanza delle sedi, specie in alcune categorie come i tessili.

Tra le situazioni maggiormente poste in rilievo dalle commissioni interne delle imprese visitate, singolare aspetto presenta la esistenza, in alcune grandi aziende, di più sedi messe a disposizione delle diverse correnti sindacali, perché queste desideravano riunirsi separatamente.

Altra situazione è quella dell'esistenza di sedi, fuori dello stabilimento; e ciò spesso avviene per deficienza di locali, e qualche volta d'accordo con la commissione interna che desidera essere al di fuori di ogni controllo.

Altro problema emerso è quello, lamentato da alcune commissioni interne, di controlli esercitati dalla direzione sull'uso delle sedi.

Inoltre, sono stati esposti casi di sedi di commissioni interne prima concesse e, poi, successivamente tolte; ma questo, normalmente, si ritiene sia avvenuto in piccole e medie aziende che avevano dato la sede, anche al di fuori degli obblighi contrattuali.

Qualche volta, è stato dichiarato che la sede è decentrata rispetto al luogo di lavoro, oppure è inadeguata alle esigenze della commissione interna.

D'altra parte, è anche risultato, su dichiarazioni degli stessi membri di commissioni interne, che molte sedi, specie nelle grandi aziende, sono state attrezzate dalla direzione con una certa larghezza, spesso con il telefono a disposizione, e con concessione gratuita di macchine da scrivere, carta e cancelleria.

In conclusione, non sono risultati problemi notevoli concernenti la concessione della sede alle commissioni interne; ed è stata constatata una applicazione abbastanza normalizzata dell'accordo interconfederale, anche se abbastanza rilevante è apparso dalle indagini dirette il numero delle aziende che non ha osservato quanto contrattualmente è stato disposto.

### 30. - L'esistenza degli albi per l'affissione dei comunicati delle commissioni interne.

Dalle indagini dirette effettuate nelle varie provincie e dai colloqui intercorsi con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e 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 possiede un albo per la affissione di comunicati della commissione interna stessa; mentre solo alcune organizzazioni sindacali dei lavoratori e poche commissioni interne ne hanno indicata la mancanza in alcune aziende.

Dai dati rilevati in base ai colloqui ed alle indagini condotte nelle aziende, si può affermare che il problema non investe le grandi aziende, mentre esiste solo in alcune piccole o medie aziende. Normalmente, inoltre, la non esistenza dell'albo coincide con una particolare situazione di funzionamento delle commissioni interne e di rapporti interni con la direzione dell'azienda.

Si è, infine, rilevato che, a volte, il problema, sempre strettamente legato con quello del funzionamento delle commissioni interne in senso lato, investe particolari settori produttivi, tra cui il settore tessile e quello minerario.

Nelle aziende sottoposte ad indagini si è, a volte, rilevato che, pur esistendo un albo per i comunicati della commissione interna, questa non ne usufruisce.

Anche il problema della difficile visibilità dell'albo è stato spesso sollevato dai lavoratori. Trattasi, per lo più, di albi situati in cattiva posizione e difficilmente accessibili; ma, a volte, è stato anche riscontrato che gli albi stessi sono posti fuori dello stabilimento.

Altro aspetto del problema 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 ai comunicati della commissione interna, ma serve anche alla direzione per propri comunicati, per affiggere manifesti ecc. A volte, poi, non esiste un solo albo, ma la commissione interna dispone di un albo per ogni corrente sindacale che la compone.

Per facilitare la visione dei comunicati, poi, in alcune aziende si consente la sistemazione di più albi. Questo avviene, in specie, nei grandi complessi ove esistono più stabilimenti, e dove le maestranze sono talmente numerose da rendere impossibile la lettura dei comunicati ove questi fos-

sero affissi in un solo albo all'ingresso della azienda. Inoltre, spesso, l'azienda ha più ingressi e, quindi, automaticamente, gli albi si moltiplicano.

### 31. - L'utilizzazione degli albi.

Considerato il problema dell'albo sotto il profilo della sua esistenza nei vari aspetti, passiamo, ora, a considerare la sua utilizzazione; vale a dire le possibilità e le modalità che si offrono alla commissione interna per affiggere i comunicati riguardanti la propria attività o a carattere sindacale.

In questa visuale possiamo considerare tre situazioni tipiche:

a) *la commissione interna espone i suoi comunicati senza il visto della direzione;*

In alcune dichiarazioni rilasciate nel corso delle indagini sono emersi casi in cui la commissione interna ha la possibilità di affiggere all'albo i comunicati concernenti il suo funzionamento o a carattere sindacale, senza darne comunicazione alla direzione, come è previsto dall'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953.

b) *la direzione aziendale vista i comunicati della commissione interna senza apporre alcun impedimento;*

In alcune aziende sottoposte ad indagini, in varie provincie, sono state registrate dichiarazioni dalle quali risulta che la commissione interna, pur attenendosi alla preventiva comunicazione alla direzione - come prescritto dall'accordo interconfederale - ottiene l'autorizzazione con un semplice visto della direzione aziendale, senza alcun contrasto o impedimento.

A volte, inoltre, è risultato che l'affissione avviene contemporaneamente alla comunicazione di copia del comunicato alla direzione della azienda, senza alcuna altra formalità.

c) *la direzione esercita un controllo preventivo sui comunicati che la commissione interna vuole affiggere;*

Rilievi sono stati esposti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e da numerose commissioni interne circa il problema del controllo preventivo esercitato dalle direzioni aziendali sui comunicati delle commissioni interne.

I dati raccolti e le dichiarazioni rilasciate in proposito, sia dai lavoratori che dai datori di lavoro, indicano che le maggiori cause di contrasto nascono in primo luogo da una questione di interpretazione di quanto stabilisce l'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953; e, quindi, dal contenuto dei comunicati. Infatti, spesso, da parte delle direzioni, viene rilevato un significato politico o, comunque, un contenuto estraneo a quello consentito dall'accordo, che, invece, viene escluso da parte delle commissioni interne.

Altra causa di dissenso per l'affissione dei comunicati, rilevata nelle dichiarazioni, concerne il carattere unitario o meno del comunicato stesso, poiché, a volte, le direzioni non ritengono di dover autorizzare l'affissione dei comunicati che non siano stati compilati di comune accordo tra le varie correnti rappresentate nelle commissioni interne.

Esiste, invero, come per le riunioni, il problema dei rapporti con la direzione per quanto concerne la possibilità o meno di esporre determinati comunicati; e ciò in relazione a quanto è previsto dall'art. 12 del vigente accordo interconfederale.

Tale articolo così stabilisce: « *La direzione metterà presso l'ingresso un albo a disposizione della commissione interna e del delegato di impresa perché vi possano essere affissi, previa comunicazione alla direzione, soltanto i comunicati inerenti ai loro compiti ed a quelli di carattere sindacale* ».

L'art. 12 del contratto del 1947 era identico a questo del 1953, tranne la definizione dei comunicati che era ristretta a quelli « inerenti ai loro compiti », senza l'aggiunta di « quelli di carattere sindacale ».

In sostanza, però, il testo del contratto del 1947 era più restrittivo di quello del 1953, in quanto limitava i comunicati a quelli inerenti ai compiti della commissione interna e non contemplava i comunicati di carattere sindacale come è previsto nel contratto del 1953. È da rilevare, inoltre, che l'accordo Buozi-Mazzini nulla contemplava circa gli albi.

Ora, anche per i comunicati, così come per le riunioni, si è manifestata una tendenza delle direzioni aziendali, ad interpretare l'art. 12, nel senso di ritenersi autorizzate a controllare il testo dei comunicati, per vietare, a loro giudizio, quelli che ritengano non inerenti ai compiti delle commissioni interne o non di carattere sindacale.

D'altra parte, è certo che, come per le riunioni, il fattore politico ed i contrasti tra le varie correnti delle commissioni interne possono non rendere attuabile una libertà indiscriminata nelle comunicazioni da affiggere agli albi.

Il testo dell'art. 12, relativo agli albi, riproduce la stessa ambiguità dell'art. 13 relativo alle riunioni; e, cioè, mentre prevede semplicemente « previa comunicazione alla direzione », contempla dei limiti al tenore dei comunicati senza precisare chi debba giudicare i casi controversi. Molte direzioni hanno ritenuto, quindi, di avere un diritto di censura, in ciò suffragate anche dal parere di alcune associazioni sindacali degli industriali. così come è riportato nella documentazione.



## CAPITOLO IV

## LA COMMISSIONE INTERNA NELLA VITA AZIENDALE

Sommario: 32. — *L'attività della commissione interna nelle varie situazioni emerse dall'indagine diretta.* 33. — *La commissione interna nei rapporti con i capi operai e con i sorveglianti.* 34. — *Gli accordi aziendali stipulati dalle commissioni interne.* 35. — *Esame analitico degli accordi aziendali stipulati nelle aziende visitate.* 36. — *Gli interventi delle commissioni interne per l'applicazione delle leggi e dei contratti e per il componimento delle controversie individuali e collettive.* 37. — *Esame analitico degli interventi delle commissioni interne per l'applicazione delle leggi e dei contratti nelle aziende visitate.* 38. — *Gli interventi delle commissioni interne per la elaborazione dei regolamenti aziendali.* 39. — *Gli interventi delle commissioni interne per la concessione delle ferie.* 40. — *Gli interventi delle commissioni interne sul lavoro ad incentivo.* 41. — *Gli interventi delle commissioni interne per i premi di produzione.* 42. — *Gli interventi delle commissioni interne sull'orario di lavoro.* 43. — *Gli interventi delle commissioni interne sulle mense aziendali.* 44. — *Gli interventi delle commissioni interne sulle istituzioni aziendali a carattere sociale.* 45. — *La collaborazione delle commissioni interne sul piano produttivo.* 46. — *Esame analitico della collaborazione delle commissioni interne sul piano produttivo nelle aziende visitate.* 47. — *I rapporti tra commissione interna e lavoratori.* 48. — *I rapporti tra commissione interna e direzione aziendale.* 49. — *I rapporti tra commissione interna e sindacati.*

**32. — L'attività della commissione interna nelle varie situazioni emerse dall'indagine diretta.**

Dopo aver esaminate le possibilità di funzionamento delle commissioni interne, secondo l'apprezzamento delle parti interrogate, si passa ora ad esporre quanto è emerso circa l'attività svolta in concreto dalle commissioni interne medesime.

In seguito si esaminerà quanto è risultato circa gli interventi della commissione interna nelle singole materie, rientranti nei compiti alla stessa riconosciuti.

Si tende ora, pertanto, a rendersi conto di quale sia l'attività complessiva che le commissioni interne riescano a svolgere; e ciò in riferimento all'insieme dei compiti loro affidati.

Sono così emerse varie ed interessanti situazioni sulle quali è opportuno soffermarsi.

La prima ci mostra che la commissione interna riesce e, comunque, tende ad espletare compiti che vanno anche al di là dei limiti dell'accordo interconfederale, e di ciò si avrà modo di parlare in seguito. La seconda posizione è quella di una attività corrispondente a quella prevista dall'accordo interconfederale. Questo è osservato; ma si sostiene che l'osservanza è soltanto formale. Di volta in volta, la commissione interna è sentita, si discute sulle varie materie, ma tali interventi finiscono con non avere peso sulle decisioni definitive che, nell'ambito delle sue attribuzioni, la direzione finisce con l'adottare.

Qui, si manifesta il contrasto esistente nell'interpretazione del contenuto effettivo dei compiti delle commissioni interne.

Da una parte, traspare la preoccupazione di mettersi a posto, consentendo l'intervento della commissione interna; ma, sin dall'inizio, la direzione è decisa a fare come prestabilito. Dall'altra, invece, si tende a configurare l'esame comune come una trattativa che debba sfociare in un accordo, sul quale ambedue le parti debbono consentire.

In entrambi i casi, si è fuori dello spirito dell'art. 2, che, evidentemente, non ha inteso assegnare ai compiti della commissione interna un carattere puramente formale, ma è partito dal punto di vista che fosse opportuno un esame comune di una serie di questioni che sorgono nella vita aziendale, affinché le direzioni potessero tenere nel migliore conto possibile le osservazioni, i rilievi, i suggerimenti, le richieste espresse dalla commissione interna per conto dei lavoratori in modo che la decisione potesse essere il più possibile illuminata, evitando inutili malintesi e preparando le maestranze attraverso le discussioni con la commissione interna.

Così la commissione interna viene, ad adempiere ad una importante funzione, e a dare un contributo notevole allo spirito di collaborazione aziendale, senza che, con questo, le sia attribuita una vera e propria prerogativa contrattuale.

Il problema più difficile per quanto riguarda le commissioni interne rimane, senza dubbio, quello dello spirito che deve animarle e della giusta considerazione nei loro confronti che deve ispirare le direzioni aziendali.

Non è che questo spirito sempre manchi. Infatti, anche a questo proposito, non si devono perdere di vista i molti casi in cui il problema non è sollevato nei colloqui; il che porta a dedurre che il problema non si pone in molte aziende.

Vi è, poi, una terza posizione, che può definirsi di inosservanza; quando, cioè, si prescinda, nei casi previsti, dalla commissione interna. Ed una quarta posizione è, infine, quella in cui la direzione tratti direttamente con i lavoratori.

È quest'ultima una situazione tipica di piccole e medie aziende; ma, per certe materie, si rileva anche in aziende più grandi, specie quando si tratta di questioni che interessano singoli gruppi. Tale posizione determina disagio nella commissione interna che si vede esautorata. Per converso molte delle lamentele di membri di commissioni interne stanno a dimostrare una certa tendenza a considerare la commissione interna stessa come unico ed esclusivo tramite nei rapporti tra direzione e singoli lavoratori, il che evidentemente costituisce una posizione eccessiva.

Dall'attento esame delle dichiarazioni raccolte, è possibile sceverare tutto ciò che, investendo questioni collettive relative alle materie previste dall'art. 2, richiede necessariamente l'intervento della commissione interna, dalle questioni individuali proprie dei singoli lavoratori, per le quali l'intervento della commissione interna può esserci, solo e in quanto, il lavoratore lo richieda. La commissione interna in tali casi non può costituire diaframma nei rapporti tra i lavoratori e la direzione.

Nei volumi documentativi sono stati inseriti numerosi rilievi, appunti e valutazioni sull'attività delle commissioni interne, raccolti tutti nei colloqui con singoli lavoratori.

Essendo questi i destinatari della tutela che l'attività delle commissioni interne dovrebbe assicurare, si è ritenuto importante di dare rilievo a questo particolare angolo visuale.

### **33. - La commissione interna nei suoi rapporti con i capi operai e con i sorveglianti.**

Un terreno di frizione è emerso tra la commissione interna e la posizione che hanno i capi nella vita aziendale.

Da parte di organizzazioni sindacali, si tende a mettere in evidenza come ostacoli allo svolgimento dei compiti assegnati all'organismo rappresentativo, vengano da parte dei capi.

È, infatti, ad essi che è affidata in primo luogo la disciplina dei reparti; ed essi sono quelli con i quali ci si scontra, quando membri di commissioni interne girano per i reparti e si intrattengono con i lavoratori, distogliendoli così dalle prestazioni di lavoro.

Sono essi che devono, compatibilmente con il regolare andamento del lavoro, consentire a singoli lavoratori di assentarsi momentaneamente per andare a conferire con la commissione interna.

Sono essi che devono, di volta in volta, autorizzare gli stessi membri di commissione interna ad allontanarsi dal loro posto di lavoro per attendere alle loro funzioni, quando non siano permanentemente o parzialmente distaccati.

Sono essi, infine, che, essendo a contatto con i lavoratori del reparto, finiscono con l'essere quasi sempre i portavoce presso la direzione di lamentele e di richieste dei lavoratori che da loro dipendono; il che li può far apparire concorrenti, laddove essi esplicano una legittima funzione nel quadro di un miglioramento delle relazioni umane. È chiaro che, in tutti questi casi, si riscontrano spesso eccessivi rigorismi, come pretese non sempre giustificate.

Quello che forse conviene sottolineare è la mancanza di spirito di comprensione nei casi segnalati; e, soprattutto, una prevenzione di molti ambienti sindacali nei confronti dei capi, che pure devono essere considerati come parte integrante delle maestranze, ed ai quali non si può far carico di esercitare mansioni che implicano per essi delicate responsabilità.

Un altro aspetto degno di rilievo è stato rilevato riguardo ai sorveglianti ed ai loro rapporti con le commissioni interne.

Vi sono state delle segnalazioni soprattutto per il fatto che i sorveglianti si sostituiscono nel potere disciplinare ai capi e, in special modo, per l'opera di controllo cui verrebbero in particolar modo sottoposti, da parte loro, i membri delle commissioni interne.

Anche qui, si ripropone quanto già è stato detto per i capi, nel quadro di un miglioramento dei rapporti umani; ed è certo che una attività eccessiva dei sorveglianti, che vada oltre i loro normali compiti, può essere negativa a questo fine.

#### 34. - Gli accordi aziendali stipulati dalle commissioni interne.

Quali siano, nel quadro giuridico dell'art. 2, i compiti assegnati alla commissione interna è stato già ampiamente esposto con riferimento alla loro pratica esplicazione.

L'art. 2 - come si è già precisato - assegna alla commissione interna una funzione di rappresentanza, ispirata a spirito di collaborazione e di mutua comprensione, limitatamente alle materie annunciate nello stesso art. 2. Si tratta di materie attinenti allo svolgimento della vita aziendale, in attuazione di norme legislative o contrattuali.

L'art. 2 non attribuisce una funzione rappresentativa per porre in essere delle norme; ma, soltanto, per fare osservare le norme stabilite dagli organi competenti.

E, già si è ricordato, come gli accordi del 1947 e del 1953, abbiano, a questo proposito, completamente innovato il regime dell'accordo Buozzi-Mazzini del 1943.

Ma, ciò nonostante, una notevole attività contrattuale è stata svolta dalle commissioni interne; e, a questo proposito, la Commissione parlamentare ha ritenuto di grande utilità fornire la più larga documentazione possibile, quale è emersa dalle dichiarazioni delle parti.

Alcuni di questi accordi sono integrativi e migliorativi dei contratti collettivi di categoria. Altri sono fatti in deroga al contratto nazionale. Essi sovente si riferiscono a miglioramenti retributivi collettivi, sia per quanto riguarda i superminimi aziendali, sia per quanto riguarda i cottimi e premi di produzione, e sia per quanto attiene ai miglioramenti retributivi in genere.

Accordi sono anche intervenuti per materie che non sono completamente regolate dai contratti collettivi, come le qualifiche e i passaggi di categoria. Ed accordi si sono avuti per l'apprendistato, per l'indennità per lavori disagiati e nocivi, per orari e recuperi, per i contratti a termine, per aspetti previdenziali e sociali.

Alcuni di questi accordi non sono stati stipulati dalla commissione interna nel suo complesso, ma da parte della commissione interna stessa, scissa fra varie correnti. Alcuni di questi accordi, poi, sono stati ratificati dalle organizzazioni sindacali, altri sono avvenuti al di fuori di esse.

Come si vede, è una gamma molto vasta di situazioni, che si è venuta a determinare, e che rappresenta uno degli aspetti più caratteristici della realtà, e che evade dai limiti astrattamente fissati dagli accordi istitutivi delle commissioni interne.

Quale che sia il giudizio che si può dare di questa tendenza all'attività contrattuale delle commissioni interne, è un dato di fatto che non si può ignorare. Come tutte le realtà, questa tendenza non può sommariamente essere condannata, né l'attività contrattuale può senz'altro essere ritenuta arbitraria.

Molte ragioni spingono in questa direzione. Vi è, innanzitutto, una necessità di adattamento dei contratti nazionali che riguardano tutta la categoria; vi è anche la possibilità, in relazione alla situazione aziendale, di ottenere condizioni di migliore favore; vi sono materie non completamente regolate dai contratti nazionali, e per le quali, naturalmente, ci si sforza di limitare la discrezione aziendale con norme più specifiche e dettagliate.

A queste esigenze obiettive, fa riscontro la convenienza di trasferire la trattativa dal campo sindacale a quello aziendale, sia per la migliore conoscenza delle situazioni, e sia per un maggior affiatamento esistente. A ciò si aggiunga che le direzioni preferiscono, naturalmente, trattare con elementi dell'azienda, anziché con i rappresentanti estranei dei sin-

dacati; e che le commissioni interne, in vista dell'annuale scadenza elettorale, sono interessate a conseguire risultati concreti, che le accreditino presso i lavoratori elettori.

In tutto questo, si inserisce la gara tra le correnti sindacali e le diverse impostazioni ideologiche e i concreti indirizzi, ed infine le incompatibilità e le tensioni particolarmente accentuate tra direzioni ed alcune delle correnti.

Il problema, pertanto, va esaminato considerando le ragioni profonde che lo determinano, e ripropone il tanto discusso tema dei rapporti tra commissioni interne e sindacati, cui sarà in seguito dato un più adeguato sviluppo.

### 35. - Esame analitico degli accordi aziendali stipulati nelle aziende visitate.

Di notevole rilievo sono i dati statistici elaborati sui risultati dell'indagine diretta svolta, nei settori visitati dell'industria, escluso il settore edile, circa il fenomeno della stipulazione di accordi aziendali da parte delle commissioni interne.

Si è rilevato che, delle 145 commissioni interne (1) esistenti presso altrettante aziende, 41 hanno stipulato accordi di varia natura con le rispettive direzioni.

La *tabella 15* presenta la suddivisione dei gruppi di aziende in cui viene esplicata tale attività dalle commissioni interne e di quelle presso le quali non sono stati raccolti elementi al riguardo, con le relative percentuali, rispetto al totale delle aziende, per ogni singola classe di industria e secondo il numero dei dipendenti.

La seguente *tabella 16* indica, poi, la distribuzione geografica delle 41 aziende, nelle quali sono stati stipulati gli accordi sopra illustrati.

Passando, poi, alla natura dei singoli accordi aziendali stipulati, si possono elencare le diverse specie di accordi stipulati dalle commissioni interne delle 41 aziende anzidette.

Va tenuto presente, però, che in parecchi casi, gli accordi sono stati più di uno; e, pertanto, il computo delle aziende citate non potrà dare un risultato eguale a quello esposto nella *tabella 15*.

#### a) accordi di carattere generale:

in 2 aziende chimiche, di cui 1 con dipendenti da 101 a 500 ed 1 con dipendenti da 51 a 100 sono stati stipulati accordi per miglioramenti eco-

(1) v. nota 1, pag. 53.

nomici, a carattere generale; per l'integrazione e l'adeguamento delle norme contrattuali nazionali, ecc.

Tali accordi sono stati:

1°) integrativi e migliorativi: in 1 azienda meccanica, 1 metallurgica e 4 chimiche, di cui 1 che occupa da 101 a 500 dipendenti e 5 che ne occupano oltre 500, con contratti che hanno apportato modifiche alla parte normativa e retributiva; - l'applicazione ponderale dei contratti chi-

TABELLA 15.

AZIENDE CHE HANNO STIPULATO ACCORDI AZIENDALI CON LE COMMISSIONI INTERNE, PER CLASSI DI INDUSTRIA E PER NUMERO DI DIPENDENTI

CLASSI DI INDUSTRIA E NUMERO DI DIPENDENTI	NUMERO DELLE AZIENDE		TOTALI
	che hanno stipulato accordi aziendali con le C. I.	nelle quali non sono stati segnalati accordi aziendali stipulati con le C.I.	
Meccaniche . . . . .	9	37	46
Metallurgiche . . . . .	10	5	15
Estrattive . . . . .	8	20	28
Chimiche . . . . .	13	11	24
Tessili . . . . .	1	31	32
<b>TOTALI . . .</b>	<b>41</b>	<b>104</b>	<b>145</b>
<i>Percentuali . . .</i>	<i>28</i>	<i>72</i>	<i>100</i>
Da 51 a 100 . . . . .	1	30	31
Da 101 a 500 . . . . .	12	47	59
Oltre 500 . . . . .	28	27	55
<b>TOTALI . . .</b>	<b>41</b>	<b>104</b>	<b>145</b>
<i>Percentuali . . .</i>	<i>28</i>	<i>72</i>	<i>100</i>

TABELLA 16.

## AZIENDE CHE HANNO STIPULATO ACCORDI AZIENDALI CON LE COMMISSIONI INTERNE, SECONDO LA DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA

CIRCOSCRIZIONI GEOGRAFICHE	NUMERO DELLE AZIENDE					
	che hanno stipulato accordi aziendali con le C. I.		nelle quali non sono stati segnalati accordi aziendali stipulati con le C. I.		TOTALI	
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
Italia settentrionale . . .	20	24	62	76	82	100
Italia centrale . . . . .	10	31	22	69	32	100
Italia meridionale . . .	7	43	9	57	16	100
Italia insulare . . . . .	4	26	11	74	15	100
TOTALI . . .	41	28	104	72	145	100

mico e metalmeccanico; premi di anzianità ai militari di leva; l'adeguamento delle paghe fra sedi e filiali; fondo spaccio; l'aumento ai lavoratori nei reparti di produzione;

2°) in deroga al contratto nazionale: in 1 azienda estrattiva ed 1 chimica, appartenenti allo strato con oltre 500 dipendenti ed hanno avuto per argomento modifiche sui passaggi di categorie; rapporti fra imprenditore e lavoratori da definire in sede aziendale, anziché sul piano sindacale.

b) *accordi separati:*

in 4 aziende con oltre 500 dipendenti, di cui 2 meccaniche, 1 metallurgica e 1 estrattiva, sono stati stipulati sui tempi di lavorazione nei cottimi; sugli arretrati dell'indennità sostitutiva di mensa; sui benefici economici in genere; sul trattamento dei cottimi.

c) *accordi per miglioramenti retributivi collettivi:*

sono stati stipulati:

1°) sui superminimi: in 10 aziende - 3 che occupano da 101 a 500 dipendenti e 7 che ne occupano oltre 500 - di cui 3 meccaniche, 3 metal-



lurgiche, 2 estrattive e 2 chimiche, avendo per oggetto aumenti di merito; benefici economici in generale; superminimi collettivi; miglioramenti economici e normativi, in linea generale, individuali e collettivi; paga giornaliera; corresponsione di un superminimo, a condizione di non scioperare.

2°) sui cottimi e premi di produzione: in 18 aziende - 1 con dipendenti da 51 a 100, 4 da 101 a 500 e 13 oltre 500 - di cui 5 meccaniche, 5 metallurgiche, 4 estrattive e 4 chimiche, avendo per oggetto il proporzionamento dei cottimi in seguito al conglobamento; la revisione e la determinazione delle tabelle di cottimo; il sistema retributivo dei cottimi; i concottimisti ed i premi di produzione.

3°) sui miglioramenti retributivi in genere: in 3 aziende con oltre 500 dipendenti, di cui 2 metallurgiche e 1 estrattiva.

d) *accordi per le qualifiche e passaggi di categoria:*

in 3 aziende con oltre 500 dipendenti, di cui 2 metallurgiche e 1 estrattiva.

e) *accordi per l'apprendistato:*

in 2 aziende - 1 con dipendenti da 101 a 500 e 1 da 51 a 100 - di cui 1 meccanica ed 1 chimica.

f) *accordi sull'indennità per lavorazioni disagiate o nocive:*

in 7 aziende, di cui 2 meccaniche, 3 estrattive e 2 chimiche, 4 appartenenti al medio strato e 3 al grande.

g) *accordi a carattere previdenziale e sociale:*

in 3 aziende con oltre 500 dipendenti, di cui 1 meccanica, 1 estrattiva e 1 chimica, avendo per oggetto la risoluzione del rapporto di impiego per limiti di età; le indennità di mensa e di licenziamento; il trattamento degli anziani e degli invalidi; l'assegnazione di alloggi.

h) *accordi per orari e recuperi:*

in 2 aziende con oltre 500 dipendenti, 1 chimica e 1 tessile.

i) *accordi per i contrattisti a termine:*

in 1 azienda chimica con oltre 500 dipendenti.

l) *accordi vari:*

in 4 aziende con oltre 500 dipendenti, di cui 1 metallurgica, 1 estrattiva e 2 chimiche, avendo per oggetto: maternità; indennità per funerali;

miglioramenti agli ausiliari; premi di anzianità; aumenti periodici agli impiegati ed alle qualifiche speciali; permessi; premi matrimoniali; provvedimenti disciplinari; indennità ai lavoratori infortunati.

Dalla documentazione reperita è, infine, emerso che in 1 grande azienda metallurgica, l'accordo stipulato dalla commissione interna con la direzione, in merito alle qualifiche ed ai passaggi di categoria, è stato ratificato dalle organizzazioni sindacali. Viceversa, l'accordo sui premi di assiduità in 1 grande azienda del settore estrattivo è stato stipulato tra commissione interna e direzione contro il volere dei sindacati.

**36. - Gli interventi delle commissioni interne per l'applicazione delle leggi e dei contratti e per il componimento delle controversie individuali e collettive.**

L'accordo interconfederale per le commissioni interne prevede che queste abbiano la funzione di intervenire per l'applicazione delle leggi e dei contratti collettivi.

L'indagine ha permesso di raccogliere un notevole materiale, attraverso il quale è dato rendersi conto di come questo compito sia, in concreto, espletato e quale sia lo effettivo contenuto dell'azione svolta dalle commissioni interne in questa materia.

Le dichiarazioni raccolte sono di grande interesse, in quanto, attraverso il riferimento agli interventi che nei colloqui sono illustrati, è puntualizzata tutta la complessa vita aziendale e si pongono con evidenza all'attenzione dell'osservatore esterno, tutti i piccoli e grandi problemi della organizzazione produttiva nei suoi riflessi con i lavoratori che prestano la loro opera.

E dal materiale risulta che le commissioni interne, più che intervenire per fare applicare questa o quella norma di legge, o questo o quel contratto, in effetti estendono la loro attività, intervenendo concretamente nella vita aziendale per la risoluzione di tutta una serie molto numerosa di problemi, per rivendicare miglioramenti, per colmare il più possibile le lacune dell'ordinamento contrattuale, per ridurre sempre più il campo di discrezionalità, che, per molti istituti, l'ordinamento legale e contrattuale lascia all'imprenditore.

In effetti, si è potuto considerare che rari sono gli interventi per ottenere il rispetto di leggi o di contratti, in quanto questi, nella quasi generalità, sono applicati.

La Commissione parlamentare ha, pertanto, ragione di ritenere che questo risultato positivo sia da attribuire anche al fatto che esistono e operano commissioni interne nelle aziende. Il solo fatto della loro pre-

senza certamente contribuisce a determinare questa favorevole situazione.

In realtà, in tre soli casi - tre miniere della Sicilia - l'intervento delle commissioni interne si è verificato per una flagrante inadempienza: il mancato pagamento dei salari.

Anche in un altro caso, vi è stato un intervento del genere da parte di una commissione interna per il ritardo nel pagamento dei salari dovuti dalla ditta appaltatrice ai propri dipendenti; e la commissione interna è intervenuta perché l'azienda appaltante trattenesse l'importo.

Ma a parte tali casi, tra le maglie dell'ordinamento legale e contrattuale, moltissime questioni possono sorgere. Anzitutto, perché alcune norme si prestano a diverse interpretazioni; in secondo luogo, perché vi sono possibilità di adattamenti più favorevoli; e, infine, per conseguire miglioramenti.

Ed è, così, interessante constatare che le commissioni interne sono state portate principalmente ad agire - anche al di là dei compiti loro assegnati - intorno ad una serie di questioni che costituiscono alcuni fra i problemi più sentiti dai lavoratori.

E sono i problemi delle qualifiche, quelli della composizione delle squadre, quelli dei cottimi e quindi del taglio dei tempi, quelli dei turni in riferimento anche al riposo domenicale, alle festività infrasettimanali, agli straordinari notturni e festivi, ai riposi compensativi, ecc.

Così, in materia di prospetti-paga - di cui si è constatata la generale applicazione - gli interventi delle commissioni interne si sono indirizzati a criticare modelli poco chiari ed a proporre prospetti di più agevole lettura.

In materia di apprendistato, a volte, le commissioni interne sono intervenute per chiedere l'apertura di corsi o per fare accordi aziendali. In materia di trattamento per le lavoratrici madri, esistendo ovunque le sale di allattamento, si è chiesta l'istituzione di nidi. In materia retributiva, poi, l'azione si è svolta verso il conseguimento di aumenti di merito, di premi di anzianità annuale, verso la determinazione di paghe di posto ecc.

Per quanto riguarda i provvedimenti disciplinari, a volte, si ammette l'intervento della commissione interna, prima ancora che il provvedimento sia preso; a volte, invece, soltanto successivamente in sede di reclamo.

Procedure ed atteggiamenti diversi si sono, poi, riscontrati in materia di licenziamenti collettivi, per quelli individuali, per i trasferimenti e le sospensioni.

Una serie di situazioni varie sono emerse anche per quanto riguarda le vertenze, sia individuali che collettive.

Questa particolare attività della commissione interna, a volte, è ostacolata dalle direzioni, come non sempre è richiesta dai singoli lavoratori. Come risulta dalle dichiarazioni, essa, però, impegna notevolmente le commissioni interne, le quali, in tal modo, decongestionano le funzioni che, in proposito, sono riservate ai sindacati; o, quanto meno, contribuisce a delimitare il campo contestato per il successivo esame sindacale.

**37. - Esame analitico degli interventi delle commissioni interne per l'applicazione delle leggi e dei contratti nelle aziende visitate.**

Riguardo a questo particolare aspetto del funzionamento delle commissioni interne il rilevamento dei dati statistici è stato ovviamente operato sulle 145 aziende (1) dei settori industriali visitati, escluso il settore edile, nelle quali sono state riscontrate esistenti le commissioni interne.

Tenendo conto delle risposte fornite al quesito, sia dai datori di lavoro che dalle commissioni interne, va anzitutto osservato che non si è avuto alcun dato, al riguardo, soltanto in 28 aziende, pari al 19 % circa dell'intero complesso delle aziende in cui è presente la commissione interna.

La *tabella 17* riporta i dati circa gli interventi delle commissioni interne alle finalità suesposte, nelle 117 aziende considerate, suddivise per classi di industria e secondo il numero di dipendenti, e nelle quali si è avuto risposta in merito.

Si può rilevare che, soltanto in 5 aziende è stato affermato che le commissioni interne non effettuano alcun intervento presso le direzioni per l'applicazione dei contratti di lavoro, per miglioramenti extra contrattuali o per l'applicazione delle leggi sociali e previdenziali; mentre nelle altre 112 aziende, si sono avuti, invece, interventi di diversa specie.

Considerando la natura ed il contenuto degli interventi effettuati dalle commissioni interne, si possono suddividere gli interventi stessi nel seguente ordine:

**I. — Interventi delle commissioni interne per miglioramenti normativi e retributivi extra-contrattuali.**

Nelle 112 aziende sopra precisate, in 90 - pari all'80 % circa - le commissioni interne sono intervenute presso le direzioni per ottenere mi-

(1) v. nota 1, pag. 53.

gioramenti normativi e retributivi in genere; e, in particolare, per ottenere aumenti collettivi, premi *una tantum* e premi di produzione.

TABELLA 17.

COMMISSIONI INTERNE CHE HANNO O NON HANNO EFFETTUATO INTERVENTI PER L'APPLICAZIONE DELLE LEGGI E DEI CONTRATTI E PER IL COMPONIMENTO DELLE CONTROVERSIE, PER CLASSI DI INDUSTRIA E PER NUMERO DI DIPENDENTI DELLE AZIENDE DI APPARTENENZA.

CLASSI DI INDUSTRIA E NUMERO DI DIPENDENTI DELLE AZIENDE DI APPARTENENZA	COMMISSIONI INTERNE			MANCANO NOTIZIE SUGLI INTERVENTI DELLE C. I.	TOTALI GENERALI
	che hanno effettuato interventi	che non hanno effettuato interventi	TOTALI		
Meccaniche . . . . .	38	—	38	8	46
Metallurgiche . . . . .	13	—	13	2	15
Estrattive. . . . .	22	1	23	5	28
Chimiche. . . . .	20	1	21	3	24
Tessili . . . . .	19	3	22	10	32
TOTALI . . .	112	5	117	28	145
Percentuali . . .	96	4	100,0	—	—
Da 51 a 100 . . . . .	18	3	21	10	31
Da 101 a 500 . . . . .	44	2	46	13	59
Oltre 500 . . . . .	50	—	50	5	55
TOTALI . . .	112	5	117	28	145
Percentuali . . .	96	4	100,0	—	—

Analizzando i dati rilevati in merito a tale genere di interventi - a seconda che essi siano stati forniti concordemente dai datori di lavoro e dalle commissioni interne oppure dai soli lavoratori o dalle sole dire-

zioni - e mettendo, altresì, in evidenza l'esito ottenuto da tali interventi, si possono individuare i seguenti contenuti degli interventi stessi:

a) *per ottenere miglioramenti normativi e retributivi in genere:*

meccaniche . . . . .	16
metallurgiche . . . . .	10
estrattive . . . . .	12
chimiche . . . . .	11
tessili . . . . .	7
	—
In totale . . . . .	56

di cui 31 occupano oltre 500 dipendenti, 18 ne occupano da 101 a 500 e 7 da 51 a 100. Le risposte sono state fornite in 18 casi concordemente dai lavoratori e dai datori di lavoro; in 15 casi dai soli lavoratori (in 6 aziende le direzioni hanno affermato essersi verificati interventi delle commissioni interne, solo per ottenere miglioramenti ben specificati o comunque diversi dal genere qui esaminato; in 8 aziende manca il dato delle direzioni e in 1 azienda i datori di lavoro hanno dichiarato che non si sono verificati interventi della commissione interna); in 23 casi dalle sole direzioni (in 19 aziende le commissioni interne hanno dichiarato di essere intervenute per ottenere miglioramenti specifici e in 4 aziende manca il dato dei lavoratori).

Circa l'esito ottenuto dagli interventi di cui alla lett. a), non è stato possibile rilevare elementi che in 14 aziende; e le dichiarazioni al riguardo sono state:

- *esito positivo*, secondo i lavoratori, in 2 aziende metallurgiche (1 con oltre 500 dipendenti ed 1 con dipendenti da 51 a 100);

- *esito parzialmente positivo* in 2 aziende con oltre 500 dipendenti (1 meccanica ed 1 chimica), risposta concorde dei lavoratori e delle direzioni;

- *esito negativo* in 10 aziende (6 con oltre 500 dipendenti, 3 con dipendenti da 101 a 500; e 1 con dipendenti da 51 a 100) di cui 2 meccaniche, 4 estrattive, 3 chimiche e 1 tessile; e le risposte sono state fornite in 1 caso dalla direzione e in tutti gli altri casi dai lavoratori.

b) *per ottenere aumenti collettivi:*

meccaniche . . . . .	11
metallurgiche . . . . .	6
estrattive . . . . .	4
chimiche . . . . .	3
tessili . . . . .	5
	—
In totale . . . . .	29

16 delle quali occupano oltre 500 dipendenti, 12 ne occupano da 101 a 500 e 1 da 51 a 100; e le risposte sono state fornite:

- in 1 caso concordemente dalla direzione e dai lavoratori;
- in 20 casi dai soli lavoratori (in 12 aziende le direzioni hanno affermato essersi verificati interventi delle commissioni interne per ottenere miglioramenti diversi da quello del genere qui esaminato e in 8 aziende manca il dato dei datori di lavoro);
- in 8 casi dalle sole direzioni (in 1 azienda la commissione interna ha dichiarato di non aver effettuato alcun intervento, in 5 aziende i lavoratori affermano di essere intervenuti per altri motivi e in 2 casi manca il dato delle commissioni interne).

Riguardo all'esito degli interventi qui presi in esame, si sono avuti dati in 12 aziende, come risulta dalla seguente analisi:

- *esito positivo* in 6 casi, secondo le dichiarazioni fatte dalla direzione in 1 azienda meccanica con dipendenti da 101 a 500 e dai lavoratori in 4 grandi aziende metallurgiche e in 1 azienda tessile con dipendenti da 101 a 500;
- *esito parzialmente positivo*, secondo i lavoratori, in 4 aziende di cui 3 meccaniche (2 con oltre 500 dipendenti e 1 con dipendenti da 101 a 500) e 1 estrattiva da 101 a 500 dipendenti;
- *esito negativo*, secondo i lavoratori, in 2 aziende tessili (1 con dipendenti da 101 a 500 e 1 con oltre 500 dipendenti);

c) *per ottenere premi una tantum*:

meccaniche . . . . .	3
metallurgiche . . . . .	3
estrattive . . . . .	1
chimiche . . . . .	4
	—
In totale . . .	11

delle quali 9 occupano oltre 500 dipendenti e 2 ne occupano da 101 a 500. Premesso che, al riguardo, non si è avuta alcuna risposta concorde, i dati sopra riportati sono stati forniti:

- in 3 casi, dalle sole direzioni (i lavoratori hanno dichiarato di essere intervenuti per altri motivi);
- in 8 casi dai soli lavoratori (manca il dato della direzione in 2 aziende, mentre nelle altre 6 i datori di lavoro hanno dichiarato che le commissioni interne sono intervenute per ottenere miglioramenti diversi da quello qui esaminato).

Notizie sull'esito si sono avute in 7 aziende, secondo quanto risulta dall'analisi che segue:

- *esito positivo* in 3 aziende (1 delle quali occupa da 101 a 500 dipendenti e 2 ne occupano oltre 500), di cui 1 meccanica, 1 metallurgica e 1 estrattiva; e le risposte sono state fornite in 1 caso dalla direzione e negli altri 2 dai lavoratori;

- *esito negativo*, secondo i lavoratori, in 4 aziende (3 con oltre 500 dipendenti e 1 con dipendenti da 101 a 500), di cui 2 metallurgiche e 2 chimiche.

d) *per ottenere premi di produzione:*

meccaniche . . . . .	10
metallurgiche . . . . .	5
estrattive . . . . .	4
chimiche . . . . .	1
tessili . . . . .	6

In totale . . . 26

di cui 14 con oltre 500 dipendenti, 9 con dipendenti da 101 a 500 e 3 da 51 a 100; e le risposte sono state fornite:

- in 2 casi concordemente dalle direzioni e dalle commissioni interne;

- in 18 casi dai soli lavoratori (in 12 aziende le direzioni hanno dichiarato che gli interventi delle commissioni interne si sono verificati per motivi diversi da quello in esame, mentre in 6 aziende manca il dato dei datori di lavoro);

- in 6 casi dalle sole direzioni (in 5 aziende i lavoratori hanno affermato di essere intervenuti per altri motivi, mentre, in 1 caso, la commissione interna ha dichiarato di non aver effettuato alcun intervento).

Relativamente all'esito di questi interventi, si sono avuti dati in 15 aziende, secondo le seguenti analisi:

- *esito positivo* in 5 aziende di cui 2 meccaniche, 1 metallurgica, 1 estrattiva e 1 tessile (secondo il numero dei dipendenti: 1 da 51 a 100 3 da 101 a 500 e 1 oltre 500); e le risposte sono state fornite in 3 casi dai lavoratori e in 2 dalle direzioni;

- *esito parzialmente positivo* in 2 aziende meccaniche con dipendenti da 101 a 500 (risposta concorde in 1 caso e dei soli lavoratori nell'altro).

- *esito negativo* in 8 aziende (1 con dipendenti da 101 a 500 e 7 con oltre 500 dipendenti), di cui 1 meccanica, 1 metallurgica, 2 estrattive, 3 tessili e 1 chimica; e le risposte sono state fornite in 1 caso dalla direzione e negli altri 7 casi dai lavoratori.



e) per ottenere miglioramenti normativi:

meccaniche . . . . .	14
metallurgiche . . . . .	6
estrattive . . . . .	2
chimiche . . . . .	10
tessili . . . . .	3
	35
In totale . . .	35

16 delle quali occupano oltre 500 dipendenti, 13 ne occupano da 101 a 500 e 6 da 51 a 100; e le risposte sono state fornite:

- in 2 aziende concordemente da lavoratori e datori di lavoro;
- in 21 aziende dai soli lavoratori (in 10 aziende manca il dato delle direzioni, in 10 i datori di lavoro hanno affermato che gli interventi delle commissioni interne si sono verificati per motivi diversi da quello qui esaminato e in 1 azienda la direzione ha dichiarato che la commissione interna non ha effettuato alcun intervento):

- in 12 aziende dalle sole direzioni (in 8 casi le commissioni interne dichiarano di essere intervenute per motivi diversi e in 4 casi manca il dato dei lavoratori).

Circa l'esito, si sono avuti dati in 15 aziende e precisamente:

- *esito positivo* in 7 aziende (secondo il numero dei dipendenti: 1 da 51 a 100, 3 da 101 a 500 e 3 oltre 500), di cui 2 meccaniche, 3 metallurgiche e 2 chimiche. Le risposte sono state fornite in 1 solo caso dalla direzione e negli altri 6 dalle sole commissioni interne;

- *esito parzialmente positivo* in 4 aziende (3 meccaniche e 1 metallurgica) di cui 1 con dipendenti da 51 a 100, 1 da 101 a 500 e 2 oltre i 500. Le risposte sono state fornite in 1 caso concordemente da lavoratori e datori di lavoro, in 1 caso dalla sola direzione e negli altri 2 casi dai lavoratori;

- *esito negativo* in 4 aziende (1 con dipendenti da 51 a 100 e 3 oltre 500), di cui 1 meccanica, 1 estrattiva, 1 tessile e 1 chimica. Le risposte sono state fornite concordemente in 1 caso, dalla sola direzione in 1 caso e dai soli lavoratori negli altri 2 casi.

## II. — Interventi delle commissioni interne per l'applicazione dei contratti.

Le aziende nelle quali le commissioni interne sono intervenute per la applicazione dei contratti di lavoro sono 79, pari al 70 % circa del totale delle 112 aziende considerate.

Analizzando, i dati rilevati in merito a questo genere di interventi analogamente a quanto è stato fatto per gli interventi di cui al precedente n. I, si ha dal punto di vista del contenuto, il seguente ordine:

a) per l'applicazione dei contratti in genere:

meccaniche . . . . .	12
metallurgiche . . . . .	8
estrattive . . . . .	16
chimiche . . . . .	14
tessili . . . . .	10
	—
In totale . . . . .	60

32 delle quali occupano oltre 500 dipendenti, 19 ne occupano da 101 a 500 e 9 da 51 a 100; e le risposte sono state fornite:

- in 18 casi concordemente dalle direzioni e dai datori di lavoro;
- in 26 casi dai soli lavoratori (le direzioni hanno dichiarato in 11 aziende che le commissioni interne sono intervenute per altri motivi, in 14 manca il dato dei datori di lavoro e in 1 azienda la direzione ha affermato che la commissione interna non ha effettuato interventi di alcun genere);

- in 16 casi dalle sole direzioni (in 13 aziende le commissioni interne hanno dichiarato di essere intervenute per motivi diversi e in 3 manca il dato dei lavoratori).

Riguardo all'esito che hanno ottenuto gli interventi in oggetto, si sono avute le seguenti risposte al quesito, soltanto in 19 aziende:

- *esito positivo* in 6 aziende (2 metallurgiche, 1 estrattiva, 1 tessile e 2 chimiche) di cui 1 piccola, 3 medie e 2 grandi, e le risposte sono state fornite in un caso dalla direzione e in 5 casi dalle commissioni interne.

- *esito parzialmente positivo* in 5 aziende (1 piccola, 3 medie e 1 grande) di cui 1 meccanica, 1 metallurgica, 1 estrattiva e 2 tessili; le risposte sono state fornite dai lavoratori in 4 casi e dalla direzione in 1 caso;

- *esito negativo*, secondo i lavoratori, in 8 aziende (7 grandi e 1 media) di cui 1 meccanica, 3 estrattive, 1 tessile e 3 chimiche.

b) per qualifiche e passaggi di categoria:

meccaniche . . . . .	9
metallurgiche . . . . .	2
estrattive . . . . .	4
chimiche . . . . .	7
tessili . . . . .	3
	—
In totale . . . . .	25

delle quali 16 occupano più di 500 dipendenti, 7 da 101 a 500 e 2 da 51 a 100; e le risposte sono state fornite:

- in 6 casi concordemente dalle direzioni e dai lavoratori; in 14 casi dalle sole commissioni interne (le direzioni hanno dichiarato in 9 aziende che gli interventi hanno avuto obiettivi diversi, mentre negli altri 5 casi manca il dato dei datori di lavoro); in 5 casi dalle sole direzioni (manca il dato della commissione interna di 1 azienda e nelle altre 4 i lavoratori hanno affermato di essere intervenuti per motivi diversi).

Relativamente all'esito, si è rilevato quanto segue:

- *esito positivo* in 5 aziende (1 piccola, 1 media e 3 grandi) di cui 1 meccanica, 2 metallurgiche, 1 estrattiva e 1 chimica; le risposte sono state fornite dalla direzione in 2 casi e dai lavoratori negli altri 3;

- *esito parzialmente positivo* in 4 aziende (3 medie e 1 grande) di cui 3 meccaniche e 1 estrattiva; le risposte sono state: in 1 caso concordate, in 1 della direzione e negli altri 2 dei lavoratori;

- *esito negativo* in 5 aziende (2 meccaniche, 2 estrattive e 1 tessile) di cui 1 media e 4 grandi. Le risposte sono state fornite in 4 casi dai lavoratori e in 1 caso dalla direzione.

In altre 11 aziende, non si sono avuti dati circa l'esito di questi interventi.

c) *contro provvedimenti disciplinari (multe, sospensioni, licenziamenti in tronco):*

meccaniche . . . . .	5
metallurgiche . . . . .	5
estrattive . . . . .	4
chimiche . . . . .	1
tessili . . . . .	5
	5
In totale . . .	20

di cui 13 con oltre 500 dipendenti, 4 con dipendenti da 101 a 500 e 3 da 51 a 100; e le risposte sono state fornite:

- in 5 casi concordemente da lavoratori e direzioni;

- in 13 casi dai soli lavoratori (le direzioni hanno affermato in 9 casi che gli interventi hanno avuto per oggetto altri problemi e non hanno fornito alcun dato negli altri 4 casi);

- in 2 casi dalle sole direzioni (mentre le commissioni interne hanno dichiarato di essere intervenute per altri motivi).

Relativamente all'esito, i dati avuti in 15 aziende sono stati;

- *esito positivo*, secondo i lavoratori, in 4 aziende (1 da 51 a 100 dipendenti, 1 da 101 a 500 dipendenti e 2 con oltre 500 dipendenti) di cui 1 meccanica e 3 metallurgiche;

— *esito parzialmente positivo* in 2 aziende (estrattiva e tessile) di cui 1 da 51 a 100 dipendenti e 1 con oltre 500 dipendenti; e le risposte sono state fornite in 1 caso dalla direzione e nell'altro dalla commissione interna;

— *esito negativo* in 9 aziende (1 da 51 a 100 dipendenti e 8 con oltre 500 dipendenti) di cui 2 meccaniche, 2 metallurgiche, 4 estrattive e 1 tessile; e le risposte sono state fornite in 7 casi dalla commissione interna e in 2 casi dalle direzioni.

d) *contro licenziamenti non disciplinari, collettivi e individuali:*

meccaniche . . . . .	4
metallurgiche . . . . .	3
estrattive . . . . .	1
chimiche . . . . .	2
tessili . . . . .	5
	—

In totale . . . 15

10 delle quali occupano oltre 500 dipendenti e 5 da 101 a 500. Le risposte sono state fornite:

— in 2 casi concordemente dalle direzioni e dai lavoratori;

— in 12 casi dai soli lavoratori (le direzioni hanno dichiarato che gli interventi hanno avuto altri scopi in 8 aziende, e non hanno fornito il dato in 3 aziende, affermando che la commissione interna non ha effettuato interventi di nessun genere nell'ultimo caso);

— in 1 caso dalla sola direzione (mentre la commissione interna dichiara che i suoi interventi hanno avuto altri obiettivi).

Circa l'esito, si osserva che solo in 9 aziende si sono avuti i seguenti dati:

— *esito positivo* in 3 aziende (1 con 101 a 500 dipendenti e 2 con oltre 500 dipendenti) di cui 1 meccanica, 1 metallurgica e 1 tessile; e le risposte sono state fornite concordemente in un caso, e dai lavoratori negli altri due;

— *esito parzialmente positivo* secondo i lavoratori in 2 aziende (1 con oltre 500 dipendenti e 1 con 101 a 500 dipendenti) appartenenti un al settore metallurgico e l'altra al tessile;

— *esito negativo* in 4 aziende (meccanica, estrattiva, chimica e tessile) di cui 1 con da 101 a 500 dipendenti e 3 con oltre 500 dipendenti.

### III. — Interventi per l'applicazione delle leggi sociali e previdenziali.

Interventi a tale riguardo sono stati effettuati dalle commissioni interne in 30 aziende sulle 112 prese in esame, pari al 26 % circa.

Tali 30 aziende si suddividono in:

meccaniche . . . . .	12
metallurgiche . . . . .	6
estrattive . . . . .	2
chimiche . . . . .	6
tessili . . . . .	4

—  
In totale . . . 30

19 delle quali occupano oltre 500 dipendenti, 9 ne occupano da 101 a 500 e 2 da 51 a 100; e le risposte sono state fornite:

- in 3 casi concordemente dalle direzioni e dai lavoratori;
- in 23 casi dai soli lavoratori (le direzioni hanno dichiarato in 13 aziende che gli interventi delle commissioni interne hanno avuto altri scopi, in 8 aziende non hanno fornito dati e nelle altre 2 hanno affermato che le commissioni interne non hanno effettuato interventi di nessun genere);

- in 4 casi dalle sole direzioni (manca il dato dei lavoratori in 2 casi e negli altri 2 le commissioni interne hanno dichiarato di essere intervenute per altri motivi).

In merito all'esito di tale genere di interventi, si rileva quanto segue:

- *esito positivo* in 4 aziende, secondo i lavoratori (3 con oltre 500 dipendenti e 1 con da 101 a 500 dipendenti) di cui 1 meccanica, 2 metallurgiche e 1 chimica;

- *esito parzialmente positivo* in 4 aziende meccaniche (2 con da 101 a 500 dipendenti e 2 con oltre 500 dipendenti); le risposte sono concordi in 1 caso e dei soli lavoratori negli altri 3.

- *esito negativo*, secondo i lavoratori, in 3 grandi aziende di cui 1 metallurgica, 1 tessile e 1 chimica.

Nelle altre aziende non si sono avuti dati relativamente all'esito.

I dati desunti dalla Commissione parlamentare in merito agli interventi delle commissioni interne presso i datori di lavoro per conseguire miglioramenti normativi e retributivi, per rivendicare l'integrale applicazione dei contratti di lavoro, ecc., illustrati in dettaglio nei precedenti paragrafi

della presente analisi statistica, sono riassunti nella *tabella 18*, dall'attento esame della quale, si potrà avere una più precisa e concreta visuale del funzionamento delle commissioni interne in questo campo.

TABELLA 18.

INTERVENTI DELLE COMMISSIONI INTERNE SECONDO LA SPECIE PER CLASSI DI INDUSTRIA E PER NUMERO DI DIPENDENTI DELLE AZIENDE DI APPARTENENZA

CLASSI DI INDUSTRIA E NUMERO DI DIPENDENTI DELLE AZIENDE DI APPARTENENZA	AZIENDE IN CUI LE C. I. SONO INTERVENUTE			NUMERO DELLE AZIENDE IN CUI LE C. I. SONO INTERVENUTE
	per migliora- menti retributivi e normativi extra contrattuali	per l'applica- zione dei contratti	per l'applica- zione delle leggi sociali e previden- ziali	
Meccaniche . . . . .	27	20	12	<b>38</b>
Metallurgiche . . . . .	15	11	6	<b>13</b>
Estrattive . . . . .	17	19	2	<b>22</b>
Chimiche . . . . .	19	16	6	<b>20</b>
Tessili . . . . .	12	13	4	<b>19</b>
TOTALI . . .	<b>90</b>	<b>79</b>	<b>30</b>	<b>112</b>
Percentuali . . .	<i>80</i>	<i>70</i>	<i>26</i>	<i>100,0</i>
Da 51 a 100 . . . . .	13	11	2	<b>18</b>
Da 101 a 500 . . . . .	34	27	9	<b>44</b>
Oltre 500 . . . . .	43	41	19	<b>50</b>
TOTALI . . .	<b>90</b>	<b>79</b>	<b>30</b>	<b>112</b>

**38. - Gli interventi delle commissioni interne per l'elaborazione dei regolamenti aziendali.**

Uno dei compiti assegnati alle commissioni interne è quello di esprimere il punto di vista dei lavoratori nell'elaborazione dei regolamenti interni.

Il regolamento interno non ha carattere contrattuale, ha natura di atto unilaterale dell'impresa che autolimita la propria discrezionalità nelle materie non regolate dalle leggi e dai contratti collettivi, e segna una direttiva alla quale i lavoratori devono attenersi, mettendoli in grado di conoscere preventivamente quelle che possono essere le conseguenze del proprio comportamento.

Il regolamento interno è, pertanto, molto importante, e sarebbe auspicabile che esso venisse generalmente adottato per contribuire a creare un compiuto regime di diritto nella vita aziendale.

Dalle dichiarazioni raccolte appare, invece, piuttosto limitata l'adozione di regolamenti interni, preferendosi da molte imprese, o di non redigerlo affatto, o di mantenere in vita vecchi regolamenti prebellici, non sempre adeguati alle mutate situazioni.

Si manifesta, poi, una certa tendenza a regolare le materie, che potrebbero formare oggetto del regolamento interno, attraverso ordini di servizio, svisando la natura di questi documenti, che dovrebbero normalmente essere destinati solo a risolvere questioni contingenti o ad impartire disposizioni di portata limitata nel tempo.

Le dichiarazioni raccolte, peraltro, segnalano casi in cui il regolamento interno è stato introdotto e l'intervento al riguardo da parte della commissione interna si è potuto espletare. Analogamente sono segnalati casi in cui l'osservanza formale del precetto che richiede il parere della commissione interna non è mancata, ma si è lamentato lo scarso conto tenuto dai rilievi e dei suggerimenti dati. E, infine, non mancano casi in cui il regolamento interno è stato emanato senza l'intervento della commissione interna.

### **39. - Gli interventi delle commissioni interne per la concessione delle ferie.**

Nei volumi documentativi sono riportate le dichiarazioni delle parti che si riferiscono all'intervento delle commissioni interne in materia di ferie.

Anche qui, ci si trova di fronte a situazioni varie, che vanno dalla formale e sostanziale accettazione della norma dell'art. 2, alla totale inosservanza. Ma, anche nel quadro del rispetto dell'art. 2, emergono situazioni diverse: in alcuni casi, la direzione provvede dopo esame con la commissione interna, mentre, in altri, la direzione si limita ad una preventiva comunicazione delle sue decisioni.

**40. - Gli interventi delle commissioni interne sul lavoro ad incentivo.**

L'accordo interconfederale del 1953, all'art. 2, n. 3, stabilisce che compito della commissione interna è, fra l'altro, quello di esaminare con la direzione, preventivamente alla loro attuazione, l'introduzione di nuovi sistemi di retribuzione.

La formula non è molto precisa e, restrittivamente interpretata, potrebbe far pensare che si sia inteso di prevedere l'esame comune tra commissione interna e direzione soltanto quando vi sia una innovazione nei sistemi di retribuzione; quando, cioè, si intenda passare ad esempio dalla retribuzione a tempo alla retribuzione a cottimo.

L'intervento, in altri termini, sarebbe richiesto soltanto ove vi sia una modifica che innovi i sistemi retributivi. E si potrebbe anche pensare che l'esame sia limitato alla opportunità e convenienza della modifica stessa.

D'altra parte, non si può non considerare che nuovo sistema di retribuzione non è soltanto il passaggio da una forma di retribuzione ad una altra; ma è anche la modifica che, nell'ambito di una forma già adottata, muti il sistema, onde successivamente ci si trova di fronte ad un sistema nuovo nei confronti di quello precedente.

Passando dalle ipotesi astratte alla realtà concreta, si può ritenere che l'esame comune sia previsto, non solo per il caso che si passi dalla retribuzione oraria alla produzione a cottimo o viceversa, non solo per il caso in cui una nuova forma retributiva - ad esempio, i premi di produzione - venga introdotta, ma anche nel caso che venga formata o modificata una tariffa di cottimo. Una tariffa di cottimo è, infatti, un sistema; ed incide in maniera notevole sulla prestazione di lavoro e sul volume della retribuzione.

Fissato questo concetto, peraltro, non si può non tenere presente che la determinazione della tariffa di cottimo implica un complesso procedimento tecnico, nel quale molti elementi devono essere vagliati. E questo richiede una approfondita conoscenza dei meccanismi produttivi, delle singole operazioni, delle connessioni tra esse, dei tempi occorrenti, delle possibilità psico-fisiologiche, sia nella media della maestranza, sia nei singoli reparti e, persino, nei singoli individui.

A ciò si aggiunga che le tariffe di cottimo possono essere sia individuali che a squadre o di reparto, e che l'adozione dell'uno o dell'altro sistema è strettamente connessa alla organizzazione del lavoro, ai sistemi produttivi, ai tipi di macchine, ecc.

È chiaro che, in così delicata materia, occorrono cognizioni tecniche, e sono necessari anche strumenti di accertamento e di analisi dei dati



raccolti, dei quali soltanto le direzioni aziendali, con i loro appositi uffici, dispongono.

Da ciò deriva una seria difficoltà per le commissioni interne, sprovviste di quanto sopra, di svolgere una azione effettivamente efficace. Ed in tanto l'azione potrebbe essere efficace, in quanto sia illuminata da una piena ed assoluta conoscenza dei dati, da una reale capacità di interpretarli, di collegarli e di trarne delle conclusioni.

Il problema diventa particolarmente acuto quando ci si trovi di fronte ad un provvedimento di taglio dei tempi; o quando, con l'introduzione di nuove macchine e di nuovi sistemi produttivi, mancano anche le basi dell'esperienza.

Ciò nonostante, dalla documentazione appare, che notevole è stata l'attività delle commissioni interne a proposito dei cottimi; e che tale attività - come si è potuto rilevare anche per altre materie - si è configurata in modo vario ed ha avuto diversa ampiezza ed incisività.

Vi sono casi in cui si dichiara che alcune direzioni hanno fissate le tariffe di cottimo senza esaminarle con la commissione interna, mettendosi così al di fuori della applicazione dell'accordo interconfederale, che ha sottolineato l'opportunità in tale materia che ha tanta importanza per i lavoratori, di una valutazione del nuovo sistema da parte della commissione interna, la quale si può rendere portavoce degli interessi dei lavoratori.

La maggior parte delle dichiarazioni, però, conferma che un intervento vi è stato. In alcuni casi, andando anche al di là della norma contrattuale, le tariffe di cottimo vengono fissate con un accordo con le commissioni interne; in altri casi, attenendosi alla norma contrattuale la tariffa è approvata ed attuata dalla direzione, dopo un esame comune con la commissione interna.

Le commissioni interne, peraltro, hanno svolto anche una attività di iniziativa in materia di cottimo, non limitandosi ad esaminare i provvedimenti che la direzione intende adottare.

E così vi sono numerose dichiarazioni che riferiscono di interventi delle commissioni interne per ottenere maggiorazioni di cottimo, quando il lavoro è a tempo vincolato, o per ottenere la garanzia del minimo di cottimo ai cottimisti ed anche per la revisione delle tariffe di cottimo.

Analogamente è documentato lo sforzo che, in taluni casi, le commissioni interne fanno per influire sugli elementi tecnici della formazione delle tariffe - sistemi di calcolo del cottimo - o per richiamare l'attenzione della direzione sul ritmo di lavoro, che ha così notevoli conseguenze sullo sforzo richiesto ai lavoratori.

**41. - Gli interventi delle commissioni interne per i premi di produzione.**

Come è noto, si è andata diffondendo, in questi ultimi anni, la istituzione di premi di produzione. Si tratta di integrazioni della retribuzione, in aggiunta al salario vero e proprio, fissato nella misura minima dai contratti di categoria. Il premio di produzione permette di adeguare la retribuzione alle possibilità delle singole aziende e, d'altra parte, è un sostitutivo dei vantaggi retributivi derivanti dal cottimo che, in determinati settori, non è attuabile.

Questo processo di introduzione e di estensione dei premi di produzione è documentato dalle dichiarazioni dalle quali appare una notevole attività svolta in proposito dalle commissioni interne, le quali sono spesso intervenute perché il premio di produzione sia istituito; e molte volte, la applicazione del premio stesso è stata fatta d'accordo con la commissione interna.

Le commissioni interne sono anche intervenute per ottenere l'aumento dei premi o per impedire la loro riduzione. In questa materia - così come per i cottimi - si è rilevata una certa difficoltà, per le commissioni interne, di muoversi con piena cognizione di causa. Spesso è lamentato che non si riesca a conoscere con precisione il meccanismo di applicazione.

È da rilevare che vi sono stati anche interventi delle commissioni interne per segnalare l'incidenza dei premi di produzione sui ritmi di lavoro, onde evitare situazioni dannose per i lavoratori. Si deve considerare, infine, che questi interventi, più che alla norma del n. 4 dell'art. 2 - che prevede l'esame comune per l'introduzione di nuovi sistemi di retribuzione - si riallacciano alla tendenza, già più volte rilevata, delle commissioni interne, di svolgere una attività normativa, in aggiunta, ed a volte in sostituzione, di quella delle organizzazioni sindacali, attività normativa che, a volte, perviene a dei veri e propri accordi; e, a volte, consiste in una pressione, affinché determinate misure siano adottate dalle direzioni aziendali.

**42. - Gli interventi delle commissioni interne sull'orario di lavoro.**

L'accordo interconfederale del 1953 - all'art. 2, n. 3 - stabilisce che è compito della commissione interna esaminare con la direzione, preventivamente alla loro attuazione, la determinazione dell'orario di inizio e di cessazione del lavoro nei varî giorni della settimana, anche in caso di turni, sia che si tratti di variazioni di tale distribuzione, restando

immutato l'orario di lavoro in atto, e sia in relazione a modifiche di orario determinate dalla direzione.

La quantità dell'orario di lavoro, che deve essere svolta nell'azienda, resta di competenza della direzione, la quale la fissa in rapporto alle esigenze produttive.

L'accordo interconfederale prevede l'intervento della commissione interna soltanto per la determinazione dell'inizio e della cessazione di lavoro nei vari giorni della settimana; prevede, cioè, l'intervento della commissione interna per quanto attiene ai criteri di distribuzione di tale orario.

Il problema interessa molto i lavoratori, in quanto si tratta di ottenere che si tenga, nel miglior conto possibile, la convenienza di tale distribuzione, sia in rapporto alle distanze ed ai mezzi di trasporto, sia in relazione alla durata ed all'orario della interruzione.

Sono state raccolte, nella documentazione, numerose dichiarazioni relative ad interventi svolti dalle commissioni interne in questa materia, alcune delle quali dimostrano che si è giunti a veri e propri accordi con la direzione, mentre altre indicano che è stato compiuto l'esame preventivo previsto dall'accordo interconfederale.

Sono anche state raccolte le lagnanze per l'inosservanza di tale disposizione.

È da segnalare, peraltro, che le commissioni interne non hanno limitato il loro intervento all'ambito previsto dall'art. 2 e relativo alla distribuzione dell'orario, ma hanno anche svolto, in molti casi, una attività che investe l'aspetto quantitativo della durata dell'orario, sia per quanto riguarda le ore straordinarie e sia in caso di orario ridotto e di sospensioni collettive.

È anche stata raccolta una serie di dichiarazioni su vari interventi delle commissioni interne circa l'effettuazione delle ore straordinarie, in particolar modo, per l'applicazione della specifica legge sull'argomento (1).

Alcune dichiarazioni delle commissioni interne riguardano casi in cui le direzioni fanno effettuare gli straordinari senza interpellare le commissioni interne stesse, mentre altre dichiarazioni riportano casistiche su discussioni e su accordi tra commissioni interne e le direzioni; e vengono citati anche interventi in merito dell'Ispettorato del lavoro, su richiesta delle commissioni interne.

È una materia, questa, di assai difficile regolamentazione, anche perché sovente - così come è stato posto in rilievo dalla C.I.S.L. di Roma

(1) L. 30 ottobre 1955, n. 1079. — Modifiche al R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, sulla limitazione dell'orario di lavoro. (Gazz. Uff. 22 novembre 1955, n. 269).

- l'operaio stesso desidera « fare lo straordinario per arrotondare la sua paga ».

Sugli interventi delle commissioni interne, in caso di riduzioni di orari e di sospensioni collettive, sono state raccolte poche dichiarazioni, che si limitano a porre in rilievo il fatto se la commissione interna sia stata, o meno, interpellata prima del provvedimento, mettendo in evidenza i danni subiti dai lavoratori.

Tuttavia, di notevole interesse è quanto riferito dalla commissione interna di una azienda tessile di Napoli sull'importanza del problema delle sospensioni e sulla assimilazione che si dovrebbe fare con l'accordo per i licenziamenti collettivi circa le possibilità di intervento delle commissioni interne e dei sindacati, in modo da evitare decisioni unilaterali da parte dei datori di lavoro.

È bene tenere presente che, oggi, non esiste alcuna norma in merito; e, quindi, non si può parlare di violazione dell'accordo sui licenziamenti collettivi, sebbene l'aspirazione della commissione interna in merito possa avere un utile valore indicativo.

#### 43. - Gli interventi delle commissioni interne sulle mense aziendali.

Nei volumi documentativi sono state riportate le dichiarazioni raccolte nei colloqui in riferimento agli interventi delle commissioni interne sulle mense aziendali.

Anche qui, ci si trova di fronte a situazioni varie che vanno dalla gestione della mensa affidata alla commissione interna e dalla vigilanza esercitata dalla commissione interna sul funzionamento delle mense, a casi nei quali ogni forma di intervento è ostacolata e impedita.

Dalle dichiarazioni anche appare che, in molti casi, le commissioni interne sono intervenute al fine di ottenere l'istituzione della mensa aziendale, come altre volte per la concessione della indennità sostitutiva.

#### 44. - Gli interventi delle commissioni interne sulle istituzioni aziendali a carattere sociale.

Nel materiale raccolto sono contenuti anche dati sulla esplicazione dei compiti delle commissioni interne nei riguardi delle istituzioni aziendali a carattere sociale.

Le situazioni riscontrate si possono riassumere in queste tre fondamentali:

- a) *collaborazione delle commissioni interne in queste attività;*
- b) *disinteresse delle commissioni interne;*
- c) *esclusione delle commissioni interne da parte della direzione.*

In conclusione, si è, però, notato da una parte che le commissioni interne non danno a queste attività quell'importanza che dovrebbe essere data, mentre, dall'altra, spesso le direzioni desiderano che le istituzioni aziendali siano di loro esclusiva competenza.

Giova, peraltro, tener presente che il materiale si riferisce solamente all'esplicazione dei compiti in questa materia affidati alla commissione interna; mentre una illustrazione delle provvidenze sussidiarie ed integrative formerà oggetto di apposita relazione (1).

#### 45. - La collaborazione delle commissioni interne sul piano produttivo.

L'argomento della collaborazione delle commissioni interne con le aziende, sul piano produttivo, è stato scarsamente trattato nei colloqui, il che induce a ritenere che questo fondamentale aspetto dell'attività delle commissioni interne stesse non abbia sufficiente applicazione nella vita aziendale.

Dagli interrogatori sono emerse soltanto 35 dichiarazioni che permettono di porre in luce taluni aspetti della collaborazione tra le commissioni interne e le direzioni aziendali sul piano produttivo.

Le segnalazioni raccolte in ordine a questo argomento possono essere raggruppate relativamente alle seguenti situazioni tipiche: quelle in cui esiste collaborazione; quelle in cui gli interventi delle commissioni interne sul piano produttivo sono limitate al fine di evitare licenziamenti; quelle di carenza od assenza di collaborazione; quelle di rifiuto di accettare la collaborazione della commissione interna da parte dell'azienda:

##### a) *esistenza di collaborazione tra la direzione e la commissione interna sul piano produttivo:*

in 15 delle aziende in cui è presente la commissione interna emergono positive indicazioni, circa l'esistenza di collaborazione tra la direzione e la commissione interna sul piano produttivo, fornite in 4 aziende da ambedue le parti, in 6 solo dalle commissioni interne, in 15 solo dalle direzioni.

La collaborazione consiste soprattutto in proposte sul miglioramento dell'organizzazione della produzione, sulla prevenzione degli infortuni, sulla diminuzione della fatica, sui servizi aziendali.

In soli 2 casi, si è riscontrata l'adozione della così detta « cassetta delle idee » con positivi risultati. Per lo più l'esperienza dimostrerebbe

(1) v. Volume XIV. — *Rapporti umani e provvidenze sussidiarie ed integrative.*

che tale sistema dà scarsi risultati. In 5 aziende viene segnalata l'esistenza di premi di collaborazione per lavoratori che abbiano dato suggerimenti tecnici.

Le proposte su argomenti attinenti alla produzione pervengono dalla commissione interna in 16 casi, dai singoli lavoratori in 8 casi. In 6 casi viene specificamente segnalato da parte delle direzioni che collaborano i lavoratori singoli e non le commissioni interne. In un solo caso, si segnala il contrario.

*b) interventi delle commissioni interne sul piano produttivo per evitare licenziamenti:*

una menzione a parte meritano gli interventi delle commissioni interne sul piano produttivo per evitare i licenziamenti; poiché, in tali casi, il movente non è lo spirito di collaborazione con l'azienda, ma la difesa di interessi di lavoratori.

Dai colloqui emergono le segnalazioni di 5 casi - di cui 2 nella stessa azienda - di proposte formulate dalle commissioni interne sul piano produttivo allo scopo di evitare licenziamenti di personale.

*c) carenza od inesistenza di proposte di carattere produttivo da parte delle commissioni interne:*

Le segnalazioni assolutamente negative circa l'esistenza di proposte di carattere produttivo da parte della commissione interna sono 10, di cui 8 provenienti da parte imprenditoriale, e 2 da parte delle commissioni interne.

In una azienda per la quale si hanno le dichiarazioni di ambedue le parti sull'argomento, la commissione interna adduce a motivo di tale inesistenza il « forte distacco » esistente con la direzione, mentre la direzione sostiene che la commissione interna « vede le cose da un punto di vista sbagliato ».

In altro caso, una direzione segnala addirittura una sistematica « opposizione della commissione interna al miglioramento dei metodi di lavoro ». In altro caso, la direzione si preoccupa di giustificare l'assenza di attività in tal senso della commissione interna con il fatto che si tratta di impianti nuovi e di personale non esperto.

*d) rifiuto di accettare la collaborazione della commissione interna da parte della direzione:*

le segnalazioni concernenti il rifiuto da parte della direzione di accettare la collaborazione della commissione interna sono complessivamente 19. Di esse, 4 provengono da associazioni sindacali, 14 da commissioni interne, 1 da un imprenditore.

Le 4 segnalazioni provenienti da associazioni sindacali dei lavoratori concernono le difficoltà di aprire il colloquio su questo punto con gli imprenditori, alcuni dei quali sosterebbero che, su questo terreno, le commissioni interne « non ne hanno diritto ». Le preoccupazioni degli imprenditori citati sarebbero, cioè, quelle di difendere l'area delle prerogative imprenditoriali.

Tale orientamento sarebbe confermato dalle dichiarazioni delle 14 commissioni interne che si esprimono al riguardo. Le proposte avanzate sarebbero « considerate zero », ovvero « cadono nel nulla anche per una questione di principio da parte dei dirigenti », oppure non sono state avanzate perché si riteneva a priori « che le proposte non sarebbero state prese in considerazione », oppure perché la ditta ha precisato che questi problemi « sono di sua esclusiva competenza » o che « della parte tecnica se ne sarebbe occupata essa stessa ». La segnalazione dell'imprenditore contiene analogamente la risposta che, su questo terreno, « provvede la direzione ».

#### **46. - Esame analitico della collaborazione delle commissioni interne sul piano produttivo nelle aziende visitate.**

Nelle 145 aziende con commissione interna (1), si sono avuti dati sull'esistenza, o meno, di rapporti di collaborazione sul piano produttivo fra la commissione interna e la direzione in 96 aziende, pari al 66 % circa, mentre in 49 aziende non si sono avuti dati al riguardo.

Nelle 96 aziende nelle quali si sono potuti rilevare elementi statistici in merito al presente argomento, si è notato che, per dichiarazione concorde delle commissioni interne e delle direzioni, oppure per dichiarazione di una delle due parti non smentita dall'altra, non esiste alcun rapporto di collaborazione in 81 aziende, pari all'84 % circa delle aziende in cui si sono avuti dati in proposito. Tali rapporti vengono intrattenuti, invece, nelle altre 15 aziende.

Le proporzioni e le percentuali in merito sono, con più evidenza, indicate dalla *tabella 19*.

#### **47. - I rapporti tra commissione interna e lavoratori.**

I rapporti fra commissione interna e lavoratori sono stati oggetto di specifiche domande in 127 casi.

Nei volumi documentativi le risposte sono state raccolte ed ordinate, secondo uno schema dal quale potessero emergere le situazioni tipiche identificabili attraverso le risposte stesse.

(1) v. nota 1, pag. 53.

TABELLA 19.

AZIENDE NELLE QUALI INTERCORRONO RAPPORTI DI COLLABORAZIONE TRA LA COMMISSIONE INTERNA E LA DIREZIONE CIRCA L'ATTIVITÀ PRODUTTIVA, PER CLASSI DI INDUSTRIA E PER NUMERO DI DIPENDENTI

CLASSI DI INDUSTRIA E NUMERO DI DIPENDENTI	NUMERO DELLE AZIENDE NELLE QUALI			MANCANO NOTIZIE SULLA COLLABO- RAZIONE TRA C. I. E DIREZIONE	TOTALI GENERALI
	intercor- rono rapporti di colla- borazione tra C.I. e direzione	non inter- corrono rapporti di colla- borazione tra C.I. e direzione	TOTALI		
Meccaniche . . . . .	5	25	30	16	46
Metallurgiche . . . . .	5	10	15	—	15
Estrattive. . . . .	—	16	16	12	28
Chimiche. . . . .	2	14	16	8	24
Tessili . . . . .	3	16	19	13	32
TOTALI . . .	15	81	96	49	145
Percentuali . . .	16	84	100	—	—
Da 51 a 100 . . . . .	—	14	14	17	31
Da 101 a 500 . . . . .	6	30	36	23	59
Oltre 500 . . . . .	9	37	46	9	55
TOTALI . . .	15	81	96	49	145
Percentuali . . .	16	84	100	—	—

La classificazione non poteva essere effettuata in modo rigido a causa della polivalenza o, a volte, nella ambiguità delle risposte stesse. Si è, invece, cercato di inserire ciascuna risposta nel settore in cui essa potesse risultare più indicativa di una determinata situazione tipica.



Sono stati considerati due problemi fondamentali: quello degli ostacoli eventualmente frapposti ai rapporti tra lavoratori e commissione interna, e quello dello svolgimento dei rapporti tra lavoratori e commissioni interne.

In ordine al primo problema, sono state raccolte dichiarazioni positive e negative concernenti l'esistenza di difficoltà create, artatamente o meno, allo scopo di costituire un diaframma tra i lavoratori e la commissione interna.

Le segnalazioni, al riguardo, sono state divise in due gruppi:

- a) *non esistono difficoltà nei rapporti fra singoli lavoratori e la commissione interna;*
- b) *esistono ostacoli ai rapporti tra i singoli lavoratori e la commissione interna.*

Tali ostacoli sono risultati, sostanzialmente, costituiti da:

- 1°) difficoltà di circolazione dei membri di commissioni interne in azienda;
- 2°) procedure per la richiesta dei permessi per conferire con la commissione interna da parte dei lavoratori;
- 3°) timore e perplessità da parte dei lavoratori;
- 4°) prese di contatto diretto tra direzioni e lavoratori;
- 5°) contrasti tra lavoratori.

In ordine al problema dello svolgimento dei rapporti tra lavoratori e commissioni interne le segnalazioni sono state divise in altri tre gruppi:

- a) *normalità di rapporti tra lavoratori e commissioni interne:*

sono state poste in particolare evidenza le dichiarazioni dalle quali emergono positive indicazioni di fiducia dei lavoratori nella commissione interna.

- b) *mancanza o scarsezza di rapporti tra lavoratori e commissioni interne:*

sono stati, al riguardo, individuate e classificate le dichiarazioni concernenti casi di lavoratori che non si rivolgono - o si rivolgono raramente - alle commissioni interne per i seguenti motivi:

- 1°) per sfiducia nella commissione interna;
- 2°) perché i lavoratori si rivolgono direttamente alla direzione o ai capi intermedi;
- 3°) per preoccupazioni o perplessità dei lavoratori circa le eventuali reazioni della direzione aziendale;

- 4°) per funzionamento ritenuto inadeguato della commissione interna;  
 5°) perché i lavoratori non ne hanno sentito la necessità;  
 6°) perché la commissione interna è ritenuta strumento della direzione aziendale;  
 7°) perché il lavoratore si sente solidale con la direzione;  
 8°) per cause imprecisate;  
 9°) per ignoranza circa l'esistenza della commissione interna.

Si è ritenuto, inoltre, opportuno riportare nella documentazione qualche caso di dichiarazioni contrastanti di lavoratori della medesima azienda, perché particolarmente indicative della estrema soggettività delle opinioni in questa materia.

#### 48. - I rapporti tra commissione interna e direzione aziendale.

Segnalazioni concernenti lo stato dei rapporti tra commissione interna e la direzione aziendale emergono dai verbali degli interrogatori in 181 casi.

Ai fini sistematici tali dichiarazioni possono essere, così, orientativamente distribuite:

a) problema generale dei rapporti tra commissione interna e direzione aziendale . . . . .	risposte	58
b) rapporti particolarmente buoni . . . . .	»	12
c) rapporti periodici . . . . .	»	40
d) rapporti con tutti i membri della commissione interna . . . . .	»	3
e) rapporti solo con una parte della commissione interna . . . . .	»	7
f) rapporti con intermediari della direzione senza poteri di decisione . . . . .	»	14
g) rapporti ostacolati da gravi ritardi nel ricevere le commissioni interne . . . . .	»	9
h) rapporti variamente ostacolati . . . . .	»	20
i) verbalizzazione dei rapporti . . . . .	»	18

Tali indicazioni numeriche, e tale primo raggruppamento del materiale, vanno considerati tenendo presente che numerose dichiarazioni sono polivalenti ed altre contrastanti.

Per quanto concerne, per esempio, lo stato dei rapporti tra commissioni interne e direzione, alle 12 segnalazioni concernenti « rapporti umani » di cui al gruppo b), vanno aggiunte almeno altre 20 tratte dal gruppo a) e la maggioranza di quelle dei gruppi e) e d). Ci sono, poi, da considerare le aziende, non contemplate nell'elenco, nelle quali non sono emerse

lagnanze. È da ritenere, perciò, che un notevole gruppo di casi esaminati — che può anche superare il 50 % delle aziende visitate — concerne situazioni di buona collaborazione.

Se, per esempio, si individuano, tra le 181 dichiarazioni, le aziende da cui sono partite esplicite indicazioni, positive o negative, al riguardo, da parte di commissioni interne o di direzioni aziendali, si rileverà che esse sono solo 68 nelle circa 200 visitate. Le altre dichiarazioni provengono da associazioni sindacali; e sono, perciò, informazioni indirette.

Pur nella incertezza o, più raramente, nel contrasto di talune notizie, delle 68 aziende interessate alle dichiarazioni in oggetto, almeno 34 presentano, per sintomi diretti (cioè per dichiarazioni delle due parti) od indiretti (per positive indicazioni di periodicità delle riunioni, per frequenza ed efficacia di contatti, senza indicazioni negative di alcun genere) specifica caratteristica di rapporti tra la commissione interna e la direzione aziendale che possono essere definiti buoni, con varia graduazione.

E tale graduazione passa dalle situazioni nelle quali i rapporti sono cordiali o addirittura familiari, a quelle nelle quali la commissione interna è considerata almeno come intermediaria tra direzione e maestranza (« quanto meno — osserva una direzione — serve ad accentrare le domande di tutti gli operai ») e realizza efficacemente tale funzione.

Una direzione nota, inoltre, che la collaborazione è tanto più facile, quanto più i membri della commissione interna sono anziani dell'azienda e competenti sull'andamento della stessa.

Un gruppo di 11 segnalazioni riguarda, poi, l'incidenza del fattore politico nelle commissioni interne la cui funzione — dichiarano alcune direzioni — è accettabile sul piano sociale e, talvolta, anche economico. Ma le commissioni interne « risentono dell'originaria struttura, tendenzialmente politica da cui derivano talune deviazioni funzionali ». E tali deviazioni avrebbero provocato da parte delle aziende, come reazione, una più rigorosa interpretazione dell'art. 13.

Per questi ed altri motivi, le commissioni interne non sarebbero, in alcuni casi, apprezzate come organo di collaborazione e, talora, sono anche avversate.

Segnalazioni specifiche di scarsa considerazione delle commissioni interne come organo di collaborazione si hanno in 16 dichiarazioni; di ostilità in 12.

Tale scarsa considerazione si manifesta in modo passivo, non dimostrando gradimento alla collaborazione, non stimolando il contributo della commissione interna per i compiti spettanti, ovvero in modo attivo prendendo diretto contatto con i lavoratori, con tecniche appropriate,

con liberalità, in modo da portare come risultato lo svuotamento della commissione interna stessa.

L'ostilità si manifesterebbe con scarso riguardo verso i membri della commissione interna, col rifiuto di riceverli, con la propaganda contro la commissione interna medesima, con i licenziamenti di rappresaglia.

In alcune delle 12 segnalazioni concernenti un comportamento ostile della direzione - più precisamente in 6 - tale comportamento prima collaborativo, sarebbe stato portato su altro piano a causa di:

1°) violenze fisiche nei confronti di un dirigente;

2°) duri giudizi di membri di commissioni interne sui dirigenti e concernenti, non solo il trattamento del personale, ma la loro capacità professionale e talora la loro integrità morale;

3°) aspri attacchi su stampa di parte o su stampa anonima aziendale - 3 casi - alla condotta della direzione;

4°) uso, ai fini di azione sindacale o politica, di informazioni raccolte in azienda (« se le notizie vengono utilizzate a fini di lotta la direzione non può incoraggiare un organo che è mezzo di lotta »).

Circa la periodicità e regolarità dei rapporti un gruppo di 40 dichiarazioni consente di rilevare che:

1°) in 24 aziende i contatti tra direzione e commissione interna avvengono regolarmente ogni qualvolta se ne presenti la necessità;

2°) in 8 aziende i contatti avvengono con periodicità settimanale, in 3 mensile, in 1 bimensile.

Circa le modalità di tali contatti, un gruppo di 10 dichiarazioni consente di rilevare che, in 3 aziende, la direzione riceve la commissione interna al completo, in 6 invece solo parzialmente.

In questo ultimo gruppo, 2 grandi aziende trattano solo con la segreteria - 5 e 3 componenti - della commissione interna. In altra grande azienda, la direzione fissa il numero - in genere 2 - dei componenti la commissione interna che possono andare a trattare; in una altra ancora la direzione si rifiuta di ricevere i membri di commissione interna di una determinata corrente come reazione ad una campagna denigratoria subita da parte degli stessi.

Ancora per quanto riguarda le modalità di tali contatti, un altro gruppo di 14 segnalazioni permette di rilevare che, almeno in altrettanti casi, le commissioni interne non sono ricevute dal direttore responsabile dell'azienda, ma da intermediari senza poteri di decisione (capo del personale, dirigente di stabilimento locale, ecc.).

Da altre 9 dichiarazioni - per lo più effettuate da organizzazioni sindacali di lavoratori - emerge che le direzioni ricevono con grave ritardo le

commissioni interne, talora protraendo l'esame delle richieste per un lungo periodo e, poi, risolvendo unilateralmente i problemi prospettati.

A gravi difficoltà nei rapporti con la direzione si riferiscono 19 dichiarazioni, effettuate in 5 casi da organizzazioni di lavoratori, in 10 da commissioni interne ed in 4 casi da imprenditori.

Le associazioni di lavoratori segnalano, tra tali difficoltà, il rifiuto sistematico di ricevere le commissioni interne, interventi di tipo paternalistico, mediazioni di capireparto nel rapporto di lavoratori, rinvii frequenti dell'esame delle questioni prospettate dalle commissioni interne.

Una associazione di imprenditori, rispondendo ad un addebito specifico su questo punto, attribuisce la rottura di rapporti con la commissione interna da parte di un imprenditore ad una «violenta propaganda» contro i dirigenti dell'azienda effettuata a mezzo di manifesti.

Le 10 dichiarazioni in merito esposte dalle commissioni interne sono diverse. Una afferma: «dal 1948 non si può più parlare con la direzione». Al che, peraltro, la direzione interessata risponde che «quando la commissione interna lo chiede viene sentita». Una altra contesta rinvii che la direzione giustifica con «la necessità di sentire la direzione centrale che è la sola competente a decidere».

Altre commissioni interne si esprimono in questi termini: «la direzione ascolta solo se le conviene»; «nessun problema viene concordato con la commissione interna»; «la direzione dà solo ordini e non mette al corrente la commissione interna»; «la commissione interna lascia il tempo che trova»; «la direzione ascolta, ma non tratta» ecc.

Un certo numero di segnalazioni - 18 - si riferisce al problema dei verbali delle riunioni tra direzione e commissione interna. In 3 casi, tali verbali vengono regolarmente redatti e resi pubblici mediante affissione all'albo aziendale. In 5 casi, viene lamentato che i verbali non vengono più compilati «perché la direzione non lo vuole», in 2 perché «non servono», in 1 caso vengono solo presi appunti dal capo del personale e in 1 solo da parte della commissione interna. In un altro caso, gli appunti, presi dalla commissione interna, vengono successivamente consegnati alla direzione. In 2 casi, infine, viene segnalato che le direzioni hanno voluto modificare verbali redatti dalle commissioni interne.

#### 49. - I rapporti tra commissione interna e sindacati.

Uno degli aspetti più delicati dell'indagine che la Commissione parlamentare è andata svolgendo è quello di definire i rapporti tra commissione interna e sindacato.

Le commissioni interne sono sorte ad iniziativa dei sindacati; il loro regolamento normativo deriva da accordi sindacali. Ma tali accordi non rendono organici e ben precisati i rapporti tra i due organismi.

Ciò si spiega, perché diversa è la loro funzione. Il sindacato è l'organo della categoria professionale, destinato essenzialmente alla conquista di migliori condizioni — retributive e normative — di lavoro. Il sindacato è una associazione volontaria, e nella attuale situazione — che non si può considerare episodica o occasionale — vi è una pluralità di sindacati per ciascuna categoria.

La commissione interna è un organo di rappresentanza di tutti i lavoratori dell'azienda, cui sono affidati compiti determinati; essa è unica per ogni azienda, ed alla sua elezione possono partecipare tutti i lavoratori, iscritti o non iscritti ai sindacati.

Come già in altra sede si è chiarito, la concezione dell'accordo Buozzi-Mazzini del 1943 — secondo il quale la commissione interna era organo del sindacato nell'azienda, e cooperava organicamente col sindacato stesso nell'attività contrattuale e vertenziale — è stata superata dal nuovo regime di libertà e pluralità sindacale.

Gli unici nessi, previsti dagli accordi istitutivi delle commissioni interne, sono quelli che rimettono alle associazioni sindacali imprenditoriali e dei lavoratori la risoluzione delle vertenze in materia elettorale o in materia di tutela dei membri delle commissioni interne. Altro nesso è rappresentato dall'ultimo comma dell'art. 2 per cui le commissioni interne dovrebbero rimettere ai sindacati le vertenze collettive di loro competenza.

Nella realtà, i rapporti tra sindacato e commissioni interne, per certi aspetti sono più intimi e, per certi altri, più lontani dai previsti legami di cui si è trattato.

Sono più intimi, perché, nell'interno della commissione, i membri si raggruppano a seconda della loro appartenenza ai vari sindacati; e, a volte, agiscono più come espressione delle correnti sindacali, che della commissione unitaria.

D'altra parte, i rapporti diretti tra commissione interna e sindacato sono resi difficili dal fatto che le associazioni sindacali sono parecchie e, ove la commissione interna intendesse mantenere un intimo collegamento, si finirebbe, o col dover fare una scelta, o con il dover intrattenere molte complesse relazioni.

Come si è detto, le commissioni interne tendono a colmare i vuoti determinati dalla carenza dell'azione sindacale e, quindi, operano, esse stesse, come organismi rivendicativi e stipulano accordi e contratti in rappresentanza dei lavoratori.

Tutto ciò produce qualche confusione e, spesso, svuota il sindacato, come altre volte pregiudica l'efficace funzionamento della commissione interna.

È opportuno, quindi, considerare questi aspetti generali del problema dei rapporti tra sindacato e commissione interna iniziando l'esame delle dichiarazioni che, nel corso delle indagini, su tale argomento, sono state raccolte. Sui rapporti tra commissioni interne e sindacati vi sono complessivamente 63 dichiarazioni specifiche.

Frequenza e continuità di rapporti tra sindacato e commissione interna sono fenomeni che emergono ampiamente da tutto il contesto dell'inchiesta.

A volte, è la commissione interna che si rivolge al sindacato per appoggio o spiegazioni; a volte - come emerge da una dichiarazione - è il sindacato che si rivolge alla commissione interna per avere, ad esempio, notizie sulla situazione aziendale utili ai fini dello svolgimento della contrattazione collettiva.

I due tipi di rappresentanza dei lavoratori, operando a stretto contatto, sono facilmente portati ad interferire, l'uno sul terreno dell'altro. Non sempre è agevole la delimitazione precisa dei confini dell'attività di questi due organi di rappresentanza dei lavoratori, non apparendo sempre chiaro - o per la natura stessa delle questioni che affiorano e cercano soluzione nell'ambiente aziendale, o per la preparazione dei dirigenti sindacali o dei membri di commissione interna ai loro specifici compiti, o per la variabile efficienza, di caso in caso, delle stesse rappresentanze - a chi spetti, di volta in volta, la iniziativa o la competenza, ovvero, forse, chi abbia migliore capacità di risolvere la situazione.

Un primo gruppo di dichiarazioni ci presenta casi che potremmo definire di corretta divisione di competenze: la commissione interna provvede a vigilare sull'osservanza di leggi, contratti e regolamenti aziendali. Laddove si presentano casi di interpretazione di contratto di una certa importanza o si tratti di iniziare azione rivendicativa, essa devolve le questioni al sindacato.

Vengono, poi, segnalati alcuni casi di invasione delle zone di reciproca competenza ad iniziativa di una delle due parti. In due casi, organizzazioni sindacali tendono a svuotare le commissioni interne con accordi aziendali separati che escludono la commissione interna nel suo complesso.

In qualche caso, invece, iniziative eccessive di commissioni interne portano ad invadere il terreno di competenza delle organizzazioni sindacali.

Vengono, a questo proposito, segnalate agitazioni promosse da commissioni interne, all'insaputa o contro la volontà delle organizzazioni sindacali, che, poi, peraltro, vengono successivamente incanalate nel normale

alveo sindacale. Una segnalazione in questo senso viene effettuata da una associazione sindacale di imprenditori.

Ma, a prescindere da questi limitati casi, meritano una speciale attenzione due importanti gruppi di segnalazioni concernenti motivi di interferenza della commissione interna nell'area del sindacato e di interferenza del sindacato nell'area della commissione interna.

a) *interferenza della commissione interna nell'area del sindacato;*

A proposito della invadenza dell'area propria dei sindacati da parte delle commissioni interne, il fenomeno - come appare in 12 dichiarazioni - non sembrerebbe, a quanto si riferisce, attribuibile tanto ad iniziativa autonoma delle commissioni interne, quanto ad un orientamento in tal senso delle direzioni aziendali. Così asseriscono le segnalazioni che provengono per 8 volte da organizzazioni sindacali, per 1 volta da lavoratori e per 2 volte da ammissioni di due direzioni aziendali di importanti complessi, (una delle quali afferma che « si preferisce trattare con la commissione interna perché con essa si possono esaminare i problemi dal punto di vista aziendale »).

Una associazione locale di dirigenti aziendali attribuisce, invece, il fenomeno dell'invadenza, da parte della commissione interna, dell'area delle prerogative tradizionali del sindacato, al desiderio dei membri della commissione interna stessa di acquisire benemerienze per motivi di propaganda elettorale interna.

D'altra parte, peraltro, viene segnalato un accordo aziendale stipulato dalla commissione interna contro le direttive della associazione sindacale; ma ciò è avvenuto in una azienda che « si è sempre rifiutata di trattare coi sindacati ». Qui, evidentemente lo sconfinamento apparirebbe dettato da necessità.

In un caso, viene segnalata la tendenza, che sarebbe peraltro rientrata, alla costituzione di sindacati aziendali.

Nelle segnalazioni suaccennate, si pone in rilievo la tendenza delle aziende a trattare direttamente sul piano aziendale, con le loro commissioni interne, il massimo di questioni, tendenza che condurrebbe ad un parziale svuotamento del sindacato.

Ai fini dell'accertamento dell'esistenza, o meno, di tale tendenza, riguardante, peraltro, un limitato numero di aziende, è utile un successivo gruppo di segnalazioni concernenti difficoltà varie frapposte dalle direzioni ai collegamenti tra il sindacato e i lavoratori dell'azienda.

A questo proposito, un gruppo di 8 segnalazioni - 4 di organizzazioni sindacali, 3 di commissioni interne e 1 di direzione aziendale - ri-



guardano l'esistenza, o meno, di difficoltà frapposte allo svolgimento di attività sindacali in azienda, con particolare riguardo alla circolazione della stampa.

In una azienda, la commissione interna esplicitamente riconosce la non esistenza di alcuna restrizione. In una seconda, le restrizioni addotte dalla commissione interna, e riguardanti la diffusione di stampa sindacale e politica, vengono dalla direzione smentite, limitatamente alla stampa sindacale.

Una associazione di lavoratori giustifica le restrizioni, come reazione a sviluppo di propaganda politica e sindacale. Due commissioni interne e tre associazioni sindacali segnalano, invece, divieti assoluti di diffusione di stampa sindacale.

Nello stesso ordine di idee, un altro gruppo di 13 segnalazioni riguarda l'esistenza, o meno, di difficoltà frapposte ai sindacalisti per l'ingresso in azienda. Secondo 11 di queste - effettuate da 6 associazioni sindacali, da 4 commissioni interne e da un lavoratore - difficoltà obiettive esisterebbero, le quali, peraltro, in un caso, risultano originate da malinteso con conseguente screzio personale tra un dirigente ed un sindacalista, mentre, in un secondo, si sarebbe creata frizione per non avere, il sindacalista, richiesto l'autorizzazione della direzione prima di entrare in fabbrica.

Inoltre, 4 segnalazioni riguardano la concessione, o meno, di permessi alle commissioni interne per recarsi al sindacato. In 3 casi, i permessi sono dati - in uno dei quali, a detta della direzione, si ingenererebbero anche abusi - in un altro non sono stati concessi.

Circa la possibilità del sindacato di comunicare con le maestranze delle aziende, delle 5 segnalazioni esistenti al riguardo, 3 concernono 2 aziende, in cui l'uso di un albo in cui affiggere i comunicati è concesso alle commissioni interne e non ai sindacati (una delle direzioni conferma); una altra, di commissioni interne, segnala piena libertà di uso di albo e microfono in sala mensa; l'ultima, di una organizzazione sindacale, riguarda il divieto, applicato contro una sola organizzazione sindacale, di affiggere manifesti sindacali sulle mura esterne di una azienda.

*b) interferenze del sindacato sulle commissioni interne;*

Le interferenze più rilevanti del sindacato sul piano di attività delle commissioni interne si hanno - come emerge da 5 segnalazioni di associazioni sindacali - per il fatto che, « poiché sono le organizzazioni sindacali che presentano i loro candidati nelle commissioni interne, queste diventano anche una espressione sindacale di quella organizzazione ». E, di conseguenza, si può arrivare al punto che « la rappresentanza unitaria, di

per se stessa, non esiste più, per effetto del pluralismo sindacale », il quale esercita nella compagine unitaria della commissione interna una pressione centrifuga, per cui, a volte, « nessun membro di commissione interna si sente impegnato dal vincolo derivante dalla maggioranza ». Di modo che può avvenire che « le commissioni interne si dividono in tronconi che contrattano separati » con le direzioni aziendali, nella peggiore ipotesi e, nella migliore, che « le commissioni interne si trovano in difficoltà sui problemi nei quali le rispettive organizzazioni sindacali vengono ad essere in contrasto ».

In tali casi, le commissioni interne verrebbero, tra l'altro, « a non possedere una propria personalità », come commenta un dirigente sindacale.

Sul rilevante problema dei rapporti tra commissioni interne e sindacati si avrà, comunque, occasione di ritornare in sede di considerazioni conclusive.

## CAPITOLO V

## LA TUTELA DEI MEMBRI DELLE COMMISSIONI INTERNE

Sommario: 50. - *La tutela dei membri delle commissioni interne negli accordi interconfederali del settore industriale.* 51. - *I provvedimenti contro membri delle commissioni interne nella realtà aziendale.* 52. - *Esame analitico dei licenziamenti di membri di commissione interna nelle aziende visitate.* 53. - *I licenziamenti nelle aziende visitate di membri di commissione interna per motivi estranei all'attività sindacale.* 54. - *I licenziamenti nelle aziende visitate di membri di commissione interna per motivi connessi all'attività sindacale.*

**50. - La tutela dei membri delle commissioni interne negli accordi interconfederali del settore industriale.**

Uno dei problemi più delicati dell'efficiente funzionamento delle commissioni interne e della possibilità, per esse, di adempiere ai compiti assegnati dalle norme statutarie è quello relativo alla tutela dei suoi membri.

Essi sono, infatti, in posizione difficile. Sono lavoratori che, secondo l'accordo istitutivo sulle commissioni interne, sono soggetti a tutte le norme legali e contrattuali e, quindi, tenuti agli obblighi di prestazione di lavoro ed alla disciplina aziendale.

Nello stesso tempo, però, come componenti della commissione interna, debbono, senza complessi di inferiorità, rendersi portavoce degli interessi dei lavoratori che essi sono chiamati a rappresentare; il che li porta a dover discutere con le direzioni aziendali, a dover insistere perché determinate materie siano trattate, a dover criticare e contrastare determinati provvedimenti, a dover promuovere riunioni di lavoratori in cui esporre la situazione delle discussioni con la direzione aziendale e, se del caso, criticarne l'atteggiamento, e chiedere, l'appoggio e la solidarietà della massa dei lavoratori.

Il problema è delicato, perché, se da una parte non si può concepire una garanzia assoluta per il componente della commissione interna, e l'annullare per lui il dovere di subordinazione e il potere disciplinare dell'azienda, qualunque cosa egli faccia, dall'altra non si può non crearli una situazione di sicurezza per quella che è l'attività connessa alle funzioni di componente della commissione interna.

Fissare il limite che separi il lavoratore, come tale, ed il lavoratore, come componente di commissione interna, è impresa ardua.

Gli accordi interconfederali hanno affrontato il problema e delle norme specifiche di tutela sono state dettate. Esse subordinano il licenziamento od il trasferimento del componente della commissione interna in carica, e fino ad un anno dopo della cessazione delle funzioni, al nulla osta delle organizzazioni sindacali territoriali che rappresentano, rispettivamente, il lavoratore interessato e l'azienda.

In caso di rifiuto di nulla osta, è previsto il ricorso ad un collegio arbitrale, il quale deve accertare se il licenziamento, od il trasferimento, sia dipeso dall'esercizio da parte del lavoratore interessato degli specifici compiti spettanti alle commissioni interne o ai delegati di impresa. Ed il collegio arbitrale ha il potere di dichiarare inoperante il licenziamento od il trasferimento, di attribuire, in caso di situazione dubbia, un indennizzo speciale da 5 a 8 mesi di retribuzione globale, o di convalidare il provvedimento qualora lo abbia ritenuto giustificato.

Norme molto dettagliate circa i termini e le procedure sono fissate negli accordi interconfederali.

Si ritiene anzi opportuno, per una più esatta conoscenza dei termini della questione di riportare, nel testo integrale, le disposizioni dettate dall'art. 14 dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953, relativo al settore industriale. Le norme relative agli altri settori si troveranno, invece, nei testi pubblicati nella documentazione.

L'art. 14 dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953, così stabilisce:

ART. 14. — Tutela dei componenti delle commissioni interne e dei delegati di impresa. — *Nel concorde intento di prevenire i licenziamenti ingiustificati dei membri delle commissioni interne e dei delegati di impresa e possibilità di turbamenti in occasione dei licenziamenti stessi, si conviene quanto segue:*

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

2°) *Se il nulla osta viene concesso o comunque decorso il termine di cui al numero precedente, il provvedimento aziendale diviene operativo. Ove il nulla osta sia stato negato, il lavoratore interessato con ricorso da lui sottoscritto, potrà ricorrere, tramite l'organizzazione sindacale cui è iscritto o conferire mandato entro il decimo giorno dalla notifica di cui al numero precedente, a pena di decadenza, avverso il provvedimento aziendale ad un collegio arbitrale composto come al seguente punto 3.*

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

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

*Il predetto collegio potrà avere eventualmente incarico continuativo.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Chiarimento a verbale sul punto 9.** — Si ritiene opportuno chiarire che il concetto di fine lavoro comprende anche i casi del graduale esaurirsi di singole fasi di lavoro che comportano la utilizzazione successiva di lavoratori di differente qualifica.

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

Salvo casi analoghi, da accertarsi con la necessaria sollecitudine, si chiarisce, inoltre che le comunicazioni di cui sopra vengono fatte dalle associazioni industriali provinciali alle organizzazioni provinciali orizzontali dei lavoratori (Camera del lavoro, Unioni, Camere sindacali) salvo che l'associazione industriali abbia una competenza ad ambito territoriale più ristretto, nel quale caso le comunicazioni saranno fatte da essa alle organizzazioni corrispondenti dei lavoratori ove esistano.

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

#### **51. - I provvedimenti contro membri delle commissioni interne nella realtà aziendale.**

Quello che colpisce dall'esame del materiale è che talvolta non si fa ricorso alla procedura innanzi indicata, attraverso la quale soltanto, si è in grado di sapere se i licenziamenti effettuati abbiano, o meno, carattere di rappresaglia.

Come si vedrà a suo luogo, a volte, le organizzazioni sindacali dei lavoratori preferiscono far accettare all'interessato il licenziamento, dopo di aver concordato una particolare liquidazione.

Dal materiale esibito, peraltro, appare che il problema da alcune organizzazioni sindacali è prospettato con una ampiezza che va al di là delle ipotesi di trasferimento e di licenziamento, considerate degne di particolare tutela dagli accordi interconfederali.

Si sostiene, in tali dichiarazioni, che, indipendentemente dal trasferimento e dal licenziamento, altre misure vessatorie sarebbero state adottate nei confronti di componenti di commissioni interne, come il cambio di mansioni, turni sfavorevoli, ecc.

È estremamente difficile in questa materia, e sulla base delle dichiarazioni raccolte, emettere dei giudizi.

Non si può non tenere presente che questa è la parte più spiccatamente polemica emersa nei colloqui, e che le varie dichiarazioni sono pur sempre unilaterali.

L'unica constatazione che si può fare è che vi è una larga zona - può dirsi la più ampia - nella quale segnalazioni di alcun genere non sono state fatte, e conflitti non sono apparsi; dal che se ne può arguire che vi sia un clima di normalità.

Altre situazioni appaiono molto complesse. In esse, non è tanto il problema della tutela dei componenti delle commissioni interne che è sollevato, ma quello più generale dei limiti della attività sindacale nell'interno degli stabilimenti.

Molte confusioni si fanno a questo riguardo; a volte, identificando la libertà sindacale con una assoluta libertà di propaganda politica, o rivendicando il diritto di azioni di contenuto esplicitamente politico.

Certo, bisogna tenere presente che c'è stato in questa materia un processo di trapasso dalle situazioni dei primi anni del dopoguerra, che posero il problema della libertà dei lavoratori da pesanti pressioni poli-

tiche, così come non agevole è stato il processo di riassorbimento di notevoli aliquote di attivisti nella normale prestazione di lavoro, donde evidentemente il sorgere di conflitti, esplosioni, scontenti e, a volte, abusi.

Certo è che la posizione della commissione interna nelle aziende risente ancora di talune di queste situazioni, accentuate dalla accesa concorrenza sindacale e dalla diversa posizione che le varie correnti assumono, sia di fronte ai problemi politici, e sia sul terreno dei rapporti tra la massa dei lavoratori e le aziende, così sul piano produttivo, e così sul piano sindacale contrattualistico.

Alcune delle segnalazioni che sono state fatte rilevano appunto confusioni del genere.

Concentrando l'attenzione sulla esigenza dell'efficiente funzionamento delle commissioni interne e di adeguata tutela dei loro membri, è opportuno rilevare che il problema è, soprattutto, di costume; e si inquadra in quel clima di collaborazione e di mutua comprensione che è stabilito come presupposto alla istituzione delle commissioni interne.

A determinare questo clima, debbono concorrere tutti; e, in primo luogo, le direzioni aziendali, mostrandosi rispettose dell'attività che le commissioni interne svolgono in attuazione dei compiti loro affidati.

È certo che, in questa materia, vi è anche una etica di relazioni, che deve escludere certi ricorsi ad intolleranze di linguaggio che inutilmente avvelenano l'ambiente.

Ma è anche certo che c'è bisogno di un atteggiamento riguardoso da parte delle direzioni aziendali che devono evitare le inutili anticamere, l'eccessivo tono di distacco, e che devono mostrare di farsi carico delle osservazioni, dei rilievi, delle critiche, dei suggerimenti e dei consigli delle commissioni interne.

In questo quadro, si devono ritenere congrue le misure dei concordati interconfederali per la tutela dei membri delle commissioni interne, che escludono ogni discrezionalità aziendale. Il licenziamento o il trasferimento devono, infatti, essere valutati da un organismo che offra tutte le garanzie, quale il collegio arbitrale.

## **52. — Esame analitico dei licenziamenti di membri delle commissioni interne nelle aziende visitate.**

Fatte queste considerazioni, è opportuno richiamare il materiale esposto nei volumi documentativi, le cui fonti, i cui limiti e la cui portata non sfuggiranno all'attento osservatore.

Lo scopo essenziale della raccolta è proprio quello di mettere in evidenza gli stati di tensione, quali emergono dalla realtà viva e dal contrasto



polemico tra le parti, senza peraltro, con questo, voler giungere a generalizzazioni.

I dati statistici rilevati in merito alle aziende nelle quali si sono verificati licenziamenti di membri delle commissioni interne sono, spesso, contrastanti tra loro, a seconda che siano stati desunti dalle dichiarazioni fatte dai lavoratori o da quelle dei datori di lavoro.

Le maggiori discordanze si riflettono particolarmente su alcuni dati specifici, in base ai quali si dovrebbero determinare ampiezza, frequenza e intensità dei licenziamenti. Tali discordanze e la scarsa omogeneità dei dati rilevati non sempre consentono di illustrare la presente analisi con tabelle, dalle quali appaiano, con immediata evidenza, i vari aspetti del fenomeno e, in special modo, quelli cui si è accennato.

Per giungere, quindi, più agevolmente a risultati rappresentativi in questa analisi sono stati tracciati separatamente, l'uno dall'altro, i vari aspetti del problema; e dove non è stato possibile ricorrere alle tabelle illustrative i risultati medesimi sono stati esposti sotto forma di profili numerici, corredati dalle precisazioni necessarie a fornire il quadro, quanto più possibile esatto, offerto dalla rilevazione.

L'analisi è stata condotta su tutte le 195 aziende visitate - escluse quelle edili - ivi comprese quelle nelle quali, all'epoca in cui venne svolto l'indagine da parte della Commissione parlamentare, non esisteva commissione interna.

Si è proceduto all'esame degli atti concernenti anche queste aziende - 50 in tutto, pari al 25 % circa dell'intero campione - per accertare se si fossero verificati i licenziamenti in questione anteriormente all'epoca suindicata, considerato che, in alcune di esse, l'assenza della commissione interna ha avuto origine per mancato rinnovo di commissioni già in carica e scadute prima del biennio 1954-1955.

Infatti, in una di queste 50 aziende, si è rilevato il dato che interessa ai fini della presente analisi; ed essa è stata compresa nel gruppo di aziende nelle quali si sono ottenuti dati concernenti il problema dei licenziamenti.

Dai dati raccolti, si è rilevato che, per dichiarazioni concordi, sia delle direzioni che delle commissioni interne, si sono verificati licenziamenti di membri di commissione interne in 33 aziende, pari, cioè, al 17 % delle 195 aziende visitate.

In 82 aziende, non si sono avuti licenziamenti, per espresse dichiarazioni o dei lavoratori o dei datori di lavoro, mentre, nelle rimanenti 80, non si sono avute, da alcuna parte, segnalazioni in merito.

Si vedrà più oltre, se i motivi - secondo le dichiarazioni delle parti - che hanno provocato i licenziamenti nelle 33 aziende siano estranei all'atti-

vità sindacale svolta dai membri delle commissioni interne licenziati, oppure, se a tale attività siano connessi. Intanto, viene precisata nella *tabella 20* la composizione dei due gruppi di aziende cui si è accennato, secondo le classi di industria e il numero di lavoratori occupati nelle aziende stesse.

Dalla *tabella 20* si evince che vi sono, quindi, due gruppi di aziende: 162 aziende nelle quali non sono stati segnalati licenziamenti di membri delle commissioni interne; e 33 aziende nelle quali tali licenziamenti sono avvenuti.

TABELLA 20.

AZIENDE NELLE QUALI SONO STATI O NON SONO STATI SEGNALATI LICENZIAMENTI DI MEMBRI DI COMMISSIONI INTERNE, PER CLASSI DI INDUSTRIA E PER NUMERO DI DIPENDENTI

CLASSI DI INDUSTRIE E NUMERO DI DIPENDENTI	NUMERO DELLE AZIENDE		TOTALI GENERALI
	che hanno segnalato licenziamenti di membri delle C. I.	che non hanno segnalato licenziamenti di membri delle C. I.	
Meccaniche . . . . .	8	54	62
Metallurgiche . . . . .	6	10	16
Estrattive . . . . .	6	29	35
Chimiche . . . . .	7	21	28
Tessili . . . . .	6	48	54
<b>TOTALI . . . . .</b>	<b>33</b>	<b>162</b>	<b>195</b>
<i>Percentuali . . . . .</i>	<i>17</i>	<i>83</i>	<i>100</i>
Da 51 a 100 . . . . .	2	63	65
Da 101 a 500 . . . . .	11	64	75
Oltre 500 . . . . .	20	35	55
<b>TOTALI . . . . .</b>	<b>33</b>	<b>162</b>	<b>195</b>
<i>Percentuali . . . . .</i>	<i>17</i>	<i>83</i>	<i>100</i>

TABELLA 21.

AZIENDE NELLE QUALI SONO STATI SEGNALATI LICENZIAMENTI DI MEMBRI DELLE COMMISSIONI INTERNE, SECONDO I MOTIVI DI LICENZIAMENTO, PER CLASSI DI INDUSTRIA E NUMERO DI DIPENDENTI

CLASSI DI INDUSTRIA NUMERO DEI DIPENDENTI	AZIENDE IN CUI SONO STATI SEGNALATI LICENZIAMENTI DI MEMBRI DELLE C.I.	
	Per motivi estranei all'attività sindacale	Per motivi connessi all'attività sindacale
Meccaniche . . . . .	6	4
Metallurgiche . . . . .	2	4
Estrattive . . . . .	3	3
Chimiche . . . . .	6	1
Tessili . . . . .	4	3
TOTALI . . . . .	<b>21</b>	<b>15</b>
Da 51 a 100 . . . . .	1	1
Da 101 a 500 . . . . .	9	3
Oltre 500 . . . . .	11	11
TOTALI . . . . .	<b>21</b>	<b>15</b>

(\*) Sono comprese le aziende nelle quali sono stati segnalati licenziamenti di ambedue le specie.

Passando all'analisi dei dati rilevati nel gruppo di aziende in cui si sono verificati i licenziamenti, occorre chiarire che questi si distinguono in:

- a) *licenziamenti per motivi estranei all'attività sindacale* (provvedimenti disciplinari, licenziamenti per raggiungimento limiti di età, per cessazione del lavoro, per riduzione del personale ecc.);

b) *licenziamenti per motivi connessi all'attività sindacale svolta dai membri di commissioni interne come tali.*

Per avere una precisa visione del fenomeno e giungere ad una altrettanto precisa valutazione della sua estensione, tenuto conto che il valore delle due specie sopra classificate è sostanzialmente diverso, i casi di cui alla lettera a) sono stati considerati, ai fini statistici, separatamente da quelli previsti sotto la lettera b).

Va, però, tenuto conto del fatto che in 3 aziende delle 33 appartenenti a questo gruppo, sono stati rilevati casi di licenziamento di più membri delle commissioni interne che, per la loro specie, vanno ascritti tanto nella classificazione prevista nella lettera a), quanto in quella prevista nella lettera b).

Pertanto, si riscontreranno nelle analisi che seguono:

1°) 21 aziende nelle quali si sono verificati licenziamenti per motivi estranei all'attività sindacale;

2°) 15 aziende nelle quali sono avvenuti licenziamenti per motivi connessi all'attività sindacale.

Ciò premesso, e stabilita la suddivisione nei suddetti due sottogruppi 1°) e 2°) delle aziende nelle quali si sono verificati i licenziamenti, la *tabella 21* rivela la composizione dei sottogruppi stessi, in relazione alle classi di industria e al numero di dipendenti delle aziende che li costituiscono.

**53. - I licenziamenti nelle aziende visitate di membri di commissione interna per motivi estranei all'attività sindacale.**

Dall'esame dei dati raccolti sul primo dei due motivi di licenziamento - cioè, per motivi estranei all'attività sindacale - si rileva che essi si sono verificati nelle seguenti aziende:

meccaniche . . . . .	5
metallurgiche . . . . .	1
chimiche . . . . .	4
tessili . . . . .	2
	—
In totale . . .	12

di cui 8 con oltre 500 dipendenti e 4 con dipendenti da 101 a 500. Le risposte sono state concordi in 11 aziende; in 1 azienda chimica, la risposta data dai lavoratori contrasta con quella della direzione, secondo cui non si sono verificati licenziamenti di membri della commissione interna.

Lo stesso motivo è emerso dalle dichiarazioni raccolte nelle altre seguenti aziende:

meccaniche . . . . .	1
metallurgiche . . . . .	1
estrattive . . . . .	3
chimiche . . . . .	1
tessili . . . . .	2
	—
In totale . . . . .	8

2 delle quali occupano più di 500 dipendenti, 5 da 101 a 500 e 1 da 51 a 100. Le risposte sono state fornite in 7 casi dai soli lavoratori, mancando il dato delle direzioni e in 1 caso dalla sola direzione.

Una analisi più dettagliata dei dati che si sono potuti rilevare dalle dichiarazioni fatte dai lavoratori e dalle direzioni delle 21 aziende sopra precisate e tendente ad accertare i motivi che hanno indotto i datori di lavoro a licenziare membri delle commissioni interne, la quantità di tali membri colpiti dal licenziamento, l'epoca in cui i provvedimenti sono stati adottati, l'esito dell'eventuale intervento del collegio arbitrale, ecc., non darebbe dei risultati significativi, dato che, solo in pochissimi casi, è stato possibile ricavare elementi statistici.

Tuttavia, premesso che in 5 aziende (2 chimiche, 1 meccanica, 1 estrattiva e 1 tessile, di cui 1 con oltre 500 dipendenti e 4 con dipendenti da 101 a 500) si è avuta soltanto una generica risposta affermativa al quesito se si erano verificati licenziamenti dei membri di commissioni interne per motivi indipendenti dall'attività sindacale da essi svolta, nelle altre 16 aziende delle 21 anzidette, si osserva quanto appresso specificato:

#### I. - Motivi del licenziamento.

##### a) licenziamenti per motivi disciplinari:

- in 2 aziende meccaniche (risposta concorde);
- in 4 aziende chimiche (in 2 casi risposta concorde e in 2 casi dei soli lavoratori);
- in 1 azienda metallurgica (risposta dei soli lavoratori);
- in 1 azienda estrattiva (risposta dei soli lavoratori);
- in 2 aziende tessili (risposta concorde).

Queste 10 aziende appartengono 7 allo strato con oltre 500 dipendenti, 2 al medio strato e 1 allo strato con dipendenti da 51 a 100.

b) *licenziamenti per riduzione di personale:*

- in 1 azienda estrattiva ed in 1 tessile (risposte dei soli lavoratori, mancando il dato delle direzioni), che occupano entrambe da 101 a 500 dipendenti, e in 1 azienda meccanica (risposta della sola direzione) con oltre 500 dipendenti.

c) *licenziamenti per raggiunti limiti di età:*

- in 1 azienda meccanica con oltre 500 dipendenti (risposta dei soli lavoratori).

d) *licenziamento per cessazione del lavoro:*

- in 1 azienda meccanica (risposta concorde) con dipendenti da 101 a 500;

e) *licenziamento per aver superato il numero di assenze:*

- in 1 azienda chimica (risposta concorde) con oltre 500 dipendenti.

Altro problema di preminente interesse - e che è stato particolarmente considerato - è quello relativo alla posizione personale di ciascun membro all'atto del licenziamento.

Nelle seguenti aziende si è rilevato che i membri licenziati erano:

a) *in carica:*

meccaniche . . . . .	1
metallurgiche . . . . .	2
estrattive . . . . .	2
chimiche . . . . .	3
tessili . . . . .	2
	<hr/>
In totale . . . . .	10

delle quali 7 con oltre 500 dipendenti, 2 con dipendenti da 101 a 500 ed 1 con dipendenti da 51 a 100. Le risposte sono state concordi in 3 casi e dei soli lavoratori negli altri 7 casi.

b) *cessati dalla carica da meno di un anno:*

meccaniche . . . . .	2
chimiche . . . . .	1
	<hr/>
In totale . . . . .	3

2 delle quali con oltre 500 dipendenti ed 1 con dipendenti da 101 a 500; le risposte sono state fornite in un caso concordemente, in un caso dai soli lavoratori e nell'ultimo caso dalla sola direzione.

c) *cessati dalla carica da oltre un anno:*

- in 2 aziende meccaniche con oltre 500 dipendenti (risposta concorde in un caso e dei soli lavoratori nell'altro).

## II. - Quantità di membri licenziati.

Relativamente, poi, alla quantità di membri di commissioni interne licenziati sono stati rilevati i seguenti dati:

a) *1 membro:*

- in 2 aziende tessili con dipendenti da 101 a 500 (risposta concorde);

- in 1 azienda estrattiva con dipendenti da 101 a 500 (risposta dei soli lavoratori);

- in 1 azienda chimica con dipendenti da 51 a 100 (risposta dei soli lavoratori);

- in 1 azienda meccanica con oltre 500 dipendenti (risposta dei soli lavoratori);

- in 1 azienda metallurgica con oltre 500 dipendenti (risposta dei soli lavoratori);

b) *2 membri:*

- in 1 azienda meccanica con oltre 500 dipendenti (risposta della sola direzione);

c) *3 membri:*

- in 1 azienda meccanica con oltre 500 dipendenti (risposta dei soli lavoratori);

d) *5 membri:*

- in 1 azienda estrattiva con oltre 500 dipendenti (risposta dei soli lavoratori).

## III. - Epoca dei licenziamenti.

Inoltre, si sono rilevati i seguenti dati riguardo all'epoca in cui i licenziamenti hanno avuto luogo:

a) *anteriamente al 1954:*

- in 1 azienda estrattiva con oltre 500 dipendenti (risposta dei soli lavoratori);

- in 3 aziende chimiche: 2 con oltre 500 dipendenti e 1 con dipendenti da 51 a 100 (risposta della sola direzione in un caso e dei soli lavoratori negli altri due casi);

- in 1 azienda metallurgica con oltre 500 dipendenti (risposta dei soli lavoratori);

b) *nel 1954:*

- in 3 aziende meccaniche con oltre 500 dipendenti (risposta concorde in due casi e dei soli lavoratori nell'altro caso);

- in 1 azienda estrattiva con dipendenti da 101 a 500 (risposta dei soli lavoratori);

- in 1 azienda tessile con dipendenti da 101 a 500 (risposta concorde).

c) *successivamente al 1954:*

- in 1 azienda chimica con oltre 500 dipendenti (risposta concorde).

#### IV. - Interventi del collegio arbitrale.

Infine, per quanto concerne gli interventi del collegio arbitrale si è rilevato:

a) *interventi con annullamento del licenziamento:*

- in 2 aziende tessili con dipendenti da 101 a 500 (risposta concorde);

b) *interventi con pagamento di un indennizzo:*

- in 1 azienda meccanica con dipendenti da 101 a 500 (risposta della sola direzione);

- in 1 azienda metallurgica con oltre 500 dipendenti (risposta dei soli lavoratori);

c) *interventi con conferma del licenziamento:*

- in 1 azienda meccanica con oltre 500 dipendenti, secondo i lavoratori (la direzione dichiara che il collegio arbitrale non è intervenuto);

- in 1 azienda meccanica con oltre 500 dipendenti, secondo la direzione (i lavoratori dichiarano di non conoscere l'esito dell'intervento);

d) *interventi di cui non si conosce l'esito:*

- in 1 azienda chimica con oltre 500 dipendenti, tanto i lavoratori come la direzione affermano che è stato chiesto l'intervento del collegio arbitrale, ma non si sono rilevati elementi sull'esito di tale intervento.



Infine, in 2 aziende tessili con dipendenti da 101 a 500, anziché ricorrere al collegio arbitrale la questione si è esaurita fra datori di lavoro e membri delle commissioni interne licenziati; però, non si deduce l'esito di tale vertenza che, presumibilmente, era ancora in atto al momento dell'indagine diretta.

**54. - I licenziamenti nelle aziende visitate di membri di commissione interna per motivi connessi all'attività sindacale.**

Passiamo, ora, all'esame delle risposte ottenute nelle 15 aziende appartenenti al 2° sottogruppo - quelle, cioè, nelle quali si sono verificati licenziamenti per motivi connessi all'attività sindacale.

Secondo le risposte date dai lavoratori, in tutte e 15 aziende di questo sottogruppo si sono verificati licenziamenti per motivi connessi con l'attività sindacale.

Tali risposte concordano con quelle delle direzioni di 5 aziende, di cui 4 con oltre 500 dipendenti e 1 con dipendenti da 51 a 100, e precisamente 1 meccanica, 2 estrattive, 1 metallurgica e 1 tessile.

In 9 aziende 7 delle quali occupano oltre 500 dipendenti e 2 ne occupano da 100 a 500, la risposta dei lavoratori non concorda con quelle delle direzioni, che in 6 casi affermano essersi verificati licenziamenti di membri delle commissioni interne per motivi estranei all'attività sindacale e in 3 casi non essersi verificati licenziamenti.

Relativamente alle classi di industria, queste 9 aziende si suddividono come segue: 3 meccaniche, 2 metallurgiche, 2 tessili, 1 estrattiva ed 1 chimica.

In 1 azienda metallurgica, che occupa da 101 a 500 dipendenti, la risposta dei lavoratori è unilaterale, mancando il dato della direzione.

Riepilogando gli elementi sopra esposti in dettaglio, si osserva che il sottogruppo qui esaminato risulta composto dalle seguenti aziende:

meccaniche . . . . .	4
metallurgiche . . . . .	4
estrattive . . . . .	3
tessili . . . . .	3
chimiche . . . . .	1
	—
In totale . . . . .	15

11 delle quali occupano oltre 500 dipendenti, 3 da 101 a 500 e 1 da 51 a 100.

Una analisi dettagliata dei casi in questione, tendente a determinare le varie caratteristiche del fenomeno riscontrato in queste 15 aziende conduce ai risultati appresso illustrati. Si ricorda che, in questo sottogruppo, sono comprese 3 aziende che, in base alla specie di licenziamenti in esse verificatisi, sono state incluse anche nel I sottogruppo (licenziamenti per motivi estranei all'attività sindacale).

Relativamente alla posizione dei singoli membri di commissione interna licenziati, si è rilevato:

**I. - Posizione dei licenziati.**

**a) in carica:**

- in 3 aziende meccaniche di cui 2 con oltre 500 dipendenti e 1 da 51 a 100 (risposta concorde in 2 casi e dei soli lavoratori nell'altro);
- in 4 aziende metallurgiche di cui 3 con oltre 500 dipendenti e 1 da 101 a 500 (risposta concorde in un caso e dei soli lavoratori negli altri);
- in 3 aziende tessili di cui 1 con oltre 500 dipendenti e 2 con dipendenti da 101 a 500 (risposta concorde in un caso e dei soli lavoratori nell'altro);
- in 1 azienda chimica con oltre 500 dipendenti (risposta dei soli lavoratori);
- in 2 aziende estrattive con oltre 500 dipendenti (risposte concordi);

**b) cessati dalla carica da meno di un anno:**

- in 2 aziende meccaniche con oltre 500 dipendenti (risposta concorde in un caso e dei soli lavoratori nell'altro);
- in 1 azienda estrattiva con oltre 500 dipendenti (risposta concorde).

**II. - Numero dei licenziati.**

Relativamente al numero di membri di commissione interna licenziati per motivi connessi all'attività sindacale, sono stati rilevati i seguenti dati:

**a) 1 membro:**

- in 1 azienda meccanica con oltre 500 dipendenti (risposta della sola direzione, mancando il dato dei lavoratori);
- in 1 azienda metallurgica con oltre 500 dipendenti (risposta concorde);
- in 1 azienda metallurgica con dipendenti da 101 a 500 (risposta dei soli lavoratori, mancando il dato della direzione);
- in 1 azienda tessile con oltre 500 dipendenti (risposta concorde);

- in 2 aziende tessili con dipendenti da 101 a 500 (risposta dei soli lavoratori. Le direzioni hanno dichiarato che i licenziamenti sono avvenuti per motivi estranei alla attività sindacale);

- in 2 aziende estrattive con oltre 500 dipendenti (risposta dei soli lavoratori; in un caso manca il dato della direzione e nell'altro i datori di lavoro hanno dichiarato che vi sono stati licenziamenti per motivi estranei all'attività sindacale);

b) *2 membri:*

- in 2 aziende meccaniche con oltre 500 dipendenti (in un caso risposta dei lavoratori, discordante con quella della direzione che ha dichiarato un solo membro licenziato; nell'altro la direzione ha ammesso essersi verificati licenziamenti per motivi estranei all'attività sindacale);

- in 1 azienda chimica con oltre 500 dipendenti (risposta dei lavoratori; la direzione ha dichiarato per motivi estranei all'attività sindacale);

c) *3 membri:*

- in 1 azienda meccanica con dipendenti da 51 a 100, dove però sono stati riassunti (risposta concorde);

- in 2 aziende metallurgiche con oltre 500 dipendenti (risposta dei soli lavoratori; le direzioni hanno dichiarato non essersi verificati licenziamenti);

d) *4 membri:*

- in 1 azienda estrattiva con oltre 500 dipendenti (risposta concorde);

e) *6 membri:*

- in 1 azienda meccanica con oltre 500 dipendenti (risposta dei lavoratori. La direzione pur affermando che si è proceduto al licenziamento, ha dichiarato, però, che ciò si è verificato in seguito alla smobilitazione di un intero reparto, con conseguente licenziamento di tutto il personale addetto, ivi compresi i 6 membri di commissioni interne cessati dalla carica da meno di un anno).

III. - *Epoca dei licenziamenti.*

Riguardo all'epoca in cui i licenziamenti si sono verificati, si è rilevato quanto segue:

a) *anteriamente al 1954:*

- in 1 azienda meccanica con oltre 500 dipendenti (risposta dei soli lavoratori);

- in 2 aziende metallurgiche con oltre 500 dipendenti (risposta dei soli lavoratori);
- in 1 azienda chimica con oltre 500 dipendenti (risposta dei soli lavoratori);
- in 1 azienda estrattiva con oltre 500 dipendenti (risposta dei soli lavoratori);

b) *nel 1954:*

- in 4 aziende meccaniche di cui 3 con oltre 500 dipendenti e 1 con dipendenti da 51 a 100 (risposte concordi);
- in 1 azienda metallurgica con oltre 500 dipendenti (risposta concorde);
- in 3 aziende tessili di cui 1 con oltre 500 dipendenti e 2 con dipendenti da 101 a 500 (risposte concordi);
- in 2 aziende estrattive con oltre 500 dipendenti (risposta concorde in un caso e della sola direzione nell'altro);

c) *successivamente al 1954:*

- in 2 aziende metallurgiche di cui 1 con oltre 500 dipendenti e 1 con dipendenti da 101 a 500 (risposta dei soli lavoratori);
- in 1 azienda estrattiva con oltre 500 dipendenti (risposta dei soli lavoratori).

IV - **Interventi del collegio arbitrale.**

Infine, per quanto concerne gli interventi del collegio arbitrale, sono stati rilevati i seguenti dati:

a) *interventi con annullamento del licenziamento:*

- in 1 azienda tessile con dipendenti da 101 a 500 (risposta concorde);

b) *interventi con pagamento di indennizzo:*

- in 1 azienda metallurgica con oltre 500 dipendenti (risposta dei soli lavoratori);

c) *interventi con conferma di licenziamento:*

- in 1 azienda meccanica con oltre 500 dipendenti (secondo la direzione; mentre i lavoratori hanno dichiarato di non conoscere l'esito dell'intervento);

d) *interventi di cui non si conosce l'esito:*

Pur essendo stato richiesto l'intervento del collegio arbitrale, nelle seguenti aziende non è stato possibile rilevare dati precisi sull'esito di tale intervento:

- in 1 azienda tessile con oltre 500 dipendenti;
- in 1 azienda chimica con oltre 500 dipendenti;
- in 1 azienda tessile con dipendenti da 101 a 500 (risposta concorde);
- in 2 aziende estrattive con oltre 500 dipendenti (risposta concorde in un caso e dei soli lavoratori nell'altro).

Inoltre, senza l'intervento del collegio arbitrale, come si è già detto, i licenziamenti sono stati revocati in una azienda meccanica con dipendenti da 51 a 100 e in una azienda della stessa classe di industria con oltre 500 dipendenti, dove erano stati licenziati 6 membri della commissione interna cessati dalla carica da meno di un anno, si è giunti ad una soluzione conciliativa, secondo quanto è stato dichiarato unilateralmente dalla direzione.

i licenziamenti sono stati revocati in una azienda meccanica con dipendenti da 51 a 100 e in una azienda della stessa classe di industria con oltre 500 dipendenti, dove erano stati licenziati 6 membri della commissione interna cessati dalla carica da meno di un anno, si è giunti ad una soluzione conciliativa, secondo quanto è stato dichiarato unilateralmente dalla direzione.



PARTE SECONDA

VALUTAZIONI DEI RISULTATI DELLE INDAGINI





## CAPITOLO VI

### LA DISCUSSIONE DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE

Sommario: 55. – *La relazione introduttiva del Presidente on. Rubinacci (seduta del 3 dicembre 1957).* 56. – *La discussione sulle commissioni interne nella seduta del 3 dicembre 1957.* 57. – *Seguito della discussione sulle commissioni interne nella seduta antimeridiana del 5 dicembre 1957.* 58. – *Seguito della discussione sulle commissioni interne nella seduta pomeridiana del 5 dicembre 1957.* 59. – *L'intervento conclusivo del Presidente on. Rubinacci e l'approvazione della relazione sulle commissioni interne (seduta del 19 dicembre 1957).*

#### **55. – La relazione introduttiva del Presidente on. Rubinacci (seduta del 3 dicembre 1957).**

La Commissione parlamentare ha dedicato numerose sedute all'esame della situazione delle commissioni interne. Nella seduta del 3 dicembre 1957, il Presidente, on. Leopoldo Rubinacci, presentò alla Commissione il testo originario della relazione da lui redatta sull'argomento e le proposte di considerazioni conclusive.

Nella stessa seduta del 3 dicembre – e in quelle successive del 5 dicembre 1957 antimeridiana, del 5 dicembre 1957 pomeridiana e in quella del 19 dicembre 1957 – la Commissione parlamentare di inchiesta effettuò una ampio e dettagliato dibattito sull'argomento, con numerosi e costruttivi interventi da parte di deputati e senatori componenti la Commissione stessa.

Tale dibattito investì tutta la problematica desunta dall'indagine compiuta, ed in esso emersero le valutazioni divergenti, che i Parlamentari intervenuti furono indotti a fare in rapporto alle varie impostazioni ideologiche, cui si ispiravano.

Un così ampio panorama di opinioni è senza dubbio rilevante e meritava di essere considerato parte integrante dei risultati dell'inchiesta.

Su proposta del Presidente, on. Leopoldo Rubinacci, fu, pertanto, deliberato che i testi stenografici delle discussioni fossero considerati come atti della Commissione e stampati, quindi, unitamente alla relazione generale sull'argomento.

\* \* \*

*Si riportano, i testi stenografici della discussione sulle commissioni interne intervenuta nelle sedute citate (1), ad iniziare da quella del 3 dicembre 1957 (2).*

\* \* \*

SEDUTA DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA  
SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI IN ITALIA DEL 3 DICEMBRE 1957.

(Resoconto stenografico).

Discussione della relazione e delle conclusioni sulle commissioni interne.

PRESIDENTE RUBINACCI. — Onorevoli colleghi! È all'ordine del giorno della seduta odierna la discussione della relazione e delle conclusioni sulle commissioni interne. In merito, farò una brevissima introduzione alla relazione, la cui mole è considerevole.

Questo delle commissioni interne è stato l'argomento più diffusamente trattato nei colloqui con le organizzazioni sindacali, con i singoli lavoratori, con i membri delle commissioni medesime e con le direzioni aziendali. D'altra parte, si spiega questa particolare insistenza, perché siamo partiti dal punto di vista che un tale argomento permetteva di spaziare sull'insieme della vita aziendale e dei rapporti all'interno dell'azienda, molto di più di quanto sia possibile fare, esaminando determinati aspetti sezionali di carattere prevalentemente tecnico-giuridico.

Abbiamo pensato che questo fosse un magnifico osservatorio per rendersi conto di una realtà molto complessa e di un mondo pieno di sfumature, di un intreccio di rapporti che, evidentemente, riguardano non soltanto il funzionamento della commissione interna, ma anche i rapporti

(1) Prendono parte alla discussione i seguenti Parlamentari:

Per il Partito democratico cristiano, i deputati: *Leopoldo Rubinacci*, presidente; *Alessandro Buttè*, *Ettore Caloi*, *Michele Del Vescovo*, *Giuseppe Rapelli*; i senatori: *Cesare Angelini*, *Francesco De Bosis*, *Francesco Zane*.

Per il Partito comunista italiano, i deputati: *Massimo Caprara*, *Carlo Eugenio Venegoni*; i senatori: *Filippo Asaro*, *Arturo Colombi*, *Vincenzo Zucca*.

Per il Partito socialista italiano, i deputati: *Mario Bettoli* e *Oreste Lizzadri*; il senatore *Francesco Mariani*.

Per il Movimento sociale italiano: il deputato *Giovanni Roberti*.

(2) I resoconti stenografici di tutte le sedute della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori sono stati, durante l'effettuazione della inchiesta stessa, coordinati, revisionati e stampati a cura della Segreteria parlamentare della Commissione; e possono essere richiesti all'Ufficio Atti e Pubblicazioni della Camera dei Deputati — Montecitorio — Roma.

tra lavoratori e direzioni aziendali e, soprattutto, in maniera notevolissima, la posizione delle organizzazioni sindacali.

Per raccogliere una impostazione data dall'onorevole Rapelli, dirò che si tratta di quella relazione politica, che, dallo stesso onorevole Rapelli, ci è stata sempre sollecitata, e che, evidentemente, va inquadrata in tutto l'insieme dei nostri lavori che si riferiscono ai molti altri argomenti presi in considerazione.

Devo dichiarare che l'orientamento di dare molto peso alla materia delle commissioni interne, è stato accolto, accettato e adottato da tutte le Delegazioni che hanno agito nelle diverse provincie e nelle aziende visitate.

Ci siamo trovati di fronte ad un materiale enorme, che abbiamo provveduto a sistemare e a inquadrare secondo alcuni determinati indirizzi.

L'analisi della Commissione parlamentare, in altri termini, è stata così profonda ed ha così spaziato da permettere di individuare moltissimi problemi che si riferiscono al funzionamento delle commissioni interne. Per ciascuno degli argomenti indagati, abbiamo ritenuto che fosse estremamente interessante raccogliere la documentazione di quello che è stato detto dalle varie parti interessate (lavoratori, commissioni interne, organizzazioni sindacali, direzioni aziendali, ecc.).

Se ci fossimo, invece, accinti a discutere sulle commissioni interne, senza una inchiesta accurata, e avessimo dovuto, in questa relazione, esprimere le nostre valutazioni, e portare il corredo delle nostre personali esperienze, probabilmente non ci saremmo discostati dall'*iter* generalmente seguito da tutti quegli organismi parlamentari, politici o sindacali, che vogliono studiare un certo problema; e avremmo, anche noi, fatti studi e discussioni accademiche.

Viceversa, l'originalità del nostro lavoro consiste nel fatto che noi raccogliamo, inventariamo, esaminiamo e sistemiamo considerazioni, denunce, dati e circostanze, che ci sono stati forniti da tutto il vasto mondo del lavoro che abbiamo interrogato.

Eseguita questa opera di sistemazione, accompagnata da una introduzione sui vari argomenti, io, che avevo assunto la responsabilità della relazione, ho ritenuto di affiancarmi un Comitato consultivo, ed ho pregato i colleghi, onorevoli Buttè, Calvi, Caprara, Lizzadri, Rapelli, Roberti e Venegoni, di farne parte. E ciò, innanzitutto per una ragione pratica, in quanto sarebbe stato, infatti, estremamente difficile fornire a tutti, per un esame approfondito, una copia di tutto il complesso materiale.

Mentre tutti i colleghi sono stati invitati, quindi, a prendere visione del materiale esistente presso la segreteria tecnica della Commissione, ai

cinque colleghi facenti parte del Comitato consultivo, abbiamo potuto fornire una copia completa. Così abbiamo posto, essi, facenti parte di diversi gruppi politici, in condizione di conoscere a fondo i vari problemi.

Ho anche provocato una serie di scambi di vedute con i colleghi del Comitato consultivo, individuando certi punti di orientamento. È chiaro che noi, come di consueto, avremo da una parte la documentazione e, dall'altra, una relazione contenente le valutazioni generali, e dalla quale, eventualmente, potremo trarre un certo numero di indicazioni da dare al Parlamento.

Poiché gli argomenti sono numerosi, di accordo abbiamo convenuto che, agli effetti di una valutazione complessiva da inserire nelle conclusioni, gli argomenti stessi potevano essere notevolmente ridotti. In altri termini, mentre abbiamo svolto una analisi approfondita e minuta sui varî problemi, siamo arrivati alla determinazione che, ad un certo momento, bisognava abbandonare un campo così dettagliato, per cercare di centrare quelle che erano, e sono, le questioni più importanti; cioè, gli argomenti sui quali conviene soffermarsi in modo particolare.

Abbiamo avuto anche lo scrupolo di non spingerci troppo innanzi, e di intermezzare alla discussione del Comitato consultivo, una discussione generale in sede di Commissione plenaria, in modo che l'ulteriore lavoro - che cercheremo con ogni impegno di portare a compimento - possa tenere conto anche di valutazioni, di considerazioni, di punti di vista e di suggerimenti che possono derivarci dai colleghi della Commissione.

Sono certo che i verbali di questa discussione generale potranno rappresentare, di per se stessi, un materiale concreto, in quanto i varî punti di vista vengono ad essere centrati, partendo sempre dalla considerazione che è estremamente importante offrire al Parlamento e alla pubblica opinione, non già sempre ed in ogni caso delle soluzioni concordate, ma - quando questo non sia possibile - l'indicazione, senza svisare tutto, almeno delle posizioni delineate sul complesso o su di una parte degli argomenti in oggetto.

Per ritornare ai problemi posti da questo vastissimo materiale sulle commissioni interne, riterrei - anche provvedendo ad una ulteriore sintesi di fronte ai punti di orientamento comunicati ai colleghi del Comitato consultivo - che sia necessario considerarli in riferimento alle questioni essenziali.

Il primo di essi riguarda la diffusione delle commissioni interne. Dai dati statistici da noi elaborati in base alle indagini, è risultato che le commissioni interne sono diffuse, nelle aziende visitate, per il 70 % (1). Infatti,

(1) v. tabella 3, pag. 40.

sulle 195 aziende che costituiscono il primo campione (1) per il solo settore dell'industria, in 50 le commissioni interne non sono risultate costituite.

È chiaro che questa percentuale è varia in rapporto ai settori merceologici; ed è varia soprattutto rispetto alle dimensioni aziendali, perché in tutte le grandi aziende, superiori ad un organico di 500 lavoratori, abbiamo rinvenuto la commissione interna, mentre la percentuale delle aziende che ne sono prive, si eleva dal 21 al 52 per cento per quanto riguarda le piccole aziende.

Abbiamo tutto un vasto materiale che ci dimostra anche perché esiste una tale limitazione nella diffusione, ed abbiamo, a questo riguardo, un insieme di considerazioni veramente interessanti inserite nella relazione. La prima di esse è che essendo le commissioni interne istituite attraverso accordi sindacali, la possibilità della loro costituzione è limitata dall'ambito di questi accordi che, non essendo stato ancora attuato l'articolo 39 della Costituzione (2), impegnano solo le aziende aderenti alle organizzazioni stipulanti.

La seconda questione attiene ad una non sempre facile adattabilità dello schema previsto dagli accordi alle varie situazioni; e ciò con riferimento a particolari settori merceologici, soprattutto quelli stagionali e discontinui (industria edilizia, industria conserviera, ecc.). Vi sono, poi, altre ragioni concorrenti, rappresentate, da una parte, dalla indifferenza dei lavoratori e, dall'altra, dai contrasti tra le organizzazioni sindacali e dalle resistenze dei datori di lavoro.

Abbiamo, poi, un secondo argomento molto importante, che è quello relativo alle elezioni delle commissioni interne. A questo proposito, vi è una ampissima documentazione che, soprattutto, sta ad indicare che questo argomento trascende l'importanza di un atto elettorale di portata limitata ai fini cui è preordinato e rappresenta una occasione per delle indicazioni molto più vaste. L'elezione delle commissioni interne è — possiamo dire — l'unica manifestazione, in un certo senso, democratica di voto nel campo del lavoro. In Italia, infatti, non avviene come in Francia, dove si vota per il consiglio di amministrazione degli istituti previdenziali. D'altronde, le organizzazioni sindacali sono plurime, e le votazioni sindacali riguardano una parte soltanto dei lavoratori; e avvengono, comunque, al di fuori dell'ambito aziendale.

L'unico fatto, ripeto, che veramente ha rilievo democratico nel mondo del lavoro è rappresentato proprio dalle elezioni delle commissioni interne,

(1) È escluso il settore edile che venne visitato nella fase successiva delle indagini dirette.

(2) v. nota 1, pag. 46.

ricorrenti ogni anno, che finiscono, poi, con l'interessare, non solo l'azienda, ma un mondo più vasto; e, soprattutto, le organizzazioni sindacali, dato che le elezioni per le commissioni interne avvengono in base allo schieramento sindacale. Ciò posto, si deve rilevare che il problema delle elezioni delle commissioni interne riguarda innanzitutto il rispetto del regolamento previsto dal concordato interconfederale.

Vi sono, poi, degli altri problemi: uno dei più importanti è quello relativo alla presentazione delle liste e alla costituzione delle commissioni elettorali, alle quali, soltanto, spetta il compito di dirimere le vertenze tendenti ad invalidare il risultato delle elezioni medesime. Infatti, non esistono degli organismi che siano in grado di esercitare una certa vigilanza, di offrire una garanzia di regolarità, di intervenire in caso di inosservanza, di risolvere soprattutto quelle vertenze che si possono manifestare successivamente alle elezioni e che possano anche prendere l'iniziativa di fissare le nuove elezioni in caso di ritardo.

Vi è, poi, un altro aspetto che, nella relazione, abbiamo chiamato «di propaganda elettorale», e che compendia, praticamente, tutta l'attività che si svolge nel periodo preelettorale, avente il fine di influenzare il risultato elettorale. A questo proposito, abbiamo tutta una serie intricata di problemi che si manifestano anche per la mancanza assoluta di un qualunque principio che possa fissare quale sia la propaganda o la forma di propaganda elettorale consentita - e, quindi, tutelata - e quale sia, invece, quella che deve essere respinta. Abbiamo, a questo riguardo, una serie di interventi ampiamente documentati che vanno dagli interventi delle direzioni aziendali a quelli delle organizzazioni sindacali. Esiste, pertanto, una situazione estremamente confusa che si viene a determinare proprio perché il limite, tra il fisiologico e il patologico, non è fissato.

Il terzo aspetto su cui richiamo la vostra attenzione è quello del funzionamento delle commissioni interne. Il concordato interconfederale stabilisce che esse devono adempiere ad una serie di compiti. Però, abbiamo potuto rilevare che, in molti casi, ci si lamenta che non vi sia la possibilità di adempiere a questi compiti; e ciò, specialmente in relazione alla libera circolazione nelle aziende dei membri delle commissioni interne per acquisire gli elementi necessari al loro lavoro. Questi fattori pongono il problema dell'adeguato funzionamento delle commissioni interne in relazione ai compiti loro affidati.

Il quarto aspetto che ci interessa in modo particolare è quello della attività svolta in concreto dalle commissioni interne. Fino ad oggi si sapeva che le commissioni interne dovevano regolarsi, nello svolgimento della loro attività, sulla falsariga del concordato interconfederale. Per la

prima volta, la nostra Commissione di inchiesta è in condizioni di dimostrare che, indipendentemente da quella che è l'astratta impostazione del concordato, in concreto, le commissioni interne adempiono ad altri particolari compiti non previsti nel concordato stesso.

Questo panorama di vita vissuta, di concreta realtà, è di un interesse veramente rilevante per tutti coloro che si dedicano allo studio dei problemi sociali; ed essi vi potranno trovare una ricchissima miniera di dati, di esperienze, di considerazioni.

Anche qui, noi abbiamo schematizzato un insieme di situazioni diverse, in modo da avere l'esatta identificazione di quello che, normalmente, avviene nel campo dell'attività delle commissioni interne. Uno dei problemi relativi a tale attività, emerso dalla nostra indagine, riguarda le dimensioni, veramente notevoli, dell'attività contrattuale svolta dalle commissioni interne. È un punto sul quale dobbiamo fermare la nostra attenzione, perché nel concordato interconfederale non è concesso alcun potere al riguardo alle commissioni interne. Anzi, è espressamente detto che, qualora sorgano delle questioni collettive, queste devono essere deferite alla competenza delle organizzazioni sindacali. La realtà, però, è che le commissioni interne hanno stipulato un notevolissimo numero di accordi nelle materie più disparate.

Con questo, non voglio né approvare, né condannare questo fenomeno emerso dalla realtà, a cui concorrono un insieme di circostanze, quali la migliore conoscenza delle situazioni aziendali, un certo interesse delle direzioni di trattare con le commissioni interne, invece, che con i sindacati, ed anche un certo desiderio delle commissioni stesse di accreditarsi nei confronti dei lavoratori, in vista delle così frequenti scadenze annuali, portando il bagaglio di un certo numero di realizzazioni.

Questi sono i grandi pilastri della materia della quale ci dobbiamo occupare. Sullo sfondo di essi — ed in riferimento a ciascuno di questi argomenti, sia per quanto riguarda la diffusione, sia per quanto riguarda la regolarità, il controllo e le garanzie delle elezioni e, infine, il funzionamento e l'attività delle commissioni interne — abbiamo un problema molto importante che riguarda la necessità, o meno, del riconoscimento giuridico delle commissioni stesse, problema che, anche questa volta, non solleviamo noi, perché non vogliamo qui portare alcuna nota personale, ma che ci venne proposto da colleghi nel corso dei colloqui avuti.

Non ho bisogno di richiamare alla vostra attenzione i *pro* e i *contra* del mettersi su un terreno di questo genere, né ho bisogno di spiegare che il riconoscimento giuridico delle commissioni interne può essere inteso in vari modi. Infatti, la commissione interna, oggi, è già ricono-

sciuta giuridicamente, perché il contratto nell'ambito della sua applicazione pone in essere un istituto giuridico.

Le soluzioni potrebbero essere diverse. Potremmo avere un riconoscimento attraverso la estensione e la generale applicazione dei contratti di lavoro, da conseguirsi con la legge interpretativa dell'articolo 39 della Costituzione (1), oppure attraverso un diretto intervento legislativo che riconosca e renda obbligatorie le commissioni e ne regoli il funzionamento. Oppure, partendo dal punto di vista che le commissioni interne sono organismi sindacali, potremo ritenere che sia bene lasciare esclusivamente ai sindacati la possibilità di dettare norme al loro proposito e di regolarne il funzionamento; oppure — adottando una soluzione intermedia suggerita dall'onorevole Roberti — lasciare le commissioni interne affidate nella loro disciplina agli accordi sindacali, salvo introdurre per legge determinate garanzie.

Queste, in sintesi, le diverse posizioni. Onorevoli colleghi, ritengo di aver fatto, nello stesso tempo, una introduzione lunga e anche incompleta, perché, nel tempo in cui vi ho intrattenuto, non ho potuto sintetizzare la massa enorme dei problemi che la relazione comporta. Credo, però, di aver richiamato la vostra attenzione sui punti essenziali. Prego i colleghi che intendano fare osservazioni di esporle».

**56. — La discussione sulle commissioni interne nella seduta del 3 dicembre 1957.**

*Nella stessa seduta del 3 dicembre 1957, il Presidente, on. Leopoldo Rubinacci, dichiarò aperta la discussione sulla relazione e sulle conclusioni concernenti le commissioni interne e sulla relazione introduttiva da lui effettuata.*

*Si riporta il seguito del testo stenografico del dibattito con i singoli interventi.*

PRESIDENTE ON. RUBINACCI. — Il collega on. Calvi ha chiesto di parlare. Ne ha facoltà.

ON. CALVI. — Con tutto il rispetto per le altrui tesi, desidero esprimere un mio rilievo. Sappiamo tutti che questo è un punto dell'inchiesta che non troverà dei pareri unanimi, mentre si è potuto riscontrare una unanimità per quanto riguarda altri argomenti, quali il lavoro a domicilio, i contratti a termine e il lavoro in appalto.

(1) v. nota 1, pag. 46.



L'argomento delle commissioni interne, invece, dà luogo a diverse interpretazioni e, quindi, a diversi punti di vista.

Non voglio entrare nel merito, perché non mi pare questa la sede più adatta per esporre dei dettagli, ma desidero sottolineare un mio punto di vista personale. Malgrado i tentativi fatti da molti di legiferare sull'articolo 39 della Costituzione (1), non si arriva ancora ad una soluzione.

L'articolo 39 dice che l'organizzazione sindacale è libera. Il Presidente ha detto che la commissione interna nasce da un fatto contrattuale; quindi, nasce dalla volontà dei sindacati, e i sindacati - teniamolo presente - rappresentano i lavoratori. I singoli esponenti sindacali non operano di per se stessi, ma solo in quanto sono i legittimi rappresentanti dei lavoratori che li eleggono e che, a seconda della appartenenza a questo o a quel sindacato, conferiscono il loro mandato a questo o a quel rappresentante.

I sindacati, in un senso o in un altro, hanno espresso il loro parere per il riconoscimento giuridico. Alcuni sono favorevoli, altri no. Il riconoscimento giuridico porta con sé una serie di problemi di regolamentazione, ai quali il Presidente ha accennato.

Io desidero esprimere il mio parere. Riconosco che il Parlamento è sovrano nell'esercizio dei suoi poteri e, quindi, può legiferare su tutto. Esso, però, potrebbe esprimersi con una legge liberale o con una legge liberticida. Spiego il termine liberticida; non penso certo che il Parlamento voglia esprimere una legge che violi il diritto alla libertà dei cittadini. Ma, tanto per citare un esempio adatto al nostro caso, la legge Taft in America fu ritenuta una legge liberticida; perché molti pensavano che si trattasse di una legge che limitava la libertà sindacale. Questo è il senso della parola liberticida.

Per esempio, una legge che limiti lo sciopero potrebbe essere una legge liberale o una legge liberticida nei confronti della libertà di sciopero. Il Parlamento, a seconda della maggioranza politica che lo compone, farà il tipo di legge che vuole.

Se una Repubblica è fondata sul lavoro, come la nostra, e vuole veramente rispettare l'autogoverno delle categorie lavoratrici, penso che si dovrebbe avere la delicatezza di pensare che sarebbe opportuno evitare di esercitare certe interferenze in questo campo, che minano la libertà dei sindacati. E, pertanto, vorrei tradurre questa mia preoccupazione in una raccomandazione ai componenti della nostra Commissione. In altri termini, desidererei che sulla opportunità, o meno, di legiferare sulle commissioni interne, le conclusioni non comportassero decisioni da pren-

(1) v. nota 1, pag. 46.

dersi a maggioranza, ma soltanto dei pareri che tutti sono liberi di esprimere, ma che non siano vincolanti.

Ho voluto con questo, senza entrare nel merito — perché altrimenti avrei potuto parlare ben più a lungo — esprimere un parere su questa materia tanto delicata, sulla quale — come è facile prevedere — non vi sarà un consenso unanime.

On. VENEGONI. — Sono d'accordo con l'onorevole Presidente che, discutendo delle commissioni interne, noi affrontiamo uno degli argomenti centrali della nostra inchiesta.

Infatti, trattando della situazione in cui si trovano a lavorare le commissioni interne, dei loro poteri, del modo come avvengono le elezioni, delle possibilità delle stesse di espletare i compiti loro affidati dagli accordi interconfederali e dai rapporti tra le commissioni interne e i datori di lavoro, abbiamo una idea più chiara delle condizioni oggi esistenti nelle nostre aziende e delle gravi limitazioni compiute, specialmente in questi ultimi anni, ai danni della libertà dei lavoratori e, infine, delle irregolarità e illegalità con cui i datori di lavoro esercitano i propri poteri all'interno delle aziende.

Per constatare questo fatto, prima ancora di arrivare a valutazioni politiche sulla opportunità, o meno, di una regolamentazione giuridica di questo problema, credo che la Commissione potrebbe essere concorde nel caratterizzare la situazione e nel definirla, quasi nel fotografarla, nei suoi aspetti più importanti.

Nella sua introduzione, il Presidente ha fatto rilevare che attualmente esistono in tre quarti delle aziende-campione le commissioni interne, le quali, poi, sono presenti in quasi tutte le aziende di notevole dimensione.

Ma se andiamo a considerare con esattezza quale sia la situazione, constatiamo che questa percentuale — che parrebbe abbastanza confortante — non è così significativa come potrebbe sembrare, perché in molte aziende le commissioni interne esistono formalmente, ma da anni non funzionano o non sono state rinnovate, né hanno alcun concreto potere od esercitano qualche attività.

Dirò di più: le commissioni interne poste in quelle condizioni diventano non più uno strumento legittimo di rappresentanza qualificata degli interessi di tutti i lavoratori nei confronti del datore di lavoro, sebbene un docile strumento nelle mani dei proprietari e dei dirigenti di azienda per la loro politica paternalistica, se non, addirittura, per una aperta politica di discriminazione.

Voglio ricordare, a questo proposito, un esempio probante, già noto ai colleghi che con me hanno condotto l'inchiesta. Si tratta della situazione esistente *in una grande azienda tessile della provincia di Milano*, collegata ad un grosso gruppo che possiede fabbriche anche in altre provincie. (*Omissis*).

Ebbene, in questa azienda, non solo da cinque o sei anni non si rinnova la commissione interna, ma si è venuta a determinare una situazione tale che membri della commissione interna hanno chiesto di essere ricevuti a parte dalla Commissione parlamentare di inchiesta per poter denunciare la connivenza di altri elementi della commissione interna stessa con il padronato, ai danni delle maestranze. Questi lavoratori non avevano avuto nemmeno la possibilità od il coraggio - o non lo avevano ritenuto opportuno - di contestare alcune affermazioni ottimistiche sui rapporti fra commissione interna e datori di lavoro; e così sono venuti a deporre, come singoli lavoratori, per denunciare una situazione in netto contrasto con i compiti e le funzioni della commissione interna.

Questo esempio caratterizza una situazione che non è soltanto propria di tale azienda ma che, con aderenza maggiore o minore alla realtà, potrebbe applicarsi a molte altre aziende.

Che cosa è avvenuto? Intanto, si è ristretto il numero delle aziende che hanno una regolare commissione interna; e per « regolare » intendo una commissione interna che ha scadenza più o meno normale e che rinnovi i suoi poteri attraverso libere elezioni la quale svolga i suoi compiti e non sia invece degenerata, in relazione ad una situazione anormale, fino a diventare uno strumento che agisca in senso contrario agli interessi dei lavoratori, svolgendo praticamente una azione negativa nei confronti delle maestranze che essa - in virtù delle sue attribuzioni - dovrebbe rappresentare di fronte alla direzione aziendale.

Ma vi è di peggio! Esaminando la situazione in cui versano le commissioni interne - anche e, direi, soprattutto, nelle più importanti aziende industriali - abbiamo potuto constatare una serie di fatti, a mio avviso, molto gravi che denunciano la anormalità che esiste nella maggior parte delle nostre aziende; anormalità dei rapporti fra i lavoratori e i datori di lavoro che dà luogo ad una assunzione di poteri assoluti, da parte di questi ultimi, che contrasta con tutte le leggi dello Stato, con lo spirito e con la lettera della Costituzione; potere assoluto che nega o limita gravemente la libertà del cittadino una volta che ha passato i cancelli della fabbrica.

Non mi riferisco soltanto alle gravi denunce che sono state fatte a proposito di interferenze padronali nelle elezioni delle commissioni in-

terne, nella relativa propaganda, nella scelta dei candidati, e riguardo alla discriminazione che, subito dopo le elezioni, viene attuata fra i componenti delle commissioni interne che appartengono all'una o all'altra corrente sindacale. Mi voglio riferire, in generale, alle condizioni in cui vengono a trovarsi tutti i componenti delle commissioni interne, e questo organismo come tale. Agli uni e all'altro è stato sottratto ogni potere, ogni possibilità di pratico funzionamento e di adempiere ai compiti che gli sono affidati dall'accordo interconfederale sulle commissioni interne.

Voglio ricordare l'esperienza fatta da tutti i Commissari che hanno visitato le grandi aziende. Ci troviamo in aziende che hanno notevoli dimensioni, che occupano migliaia e migliaia di lavoratori, e si pretende che i componenti delle commissioni interne esercitino le loro funzioni e possano riunirsi solo fuori dell'orario di lavoro, raccolgano le lagnanze, le osservazioni, i reclami dei lavoratori analogamente soltanto fuori dell'orario di lavoro. Basta questo fatto, a nostro avviso, per rendere manifesta l'impossibilità pratica, in cui si trovano quelle commissioni, di assolvere quella funzione nella quale sta il fondamento della esistenza stessa di esse. È, infatti, evidente che, per rappresentare davvero i lavoratori, per intervenire davvero per l'applicazione dei contratti di lavoro, delle leggi sociali e degli accordi sindacali, le commissioni interne dovrebbero avere almeno il potere di esercitare un controllo nelle aziende, di avere normali e facili contatti con i lavoratori, di riunire gli operai per sentire i loro pareri, le loro lamentele, i loro suggerimenti.

E non ho parlato dei casi - vi è, a questo riguardo, un formidabile materiale di denuncia che non fa che confermare queste mie affermazioni - in cui questi poteri sono stati sottratti alle commissioni interne, qualunque sia la corrente sindacale a cui esse fanno capo, sia che la maggioranza permanga alla C.G.I.L., sia che essa sia passata ad una altra organizzazione, sia che abbia continuato a funzionare una commissione interna unitaria. In tutti questi casi vi è stata una limitazione della possibilità di azione e di funzionamento delle commissioni, così da togliere loro la capacità di svolgere le funzioni fondamentali.

Se esaminiamo, poi, gli aspetti più gravi della offensiva del padronato contro questi organismi e contro i loro componenti, constatiamo forme aperte di rappresaglia e di discriminazione che sono documentate dalle denunce dei lavoratori.

Siamo arrivati ad una situazione molto pericolosa, nella quale i lavoratori - accorgendosi di questa situazione anormale - perdono la fiducia non solo nelle commissioni interne, ma nelle stesse leggi dello Stato, per quanto riguarda l'applicazione di esse all'interno della azienda.

I lavoratori constatano, infatti, la violazione di precise norme di legge - quelle sulla protezione del lavoro, sugli orari di lavoro, sul collocamento, e tutte le leggi sociali che regolano i rapporti fra datore di lavoro e lavoratori - e perdono la fiducia nelle commissioni interne. Si viene, così, a determinare una situazione che, per alcuni aspetti, ha qualche analogia con quella creatasi in Italia dopo il 25 luglio e dopo l'8 settembre.

Le commissioni interne non sono sorte in Italia solo per iniziativa delle organizzazioni sindacali. Proprio per la loro caratteristica di ricollegarsi ad una tradizione radicata nella vita delle nostre fabbriche, uno dei fenomeni di più vasta diffusione che si è verificato in quasi tutte le aziende italiane dopo il 25 luglio, è stata la ricostituzione delle commissioni interne, senza che vi fossero ancora i sindacati democratici, senza che ancora i lavoratori fossero iscritti alle loro organizzazioni. Il primo impulso seguito dai lavoratori è stato quello di ricostituire i loro organismi autonomi di rappresentanza operaia, in grado di rappresentarli di fronte alla direzione come una unica parte solidale e contrastante con la controparte, cioè con i datori di lavoro.

Basandosi su questa esperienza, nelle città in cui il fascismo è rimasto al potere dopo l'8 settembre, i seguaci della repubblica sociale tentarono di mantenere in vita nelle fabbriche commissioni interne addomesticate, giungendo al punto di indire votazioni per la loro elezione. Ricordo, con orgoglio, l'atteggiamento della grande maggioranza dei lavoratori, che non si è prestata alla manovra e che non ha voluto partecipare alle elezioni.

Vi era una differenza sostanziale fra le elezioni delle commissioni interne avvenute dopo il 25 luglio e quelle indette dopo l'8 settembre. I lavoratori hanno capito bene che, nel primo caso, essi costruivano uno strumento per la difesa dei loro legittimi interessi, uno strumento democratico di rappresentanza; e che, nel secondo caso, avrebbero contribuito col loro voto a costruire uno strumento che avrebbe accentuato la loro condizione di soggezione politica, economica e sociale, anche all'interno dell'azienda.

Lo stesso pericolo si profila oggi, quando noi sentiamo molti lavoratori - i verbali confermano queste mie affermazioni - denunciare come le commissioni interne delle loro fabbriche non riescano a risolvere i loro problemi, con la conseguenza che i lavoratori non si rivolgono più alle commissioni interne quando hanno una protesta da fare, un reclamo da avanzare, una rivendicazione da sostenere.

Questo fatto non fa che sottolineare una situazione che è andata aggravandosi e che è giunta ad un limite insopportabile. Io non credo che noi

parlamentari, rappresentanti del popolo italiano, potremmo guardare con indifferenza a questo fenomeno.

Io sono del parere che la democrazia nel nostro Paese non debba consistere soltanto nella elezione, una volta ogni tanti anni, di un Parlamento e neppure nel regolare lavoro di questo Parlamento per approvare le leggi!

Se la democrazia vuole avere davvero un fondamento, deve partire dai rapporti fondamentali che interessano il cittadino; ed uno di questi rapporti fondamentali è il rapporto di lavoro, quel rapporto che non soltanto serve alla grande maggioranza dei cittadini italiani per garantire una vita degna e dignitosa a se stessi e alle loro famiglie, ma attraverso il quale il cittadino adempie ad una funzione sociale di decisiva importanza: quella di produttore della ricchezza nazionale.

Io credo che un Parlamento il quale tollerasse all'interno delle fabbriche una discriminazione, una diminuzione della libertà, una lesione dei diritti fondamentali del cittadino lavoratore, non potrebbe definirsi un Parlamento democratico.

Ecco perché, a mio avviso, questa Commissione di inchiesta non dovrebbe limitarsi a constatare in quante fabbriche si sono svolte le elezioni per la commissione interna, od in quante vi siano interferenze padronali od in quante i lavoratori si rivolgano o non si rivolgano più, alle commissioni interne.

Noi dobbiamo dare un giudizio sulla situazione che si è creata nelle aziende italiane! Dobbiamo dare un giudizio che comporti anche un orientamento politico e delle eventuali precise proposte anche in sede parlamentare.

Concludendo questo mio intervento, intendo riaffermare che oggi è più che mai opportuno che questo problema sia posto all'attenzione del Paese; e per porlo con maggior forza è opportuno che il Parlamento sia investito direttamente del problema anche attraverso — dico « anche » — una regolamentazione giuridica delle funzioni e delle attribuzioni delle commissioni interne. Potrebbe essere, quella, l'occasione per un esame approfondito della situazione non solo sotto gli aspetti giuridico-legislativi, ma attraverso la assunzione di precise posizioni politiche di fronte a una delle situazioni più intollerabili che si è creata nel nostro Paese: la situazione di inferiorità politica, sociale, economica che si è creata ai danni dei lavoratori nelle aziende italiane. Una situazione che nessun Parlamento democratico potrebbe ulteriormente tollerare!

PRESIDENTE On. RUBINACCI. — Indipendentemente dalle conclusioni cui ciascuna parte può arrivare, il solo fatto di registrare queste diverse

valutazioni può rientrare nella nostra relazione. Penserei, pertanto, di includere nella relazione anche le discussioni che in materia si svolgeranno in sede di Commissione plenaria.

Sen. ZANE. — Vorrei fare alcune brevi osservazioni. Mi guardo bene dal commentare il quadro a fosche tinte tracciato poc'anzi dal collega Venegoni, che evidentemente ha una conoscenza molto approfondita della situazione, soprattutto del settore tessile. Desidererei piuttosto rilevare che, nella sua interessante e concisa relazione, il Presidente ha posto in luce un fatto di notevole importanza laddove — parlando dell'attività delle commissioni interne — ha messo in evidenza che la nostra Commissione, attraverso l'opera delle sue Delegazioni, nel corso delle indagini svolte direttamente nelle fabbriche, ha acquisito agli atti della inchiesta una notevole documentazione riguardante l'attività delle commissioni interne nel campo contrattuale, azione questa concretatasi negli accordi aziendali,

La Commissione non ha espresso un giudizio su questo fatto, e neppure io voglio tentarlo, perché, ad esempio, non sono in grado di rispondere al quesito se l'attività della commissione interna nel campo degli accordi aziendali integri ed irrobustisca l'organizzazione sindacale, oppure la indebolisca.

A questo punto, riterrei di dover porre una domanda. È possibile, attraverso l'esame di tutto il copioso materiale acquisito, stabilire se, negli accordi aziendali conclusi tra le direzioni delle fabbriche, prevalga l'accordo che integra e non sostituisce il contratto collettivo di lavoro, oppure se tali accordi rappresentino una innovazione rispetto ai contratti di categoria.

Se da questa indagine emergerà che gli accordi aziendali si riferiscono soprattutto alla integrazione od al completamento dei contratti di lavoro stipulati con le organizzazioni sindacali, si potrà stabilire che, nell'attività delle commissioni interne, si è inserito un elemento positivo che va indubbiamente sottolineato e che deve essere posto all'attivo delle stesse commissioni interne, cosicché se ne debba trarre un motivo di conforto e di speranza, nel senso che l'attività delle commissioni interne non è stata assolutamente negativa, come è apparsa dalla esposizione del precedente oratore.

Sen. COLOMBI. — Onorevoli colleghi, la esposizione che l'onorevole Presidente ci ha fatto sul problema delle commissioni interne è di grande interesse; e ritengo opportuno che sulla relazione si svolga una approfondita discussione, in quanto esso costituisce la questione di fondo dell'inchiesta, in particolare per quel che riguarda la libertà nelle fabbriche.

I dati statistici hanno indubbiamente il loro valore. È interessante sapere che, nel 74 % (1) delle aziende campionate, vi è la commissione interna, ma noi sappiamo anche - e ciò è documentato dalla indagine diretta - come il padronato faccia di tutto per togliere alle commissioni interne la possibilità di esercitare veramente la funzione che è loro riconosciuta nel contratto di lavoro.

Non è questione opinabile. Abbiamo visto tutti con i nostri occhi, abbiamo ascoltato le commissioni interne e i lavoratori di tutte le tendenze; non mi risulta che vi sia tra i Commissari disparità di vedute sulla situazione che andavano esaminando.

La realtà è che, se è vero che, nelle grandi fabbriche, le commissioni interne formalmente esistono - ed hanno una apparenza di funzionamento, in quanto hanno una sede, un albo, ecc. - è, però, anche vero che, nella maggioranza dei casi, sono poste praticamente nella condizione di non poter esercitare le loro essenziali funzioni.

Non basta, per esempio, distaccare un operaio dalla produzione confinandolo in un ufficio, inibendogli la possibilità di circolare nei reparti o nei pozzi, per rendere funzionale la commissione interna.

Si è parlato di « indifferenza » dei lavoratori delle aziende dove non vi è più la commissione interna. In realtà, questa presunta indifferenza è il risultato di una certa pressione del padrone sulle maestranze.

Abbiamo constatato che, dove non vi sono le commissioni interne, vi è un clima di intimidazione e che dove esistono disaccordi tra i lavoratori, se si guarda a fondo delle cose, si trova l'azione intimidatrice e corruttrice del padrone. E, in questo campo, vi è una situazione del tutto anormale, che non è possibile negare e che è documentata.

Noi mancheremmo al nostro dovere se, dal materiale che abbiamo raccolto e che tutti conosciamo, non traessimo delle conclusioni agli effetti di una azione legislativa intesa a tutelare le libertà del lavoratore nella fabbrica. Si tratta di vedere se è opportuno giungere al riconoscimento delle commissioni interne e, in ogni caso, vedere quali misure sia possibile prendere per garantire la libertà dei lavoratori nelle fabbriche. Nelle condizioni attuali, un membro di commissione interna per compiere onestamente il proprio dovere nei confronti dei compagni di lavoro, attenendosi alle leggi e rispettando il contratto, deve avere molto coraggio. In un regime democratico non dovrebbe essere necessario essere uomini coraggiosi per assolvere alle proprie funzioni di cittadino e di lavoratore. Invece, dato il clima di intimidazione, di licenziamenti, di rappre-

(1) v. tabella 3, pag. 40.



saglie, per compiere dignitosamente il proprio dovere, occorre essere disposti a rischiare di sacrificare la propria famiglia e a perdere il pane dei propri bambini.

Troppo sovente avviene che, nelle elezioni delle commissioni interne, vi sia l'intervento sfacciato del padronato, come è risultato dalle indagini. I contrasti che talora vi sono tra lavoratori, non sono fondati su diversità di tendenze, ma derivano dall'intervento del padronato che fomenta la discordia e crea artificiosamente dissensi di gruppi e di correnti.

Per quanto riguarda le attività concrete che svolge la commissione interna, dobbiamo riconoscere quanto emerge con evidenza dall'indagine circa l'utilità e la necessità della esistenza di questi organismi di rappresentanza dei lavoratori nell'azienda.

Abbiamo constatato che, se non vi fosse da parte del padronato uno spirito di sopraffazione e di intolleranza, essi potrebbero assolvere una funzione estremamente utile nel regolamento di rapporti tra maestranze e direzione nelle fabbriche.

Purtroppo, i padroni sono intollerabili, non vogliono alcun controllo, alcun limite al loro dispotismo, non vogliono discutere con nessuno sulla applicazione dei contratti e sul regolamento dei rapporti nei luoghi di lavoro.

Per quanto riguarda l'attività contrattuale che si svolge in sede aziendale, appare evidente che siamo di fronte al tentativo di estromettere il sindacato; è chiaro, infatti, che l'attività contrattuale, come tale, spetta alla categoria e, quindi, alla organizzazione sindacale di categoria. Quando ci troviamo di fronte a contratti aziendali, segno è che il padrone ha trovato una commissione addomesticata e ne approfitta per distogliere i lavoratori dal sindacato.

Io non credo che la constatazione dell'esistenza di una attività contrattuale delle commissioni interne sia positiva.

Dalle conclusioni dell'inchiesta, dovrebbe emergere in modo evidente la reale situazione esistente nelle fabbriche. Noi non possiamo sottrarci al dovere di dare un giudizio; abbiamo raccolto una ampia documentazione, bisogna trarne delle conclusioni. La documentazione costituisce la denuncia di una situazione insopportabile che si è creata nelle fabbriche. Le ragioni per le quali è stata promossa la Commissione di inchiesta devono ricercarsi nella percezione della esistenza nelle aziende di una situazione anormale.

Tale anormalità è oggi documentata nel materiale acquisito dalla Commissione. E noi dobbiamo trarne delle conclusioni politiche e fare delle proposte concrete, atte a riportare la normalità nei luoghi di lavoro.

Sen. MARIANI. — Intendo innanzitutto dichiarare che condivido appieno quanto ha detto il collega Venegoni. Senza ricollegarmi alle pubblicazioni fatte da tutte le organizzazioni sindacali, basta ricordare la introduzione del Presidente per rendersi conto del clima di paura che si è creato nelle aziende. Quella che noi chiamiamo, con eufemismo, « indifferenza », non è vera indifferenza — l'operaio non è mai indifferente di fronte ai propri bisogni e ai propri problemi — ma il risultato di una situazione di timore e di paura, tale che l'operaio non osa più far sentire la propria voce.

In numerosissimi stabilimenti troviamo operai che non accettano di far parte delle commissioni interne, perché sanno che li attende il licenziamento; come, del resto, la documentazione acquisita dimostra.

Il collega Zane ha sollevato un problema interessante: gli accordi aziendali integrano i contratti nazionali o li sostituiscono? Rispondo subito che gli accordi aziendali, a mio avviso, non devono mai sostituire gli accordi nazionali, perché altrimenti la commissione interna verrebbe ad assorbire le funzioni del sindacato.

Teniamo, tuttavia, ben presente che mai come in questo periodo — e lo ha rilevato lo stesso Presidente — ci si orienta verso gli accordi aziendali. Il contratto nazionale rispecchia sempre trattative nazionali; e vi è, quindi, una base generale di accordo.

Oggi, però — specialmente con la introduzione di nuovi processi produttivi — si verificano situazioni aziendali per nulla previste dai contratti nazionali di lavoro. Ad esempio, in seguito alla introduzione dei moderni processi, è stato completamente scardinato il sistema di valutazione dei cottimi. Di conseguenza, l'operaio viene a trovarsi in situazioni diverse, non solo da azienda ad azienda, ma addirittura da reparto a reparto.

In seguito ai nuovi ritmi di lavoro, ai nuovi processi di produzione, alle nuove macchine, il lavoratore — ed è facile rilevarlo — viene sottoposto ad uno sforzo non indifferente, che, se non incide sulle sue forze fisiche, comporta, però, sempre, un logorio nervoso. Sono stati riscontrati casi di isterismo collettivo in qualche fabbrica, e le indagini mediche hanno rivelato che il fenomeno è stato dovuto al modo con il quale quegli operai lavoravano.

Ora il sindacato non si trova all'interno della fabbrica e, specialmente oggi, non può seguire la situazione di tutte le fabbriche. Questo è appunto il compito delle commissioni interne, cui spetta integrare i contratti di lavoro laddove essi non tengono conto — perché non possono tenerne conto — delle condizioni particolari proprie di ciascuna azienda o di ogni singolo reparto.

Questa varietà di situazioni è confermata dal fatto che si sono verificate, in grandi fabbriche, agitazioni di un solo reparto, alle quali era

estraneo il resto dell'azienda; e ciò perché quel reparto era stato sottoposto — per la introduzione di nuove macchine o per l'accelerazione dei tempi o per nuovi metodi di produzione — ad uno sforzo fisico talmente intenso che si verificava questo fenomeno: che, nonostante l'aumento della produzione e i maggiori sforzi degli operai, questi vedevano di fatto diminuita la propria retribuzione.

Ecco il campo specifico per l'intervento delle commissioni interne!

Ho voluto fornire queste precisazioni per ribadire ancora una volta che mai le commissioni interne possono sostituire il sindacato, che ha una sua funzione precisa. Noi sindacalisti non ci presteremo mai a distruggere il sindacato attraverso la commissione interna!

Sen. ZANE. — Quella che io ponevo era semplicemente una domanda: se era possibile stabilire, in base ai risultati dell'inchiesta, la prevalenza degli accordi integrativi o di quelli sostitutivi.

Sen. MARIANI. — L'esperienza ci insegna che gli accordi delle commissioni interne riflettono sempre determinate situazioni caratteristiche di ciascuna fabbrica e che vanno dalla richiesta di un premio che risponde a particolari condizioni di lavoro, ad una rivendicazione concernente un dato ritmo di lavoro, alla protesta per la mancanza o la inadeguatezza dei servizi igienici, che in una fabbrica sono ottimi e in una altra mancano del tutto.

Nella stessa Milano abbiamo constatato, a quest'ultimo riguardo, condizioni veramente paradossali. Vi sono fabbriche che bisognerebbe distruggere, perché non appare in alcun modo la possibilità di adeguarle alle esigenze della igiene.

Quanto ho detto, avvalora ulteriormente la necessità della difesa dei poteri della commissione interna. Dove essa non può esercitare il suo mandato, tutto crolla.

Non è vero quanto si afferma che gli operai non hanno più fiducia, ad esempio, nella C.G.I.L. Gli operai tendono a non avere più fiducia in nessun sindacato in generale, nell'istituto come tale. Essi sono posti in una situazione tale per cui l'azione sindacale è resa estremamente difficile. Un operaio che difenda i suoi compagni, che svolga coscienziosamente il proprio compito, rischia il licenziamento, sia esso della C.G.I.L., della C.I.S.L., della U.I.L., o non aderisca ad alcun sindacato, né ad alcun partito!

Ricorderete certamente quanto scriveva su *L'Italia* un lavoratore cattolico: « Sono membro della commissione interna, regolarmente eletto. Sono stato chiamato in direzione e mi è stato detto: « se lei vuole ancora mantenere il pane per la sua famiglia, non deve far parte della commis-

sione interna ». Sono stato, quindi, posto di fronte alla violazione della mia coscienza o alla perdita del pane per la mia famiglia ».

Episodi di questo genere sono innumerevoli. Vi è, quindi, una ragione di più per tutelare i diritti della commissione interna nello svolgimento dei propri compiti, non solo per la difesa della dignità umana e della libertà, ma anche per la tutela della salute fisica dei lavoratori.

In numerosissime fabbriche non solo non vengono rispettati i contratti di lavoro, ma non vengono nemmeno applicate le norme previdenziali previste dalla legge. In generale, le commissioni interne non sono nemmeno in condizione di adoperarsi per il rispetto della legge.

Ad un certo momento, ci si domanda: noi continuiamo a chiedere leggi, leggi, leggi: ma bisognerebbe che ad un certo momento, avessimo la possibilità di far rispettare quelle che vi sono !

Ho detto questo, perché la difesa delle attribuzioni della commissione interna risponde a questa necessità, perché una società moderna non può prescindere dalla difesa dei diritti dei lavoratori. Non si devono più ripetere episodi come quello di Desio, quando i membri della commissione interna, che hanno tentato di far rispettare la legge Vigorelli sulla abolizione delle ore straordinarie, sono stati licenziati. So che questa legge è impopolare, perché lavoratori che non guadagnano a sufficienza sono inclini a lavorare 10, 12 od anche 16 ore al giorno, per arrotondare il loro salario, al punto da mettere a repentaglio la loro salute; ma la commissione interna ha egualmente il dovere di intervenire. E se interviene, si rischia il licenziamento ! Ecco perché moltissime commissioni interne sono di fatto inoperanti.

Sen. ASARO. — I rilievi del collega Colombi sullo scadimento delle commissioni interne mi suggeriscono alcune considerazioni. Nel corso dei lavori delle Delegazioni, ricorreva più volte — sulla stampa e qualche volta anche dagli stessi Commissari — l'affermazione che la Commissione non avrebbe dovuto far altro che prendere atto della situazione: « fotografare » lo stato dei fatti. In queste espressioni era quasi implicita l'affermazione che la rilevazione di questi fatti avrebbe potuto costituire anche un richiamo alla necessità di consacrare determinati stati di fatto, di sollecitare una legislazione che rendesse legittime determinate situazioni.

La questione delle commissioni interne — come, molto più autorevolmente di me, i colleghi hanno fatto osservare — è di particolare delicatezza e importanza.

In linea di massima, a mio parere, lo scadimento dell'importanza delle commissioni interne è determinato da elementi illegali, dalla oppo-

sizione che viene fatta allo sviluppo delle funzioni proprie delle commissioni interne.

Già altri colleghi hanno ricordato che, se le commissioni interne non hanno potuto svolgere i loro compiti, ciò è dovuto spesso all'atteggiamento tenuto dal padronato. E se così è, questo scadimento non può trovare consacrazione in provvedimenti legislativi che costituiscano un incoraggiamento a rendere permanente uno stato di fatto che si è venuto a creare.

In altre parole, la nostra Commissione, a conclusione dei suoi lavori, deve indicare le cause di scadimento delle funzioni delle commissioni interne e suggerire la necessità di porre rimedio alle cause che lo hanno determinato.

Sen. DE BOSIO. — L'onorevole Presidente, dopo aver messo in chiara evidenza la grande importanza dell'istituto della commissione interna, ha giustamente richiamato l'attenzione della Commissione su quello che è il problema fondamentale per la disciplina giuridica di questo istituto, argomento posto in via pregiudiziale dall'onorevole Calvi.

Si tratta di stabilire come regolamentare questo istituto: obbligatoriamente a mezzo di una legge, o mantenerlo nel campo della libera contrattazione? Mi pare che, prima di pronunciarsi in un senso o in un altro, sia necessario risolvere un altro problema.

La regolamentazione delle commissioni interne è, a mio giudizio, strettamente collegata all'inserimento del sindacato nell'ordinamento giuridico del nostro Paese. Finché il sindacato non avrà la capacità giuridica per adempiere i compiti attribuitigli dalla Costituzione, non è possibile, a mio parere, dettare una regolamentazione normativa della commissione interna.

Il sindacato è il soggetto chiamato dalla Costituzione (articolo 39) (1) a concludere i contratti collettivi obbligatori *erga omnes*; ed è in sede di contrattazione collettiva che può venir dettata la disciplina delle commissioni interne, non essendo possibile dare a queste una figura giuridica autonoma, indipendente o persino concorrente con il sindacato. Pertanto, solo dopo l'attuazione dell'articolo 39 della Costituzione, si potrà risolvere definitivamente il problema delle commissioni interne.

Gli interventi dei colleghi hanno posto in evidenza che il sindacato deve essere il primo e principale organo nel campo sindacale, il solo che ha la capacità della contrattazione collettiva o libera, per cui le commissioni interne non possono avere questo potere, neppure in sede aziendale. Se si riconoscesse alle stesse tale facoltà, esse si sovrapporrebbero al sindacato.

(1) v. nota 1, pag. 46.

Il senatore Zane, a questo proposito, ha chiesto se, nel corso delle indagini, è risultato che commissioni interne abbiano concluso contratti aziendali, sostitutivi anche di contratti collettivi o di accordi sindacali. Non so se fatti del genere risultino dalle indagini effettuate. Non vi ha dubbio, però, che la commissione interna non può svolgere ed avere capacità riservate al sindacato e allo stesso esclusivamente attribuite dalla norma costituzionale.

Solo dopo attuato l'indispensabile inserimento dei sindacati nell'ordine giuridico, l'istituto della commissione interna potrà trovare facile collocazione nel campo del lavoro, attraverso la contrattazione collettiva cogente *erga omnes*. Non mi sembra ammissibile che, di fronte ad un sindacato — pur sempre organo primario e originario per la disciplina del lavoro — giuridicamente non riconosciuto, possa istituirsi una commissione interna legalmente riconosciuta con poteri giuridici superiori a quelli di spettanza del sindacato stesso.

Il riconoscimento giuridico delle commissioni interne, a mio avviso, deve derivare dai contratti collettivi che i sindacati regolarmente e costituzionalmente costituiti potranno stipulare, non da una speciale disciplina legislativa.

Si lamenta che la commissione interna versi in difficili condizioni nell'attuale stato di carenza legislativa; per altro, se un dirigente di azienda è intelligente ed aperto ai problemi sociali, farà funzionare regolarmente la commissione interna, con vantaggio degli operai e dell'azienda; se, invece, si tratta di datore di lavoro che cerca di sfruttare la situazione, farà quanto sta in lui per servirsi della commissione interna per i suoi interessi aziendali ai danni anche dei lavoratori, mettendo da parte la commissione interna.

Concludendo, io sono del parere che, solo quando sarà attuata la disciplina obbligatoria dei contratti collettivi di lavoro, sarà possibile effettuare la regolamentazione delle commissioni interne, soltanto allora esse avranno i poteri indispensabili per il normale svolgimento delle funzioni e dei compiti loro spettanti.

PRESIDENTE On. RUBINACCI. — Data l'ora tarda, comunico che il seguito della discussione è rinviato ad altra seduta».

(Così rimane stabilito).

\* \* \*

*La Commissione approvò il rinvio della discussione proposto dal Presidente, on. Leopoldo Rubinacci, e i lavori furono rinviati alla seduta seguente del 5 dicembre 1957 (antimeridiana).*

**57. - Seguito della discussione sulle commissioni interne nella seduta antimeridiana del 5 dicembre 1957.**

*La Commissione ha proseguito la discussione sulle commissioni interne nella seduta antimeridiana del 5 dicembre 1957.*

*Si riporta il testo stenografico di tale seduta.*

\* \* \*

**SEDUTA DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI IN ITALIA DEL 5 DICEMBRE 1957 (ANTIMERIDIANA).**

*(Resoconto stenografico).*

**Seguito della discussione della relazione e delle conclusioni sulle commissioni interne.**

PRESIDENTE On. RUBINACCI. — Avverto che è all'ordine del giorno il seguito della discussione della relazione e delle conclusioni sulle commissioni interne già iniziata nella seduta del 3 dicembre 1957. Ha la parola l'onorevole Rapelli.

On. RAPELLI. — Ritengo che aver potuto avere, sia pure al termine de lavori della Commissione di inchiesta, la possibilità di discutere sul tema delle commissioni interne, è indubbiamente un motivo di successo. Direi che, di per sé, ciò può anche rappresentare il maggiore motivo di successo della Commissione parlamentare.

Come è sorto il problema che portò alla costituzione di questa Commissione? Ciò è noto. Ad un certo momento, alcuni lavoratori segnalavano attraverso le loro organizzazioni, la impossibilità di poter stabilire - con i loro mezzi e con le loro organizzazioni sindacali attualmente esistenti - un controllo, soprattutto nei luoghi di lavoro. Ci trovammo, pertanto, di fronte a denunce molteplici, venute da più parti; donde l'inchiesta assunse essenzialmente il valore di un controllo che veniva esercitato dalla maggiore autorità del nostro Paese, vale a dire dal Parlamento, all'interno delle aziende, nei luoghi di lavoro.

Un fatto molto significativo è da considerare che tutti quei lavoratori che si sono rivolti a noi erano lavoratori raggruppati. È fuori dubbio, che l'azienda moderna ha uno sviluppo diverso, rispetto all'azienda così come era organizzata nel passato.

Sopravvive ancora - è vero - il lavoro isolato, il lavoro artigiano, quello a domicilio; ma il fenomeno più notevole è rappresentato dall'in-

contro e dal raggruppamento di notevoli masse di lavoratori sul luogo di lavoro. E si può anzi affermare che, a questa condizione, a questa organizzazione, in un certo senso i lavoratori sono costretti.

Si deve, perciò, andare nelle fabbriche, nei negozi, negli uffici, perché ivi si realizza l'incontro, il raggruppamento, come condizione essenziale allo svolgimento del lavoro. Costoro, ad un certo momento, hanno detto: noi, lavoratori raggruppati, pur disponendo della libertà genericamente sancita dalla Costituzione, pur potendo valerci dell'opera dei sindacati, pur sapendo che esistono degli accordi e delle leggi per la tutela del lavoro, vi chiediamo di intervenire per constatare, sul luogo stesso del nostro lavoro, la nostra situazione nei confronti delle direzioni aziendali.

Chi ha seguito le vicende, non soltanto del movimento sindacale italiano, ma anche estero, sa che uno dei più grossi problemi che si pone è quello del controllo sindacale; ed esso si è posto drammaticamente nell'altro dopoguerra, nel nostro Paese, come problema di controllo operaio.

La sconfitta del movimento sindacale italiano avvenne nel 1920, sul piano di una ampia battaglia per il controllo operaio che interessò il Parlamento, e che diede occasione - almeno secondo quanto ebbe ad affermare Giolitti - di sciogliere anticipatamente la legislatura del 1919 per riconvocare i comizi molto tempo prima dello scadere dei cinque anni; e, cioè, nel maggio del 1921.

Il Governo nominò in quella occasione una commissione per studiare il problema. E sono noti i fatti, che attraverso la crisi del 1920 conclusasi drammaticamente nel 1922, videro lo sviluppo armato di un movimento di reazione che trovò il suo sbocco in campo sindacale con il famoso patto del 2 ottobre 1925.

Lo voglio ricordare questo patto: il « patto di palazzo Vidoni ». Esso intervenne con la Confederazione dell'industria, la quale, mancando la legge sul controllo operaio - che non venne emanata perché Giolitti promise invano una definizione giuridica di questo potere - accettò solo di trattare con le corporazioni fasciste, decretando nello stesso tempo la morte delle commissioni interne.

Noi sappiamo bene quale fu il significato del patto di palazzo Vidoni del 2 ottobre 1925; sappiamo che esso fu il preludio di una legge sindacale, sul cui valore non voglio discutere; ma sappiamo soprattutto che esso fu la fine delle commissioni interne, la fine della possibilità di un controllo operaio e l'instaurazione di un monopolio sindacale convalidato successivamente anche come monopolio giuridico.

Da un punto di vista storico, ci troviamo di fronte al ripetersi di quella situazione. Oggi è in atto una grave crisi; ed è chiaro che, se i la-



voratori all'interno delle aziende potessero disporre di una commissione interna efficiente e di armi sindacali adeguate, essi non avrebbero avuto bisogno, a mio avviso, di chiedere al Parlamento un intervento.

In realtà, possiamo ben dire che, a questo riguardo, si è formata tra i lavoratori una coscienza; ma è coscienza di non poter far valere i propri diritti, di dover restare zitti di fronte all'arbitrio ed al sopruso padronale, di fronte alle minacce che, in definitiva, si concretano in una sola: il licenziamento.

Il giorno in cui lasciai l'organizzazione sindacale - fine settembre 1950 - la C.I.S.L. era convocata per discutere il tema dell'accordo sui licenziamenti individuali. Era ancora vivo il compianto Morelli che aveva siglato assieme a Renato Bitossi, quell'infausto accordo.

Cosa era, in sostanza, l'accordo del 18 ottobre 1950? Era quel principio che, partendo dal presupposto di liberare le file dalla infezione degli attivisti della C.G.I.L. - ed è strano che Bitossi non se ne sia accorto! - avrebbe permesso di instaurare la paura nelle file operaie. Allora io mi opposi con tutte le mie forze. Non voglio dire di più, a questo proposito. Fui messo in assoluta minoranza e mi pare che accanto a me rimanesse solo una persona di Torino che si dichiarava allora mio allievo. Ricordo il dolore che provai quando vidi uomini, come Palenzona, votare contro la mia tesi. Poco importa infatti, pagare un milione, due o dieci per allontanare uno od altro attivista. Ed è chiaro che l'esempio vale anche per gli altri. Ad un certo momento si dice all'attivista: « se non vuoi fare la fine di quel tale, devi fare come ti dico io »!

Purtroppo, io vivo in maniera, forse, esagerata, queste crisi che poi portano in me quegli « strani » atteggiamenti - che mi rimproverano - di eccitazione, dovuti alla mia particolare sensibilità verso questo problema, anche perché è un problema che io ho veramente vissuto. Ho conosciuto mia moglie, membro di una commissione interna, operaia essa stessa. Ho cominciato di lì, a difendere lei - divenuta poi mia moglie - e le sue compagne; perciò, potete immaginare quanto io senta e viva questo problema.

Avete ragione: ci sono delle leggi! Però, oggi non esiste una legge la quale sia in grado di dare una certa garanzia al membro della commissione interna all'interno dell'azienda; che gli dia la possibilità di agire legalmente, di girare liberamente all'interno della azienda stessa. (*Omissis*).

L'esercizio del controllo operaio è, quindi, un grave problema. Perché non pensare al valore di certe dichiarazioni fattecì e che - speriamo - possano essere un giorno pubblicate?

Per esempio, una dichiarazione ascoltata a Torino da parte di membri autorevoli di commissioni interne i quali dicono: «È certo che se si tratta soltanto di andare a visitare i gabinetti se sono puliti o meno i dirigenti ci lasciano andare!»

Anche questo è un problema importante dal punto di vista igienico; ma ha certo maggiore importanza quello di stabilire se l'ufficio della manodopera è in grado di operare con efficienza e con legalità.

È inutile negare che esiste tutto un insieme di leggi; ma si tratta soprattutto di formare una coscienza dei lavoratori in modo che essi stessi, così formati, abbiano sempre maggiore vigore come forze operanti all'interno dell'azienda facendo applicare le leggi, dando così la sensazione che, quando si applicano le leggi, non può che derivarne un vantaggio per tutti.

Dando, cioè, la dimostrazione che, anche quando si crede di ottenere certi vantaggi, se posti sul piano individuale - come l'assegnazione squallida del lavoro straordinario - essi sono effimeri e finiscono col risolversi in danno per tutti.

Chiedete alle vostre organizzazioni sindacali, e chiedete a noi parlamentari una legge; ma tutto ciò che chiedete deve essere inteso ad ottenere l'esercizio effettivo di un controllo operaio. Questo è il problema centrale dell'inchiesta!

E a questo proposito, ringrazio l'amico Rubinacci. Se un merito c'è nell'aver condotta questa indagine - e questo, a mio avviso, è il suo maggior merito! - è quello di avere capito il valore di un potere operaio conculcato che tu, caro Rubinacci, hai valorizzato, soprattutto nella tematica delle commissioni interne!

Abbiamo posto i due poteri di rappresentanza dell'azienda sullo stesso piano; abbiamo ascoltato le varie direzioni, e prima le commissioni interne; abbiamo ascoltato le proteste e le denunce degli operai con un sistema di massima garanzia, tanto che abbiamo dato, forse, perfino un eccessivo tono di segreto istruttorio. E tutto ciò perché fosse possibile realizzare una atmosfera di massima confidenza.

Questo è il maggiore merito politico della inchiesta. Siamo andati *nelle aziende*; e, per primo atto, è stata fatta la visita alle commissioni interne, dichiarando, nel contempo, al potere padronale che è venuto il Parlamento per vedere, se dietro quei cancelli, si fanno valere le leggi e la capacità politica dei lavoratori, attraverso la maturazione di un diritto operaio!

Costituisce questo un delitto contro i sindacati? No! Non abbiamo mancato di riguardo ai sindacati, se i sindacati sono realmente l'organiz-

zazione dei lavoratori, e non soltanto un organismo burocratico, magari perfetto, del tipo dei sindacati fascisti, i quali, proprio per questo, poiché erano privi di una anima operaia, malgrado l'enorme e complessa mole di lavoro, non hanno lasciato alcuna eredità spirituale dietro di loro.

Non abbiamo mancato di rispetto a nessuno, ripeto. Se il sindacato aveva il potere di intervenire dentro l'azienda, perché non lo ha fatto prima? Perché ha atteso che si muovessero per primi i lavoratori, chiedendo il nostro intervento? Se hanno agito così, è stato perché essi, i lavoratori, hanno riconosciuto che il sindacato non ne aveva la forza! E lo stesso sindacato, con la sua condotta passiva, ha riconosciuto implicitamente questa sua carenza.

Sappiamo tutti le conseguenze dolorose che ha avuto la scissione sindacale. Chi - come me - proviene dal movimento cattolico e vi proviene dalla sua giovane età; chi ha visto la crisi di Achille Grandi, di Gronchi e di chi vi parla - gli ultimi triumviri della confederazione bianca - dal 1925, dopo il patto di palazzo Vidoni, sa che la scissione era inevitabile. Si è atteso il 18 aprile per farla, per avere un potere politico che ne garantisse il rispetto e tutelasse l'ordine.

Sono qui pronto a rendere omaggio, come ho fatto recentemente in uno scritto, a Giuseppe Di Vittorio. Coloro che tanto hanno calunniato Di Vittorio, se solo sapessero quanto egli ha fatto, anche inconsapevolmente, per mantenere l'ordine in Italia in quei periodi così burrascosi, certamente non assumerebbero un tale atteggiamento.

Quando si votò, da parte delle A.C.L.I., la scissione sindacale, feci inserire ancora una volta la richiesta che aveva già posto il Congresso delle A.C.L.I. del 1946: cioè, il riconoscimento giuridico delle commissioni interne che garantiscono il potere operaio dentro le aziende. Questo era già stato votato nel congresso delle A.C.L.I. del 1946, mentre a Desio moriva Achille Grandi; e non è, quindi, una invenzione dei comunisti il riconoscimento giuridico delle commissioni interne.

Conosco abbastanza bene cosa significhi non avere un impiego, o averne uno, essendo in balia del potere padronale.

Per questo, noi siamo contro ogni monopolio, sia che venga in nome dell'anticomunismo - che è retaggio del monopolio fascista, anticomunista per eccellenza; e noi lo respingiamo con tutte le nostre forze, noi che abbiamo combattuto e lottato strenuamente, anche a costo di rimanere voci isolate - sia che esso monopolio venga in nome del comunismo.

Da qui nasce un problema politico. E se Andrea Costa seppe scegliere la strada del dovere parlamentare, anche Rapelli è pronto a lasciare senza

rimpianti la vicepresidenza della Camera per schierarsi al fianco delle forze del lavoro, in difesa dei diritti dei lavoratori ! (1).

Il 18 ottobre 1950 si diede via libera alla reazione. Fu allora che nacque la crisi del movimento sindacale; fu allora che nacque la paura, da allora sopravvenne il metodo del compromesso nei confronti delle direzioni aziendali. Ben conosco i limiti della campagna del Partito comunista che realmente ricerca, nelle fabbriche, più un attivismo di partito, che non altro.

Sappiamo che la questione del riconoscimento giuridico è rilevante, e che si farà di tutto per impedirla ancora una volta.

Non è più soltanto la C.I.S.L. ad essere contraria al riconoscimento giuridico delle commissioni interne, non è più soltanto l'U.I.L., ma anche la C.I.S.NA.L. sta cambiando parere. Lo dimostra un articolo apparso nel suo giornale: *Commissioni interne e sindacati*.

La finalità della C.I.S.NA.L. è, al massimo, quella di far vedere agli industriali che essa può avere una capacità di ripresa negli ambienti del lavoro; quindi, per loro, il problema tutto al più comporta uno stralcio legislativo del regolamento elettorale delle commissioni interne, per evitare i soprusi che si verificano, per esempio, a Torino, dove è stato loro impedito di presentare una lista.

È vero, la libertà sindacale vale per tutti ! È la legge che deve stabilire i limiti di questa libertà e darne la garanzia. Per questo, se si volesse essere conseguenti allo spirito della Costituzione, si potrebbe con la definizione legislativa delle commissioni interne, almeno attuare gli urti tra lavoratori e lavoratori. Questo è un fatto che addolora; e la cosa che più era palese in Di Vittorio, era un sentimento che è cristiano: impedire l'urto dei lavoratori tra di loro.

In sostanza, lo scotto del crumiraggio non viene, in genere, pagato dai sindacalisti professionali. A Torino, durante le giornate della insurrezione, non sono stati ammazzati sindacalisti fascisti, ma lavoratori, magari ammazzati da altri lavoratori.

Il problema, perciò, è politico, e, se ci poniamo dal punto di vista dello sviluppo storico del movimento sindacale operaio, è un problema che investe la costituzione di una democrazia libera che non lasci più ripetere gli errori del partito fascista, quando, per poter lavorare, era necessario nascondere i propri veri sentimenti, accettando una tessera che molti disprezzavano.

(1) L'on. Giuseppe Rapelli è stato eletto vicepresidente della Camera dei deputati il 27 settembre 1955 e rimase in carica sino al termine della II legislatura (14 marzo 1958).

Il problema, oltre che politico, è anche morale, soprattutto per coloro che affermano di essere i sostenitori di una dottrina che, come sua prima regola, predica il rispetto della dignità umana, nel senso di una libertà e di una verità veramente tali. La verità, infatti, non è intermittente!

Come sono nate le commissioni interne? Sono nate quando il sindacato aveva un raggio di azione limitato. Dobbiamo alla diligenza di un nostro collaboratore, se abbiamo potuto ritrovare il testo integrale del contratto che, il 25 ottobre 1906, diede inizio alla prima commissione interna, stipulato tra la ditta Itala (Fabbrica automobili-Torino) e i signori Ernesto Verzi e Giuseppe Scotti della F.I.O.M.

È chiaro che si tratta di un contratto aziendale. Il sindacato ripiega sul contratto aziendale quando è incapace di agire diversamente.

Ecco l'utilità dell'articolo 39 della Costituzione (1), proprio per impedire il fenomeno dell'aziendalismo. La trattativa separata, infatti, riesce sempre agevole al datore di lavoro; e la politica del *divide et impera* è evidente.

Naturalmente, gli operai, di fronte alla importanza dei sindacati, ripiegano sulla commissione interna.

La storia ha dei ritorni impressionanti; ed è proprio per questo che era prevedibile l'atteggiamento dei lavoratori nei riguardi delle commissioni interne. Vi è tutta una logica che, a chi — come me — conosce le vicende torinesi dal 1919 ad oggi, non si nasconde.

Che cosa ha da temere il sindacato dal riconoscimento giuridico delle commissioni interne? Forse non ha fiducia nei suoi organizzati, perché li sa impreparati e non li ha sufficientemente istruiti, agevolando in loro il particolarismo, nell'intento forse di formare così una coscienza unitaria? Viceversa, voi spezzate la coscienza unitaria! Fu questo il difetto del corporativismo, e la storia dei movimenti operai lo dimostra, fin dalla rivolta dei Ciompi!

La logica conclusione della scissione sindacale poteva essere l'emanazione di una legge che mettesse una parola di chiarificazione e impedisse il disperdersi del potere contrattuale sindacale. Anche per questo volevo il *referendum*! Invece, il *referendum* è stato negato, perché erano prevalenti gli interessi polemici che sono sempre interessi di parte. E questi interessi polemici hanno dominato la scena sindacale di questi ultimi dieci anni, non so con quale vantaggio per i lavoratori.

Credete voi di creare nei lavoratori una coscienza sindacale con questi sistemi? Niente affatto! Se veramente volete che i lavoratori abbiano

(1) v. nota 1, pag. 46.

una coscienza sindacale, è necessario che voi diate ad essi l'eguaglianza, lasciandoli liberi di votare, istruendoli, insegnando loro il rispetto dei contratti di fabbrica. Tutto questo porterà il lavoratore su di un piano diverso dal quale egli potrà spaziare, orientandosi verso la direzione che crede la più giusta.

Voi dite che il principio del riconoscimento giuridico delle commissioni interne spezza il movimento operaio. Non è vero! Esso è il primo mattone che permetterà di ricostruire il muro della difesa operaia in Italia. Solo quando avrete un sindacato forte e potente, potrete fare a meno di venire in Parlamento, lieti che sia sufficiente la forza del sindacato a proteggere i lavoratori.

Oggi, però, non siete in condizione di far questo, siete impantanati in un pelago che non accenna ad essiccarsi.

I lavoratori hanno, pertanto, bisogno di leggi opportune. Lasciate, quindi, che i lavoratori tornino ad essere liberi nelle loro determinazioni, lasciate che i lavoratori contribuiscano alla loro autodemocrazia, applicando il principio cristiano della fraternità.

Ecco perché questa legge non nuoce, ma è invece un punto di partenza, una piattaforma di lancio per il raggiungimento della piena libertà dei lavoratori all'interno delle fabbriche.

Potrete ugualmente trovare un determinato numero di iscritti; basta che diciate che, in proporzione a quegli iscritti, si fissano determinate quote, perché così ha stabilito la votazione della commissione interna, organo giuridico sottoposto alla legge.

Potrete anche applicare l'articolo 39 della Costituzione (1), superando quelle difficoltà che uomini di buona fede non dovrebbero lasciar sussistere, a meno che il gioco non sia un altro.

Ricordo che, nel 1919, mia moglie venne picchiata a sangue alla manifattura Dora per non aver pagato la tessera dei « rossi », desiderando pagare quella del sindacato bianco. Ecco perché quel sangue mi ricorda questa libertà che oggi io invoco!

Voi non dovrete avere alcuna difficoltà, se siete in buona fede, se realmente amate la causa dei lavoratori, se credete nella loro capacità di riscatto, di autogoverno e di autotutela. Si dice: i lavoratori non conoscono leggi e contratti. Infatti, è impressionante andare in giro e trovare un membro della commissione interna che non conosce il contratto della sua categoria!

Perché non create dei consulenti per le commissioni interne? Basterebbe pagare un consulente onesto e farlo agire a fianco delle commis-

(1) v. nota 1, pag. 46.

sioni interne. Formate questi consulenti che assistano nelle commissioni interne i lavoratori, istrutene i membri, impedito loro di sbagliare. Ristabilite nel loro valore le correnti di indirizzo sindacale, rifate del sindacato la scuola della solidarietà, come ci hanno insegnato quelli che ci hanno preceduto.

Voglio ricordare due studi pubblicati in una rivista degli industriali della provincia di Torino, nell'ottobre scorso. In essi, si fanno raffronti tra l'esperienza sindacale italiana e quella tedesca ed austriaca, con speciale riferimento ai consigli di fabbrica. Ma, se voi vi riferite ai sindacalisti riformisti di Germania e Austria, sappiate che sono le esperienze di fabbrica che così li hanno determinati. Si afferma, per questo, che i movimenti sindacali si trasformano organizzativamente nel tempo, ma che devono trarre la loro ragion d'essere dall'ardore e dalla combattività operaia. E un riformismo così inteso può sempre concludersi in esperienze nuove, senza degenerare nel burocratismo. Soprattutto oggi al momento dello sganciamento delle aziende I.R.I. dalla Confindustria che potrebbe essere l'inizio di un nuovo tipo di rapporto sindacale. Ed è perciò interessante, ripeto, leggere quegli studi a cui ho accennato e che parlano di una esperienza originale italiana - quella delle commissioni interne - su cui si appuntò la reazione italiana.

Quali sono gli altri motivi, quelli che non si dicono? Essi hanno un nome solo: la posizione dei comunisti dentro le fabbriche. Si afferma che se si fosse fatta la legge sindacale, essa avrebbe consolidato la posizione dei comunisti dentro le fabbriche. Ma, ben altre leggi difendono i comunisti in Italia!

Dissi a Torino che la legge per le commissioni interne riguarda i lavoratori, non i comunisti. Se siete capaci, siate logici e fate come ha fatto Adenauer: sciogliete legalmente il Partito comunista! Ma questo è un compito dei partiti, dei politici, non dei sindacalisti che difendono i lavoratori. A mio avviso, anzi, una legge sulle commissioni interne è la migliore garanzia contro il pericolo comunista, in quanto pone sul bilancio della legalità, per il presente e per il futuro, le commissioni interne. Le intolleranze di fabbrica del passato giocano a danno dei comunisti; il 18 aprile 1948, al collegio di Torino F.I.A.T., io battei i socialcomunisti, quando dentro la fabbrica, come corrente cristiana, eravamo poco più del 9%. La paura semina paura; l'intimidito nella fabbrica si vendica nella cabina elettorale posta fuori della fabbrica.

Ma l'argomento di mettere fuori combattimento i comunisti, gli antifascisti, fu già l'argomento del patto del 2 ottobre 1925 che provocò la fine dei sindacati rossi e bianchi.

Bisogna conquistare i lavoratori attraverso la verità, la persuasione, non con l'antidemocrazia. La legge impedisce le sopraffazioni!

Perciò, l'argomento anticomunista non è valido, e dimostra la vostra incapacità democratica, avanzandolo a pretesto. Cercate piuttosto di svegliare i lavoratori, di migliorarli, dite loro che l'ideale comunista è un inganno. Non ponete voi la distinzione politica di partito. Su questa distinzione equivoca una paurosa classe padronale che rischia, poi, di avere le maggiori sconfitte in Parlamento.

È chiaro a tutti che la commissione interna è un organo che tende a formare la coscienza dei lavoratori, a proteggerli, a tutelarli e a difenderli. Che cosa è l'incontro tra la direzione aziendale e la commissione interna se non un incontro misto? Perché dovete andare a pensare ad una tecnica, come quella del sindacalismo nord-americano, così diversa dalla nostra, il cui problema più grosso è oggi quello della moralizzazione della vita sindacale? Non so esattamente come vadano le cose in America, perché non vi sono stato, non conoscendone la lingua. Tuttavia, quello che so, lo deduco leggendo i giornali italiani e francesi, le due lingue che io conosco. Tanto mi basta per rendermi conto che si tratta di problemi ben diversi dai nostri. Non dobbiamo fare qui il « fronte del porto »; non ci siamo neppure arrivati durante il fascismo, per nostra fortuna. Questo problema, invece, lo deve risolvere il Parlamento, in questa o nella prossima legislatura. L'importante è che i lavoratori abbiano al più presto una coscienza dei loro doveri, dei loro diritti.

Attraverso questa esposizione mi pare di avere, più ancora col sentimento che col ragionamento, posto i termini politici, giuridici e morali del problema.

Voi parlate di aziendalismo: perché? Ma è la crisi dei sindacati che a Torino ha formato l'aziendalismo. Ben sprovveduti erano quelli che nel 1953 accettarono la tesi di agenti provocatori che vollero definire crumiraggio un fenomeno che, alla F.I.A.T., consistè in una percentuale di crumiri di oltre il 90 per cento. Quando l'operaio non sciopera più, non sempre significa che è un crumiro, ma che egli non obbedisce più al richiamo del sindacato. La conta degli scioperanti di una grande azienda la fanno i capi reparti, non il senatore Roveda! E non basta un attivista che, magari per digerire una sconfitta, informi *l'Unità* del contrario, dicendo che hanno scioperato tutti!

Gli interessati si accorgono prestissimo della percentuale degli scioperanti e viene da ridere, a chi conosce la verità, nel leggere ciò che i giornali di parte pubblicano.



L'aziendalismo nasce perché gli operai non hanno più fiducia nel sindacato, perché voi, malgrado le vostre polemiche, non siete più in grado di fare dei contratti nazionali che siano veramente tali.

L'articolo 39 della Costituzione non ha respinto l'eredità contrattuale fascista, anche perché noi in quel momento non potevamo farne a meno. Ma la tecnica americana dell'incontro diretto si riferisce ad un altro mercato di lavoro dove il sindacato è in grado di contrattare l'assunzione dei lavoratori, perché è l'unico fornitore della merce-lavoro sul piano aziendale.

Il segretario della F.I.M.-C.I.S.L. ha detto che, d'ora in avanti, vorrà essere presente alle trattative delle commissioni interne con la F.I.A.T.; lo stesso dirà l'U.I.L. e, magari, la C.I.S.N.A.L. A mio avviso, per rispettare lo spirito della Costituzione dovrebbe essere presente anche la F.I.O.M..

Oggi, la tecnica delle trattative separate si basa sul fatto che - affermano le direzioni - una parte dei lavoratori accetta la collaborazione aziendale ed una altra no. Ma questo a stabilirlo, oggi, è solo il potere padronale e non la legge; e le garanzie per la commissione interna da chi sono date? A questo punto si è a Torino; anche se a Torino, la situazione può essere più dolente, perché è sempre stata la più ambita città della sindacale.

Il fenomeno del crumiraggio, poi, ha avuto uno sviluppo sensibile proprio per la faziosità dei sindacalisti professionali.

Non credo che Bruno Buozzi avrebbe dato mai del crumiro al lavoratore torinese! Neppure Di Vittorio!

Ho letto, tempo fa, su *Rinascita*, un articolo di un giovane, Luciano Barca, già direttore de *l'Unità* di Torino, che affermava che voi comunisti nel dicembre 1953, agendo così, avevate preso una strada sbagliata. Ed oggi, anche i vostri errori li pagano i lavoratori, perché si è seminato il sospetto fra loro.

È chiaro che se la commissione interna è costituita dalla rappresentanza unitaria di tutti i lavoratori e, perciò, anche di quelli organizzati in sindacati, vi è un controllo reciproco tra commissione interna e sindacato.

Ovviamente, nelle decisioni, nei contrasti, saranno talvolta necessari dei *referendum*, che potranno far diventare la maggioranza minoranza, e viceversa.

Particolarmente proficuo si è rivelato l'uso del *referendum* in Germania. Anche in Italia ci si potrebbe porre su questo piano, specialmente se si semplificasse il sistema di votazione.

Dicevo - contro il compianto amico sindacalista Morelli - che, con l'uso delle moderne addizionatrici, si è in grado di far conoscere, nel giro di poche ore dal suo termine, l'esito di una consultazione di parecchie centinaia di migliaia di votanti.

Purtroppo, contro questo istituto del *referendum* si sono levate voci da tutte le parti. Anche l'estrema sinistra era contraria, perché, allora, riteneva di potersi trovare su di una posizione di forza. E, il più grande errore di Di Vittorio, fu quello di ritenere incrollabile la C.G.I.L.

Nel momento in cui si manifestava un contrasto, vi sarebbe stato uno strumento democratico per la consultazione dei lavoratori. È chiaro che il sindacato deve formare i lavoratori. Non deve essere al pari del sindacato fascista che tratteneva obbligatoriamente le quote e, poi, faceva pagare - come è capitato a me - una lira per la tessera « volontaria », cosa necessaria per l'interessato, perché senza essere « iscritti » non si era difesi nella vertenza. Il sindacato deve avere una anima: sia essa cristiana, socialista o « cislina ». E non può vivere senza anima !

Dobbiamo insegnare ai lavoratori che l'aziendalismo è un pericolo, perché li isola. Anche l'esperienza torinese presenta i suoi pericoli, perché se la crisi che attanaglia le piccole e medie industrie può inizialmente risparmiare la F.I.A.T. il giorno in cui anche quel grande complesso entrasse in fase di crisi, forse quei lavoratori potrebbero sentirsi sicuri ?

L'esercizio della solidarietà li preparerà anche meglio domani a gestire la loro azienda, come comunità dei lavoratori, in base all'articolo 43 della Costituzione (1).

Il sindacalismo deve, perciò, rifarsi ad un principio di solidarietà, per il quale colui che sta meglio aiuti colui che sta peggio. Per contro, ancora, l'aziendalismo è esattamente il contrario di un « sindacalismo di linea ». Ma vi è oggi in Italia una « linea sindacale » ? Ne dubito fortemente.

La stessa C.G.I.L. dà oggi molto rilievo alle sezioni aziendali. Ma esse sono sempre esistite, fino dai tempi in cui mia moglie raccoglieva per i sindacati bianchi le quote delle sue compagne al « Val di Susa ».

Il problema di fondo non è quello della classificazione o della schedatura degli organi. Il problema è dello spirito che anima queste istituzioni. E oggi, purtroppo, l'aspetto delle commissioni interne è uno solo: quello elettorale.

(1) *Cost. ART. 43.* - « Ai fini di utilità generale la legge può riservare originariamente o trasferire, mediante espropriazione e salvo indennizzo allo Stato, ad enti pubblici o a comunità di lavoratori o di utenti determinate imprese o categorie di imprese, che si riferiscano a servizi pubblici essenziali o a fonti di energia o a situazioni di monopolio ed abbiano carattere di preminente interesse generale ».

Si legge sui giornali di « vittoria della C.G.I.L. » o di « vittoria della C.I.S.L. »; e il sindacato si riduce ad una funzione elettorale, salvo, poi, a speculare sulle ragioni che hanno determinato il successo o l'insuccesso.

Si ricorre anche alle tecniche delle « relazioni umane », per indurre i lavoratori a non votare più, ad esempio, per la F.I.O.M. E queste cose sono note a tutti, perché quotidianamente se ne parla.

Come superare questa situazione? Bisogna ricordare che, soggetto dell'ordinamento sindacale — come voluto dalla Costituzione — sono i lavoratori, e non soltanto i funzionari dei sindacati, né — mi si permetta — i finanziatori dei sindacati stessi.

Si tratta di un problema di rispetto della Costituzione; e, se vogliamo stabilire se siamo in regola, dobbiamo, per misurare, servirci appunto del parametro della Costituzione stessa.

Io respingo ogni forma di paternalismo, sia quello padronale, che quello sindacale. Il sindacalista non deve dire, come non lo deve dire il datore di lavoro: « i miei lavoratori ». Non ne hanno il diritto. È il sindacalista che deve servire i lavoratori, seguire i verbali delle loro riunioni, conoscere quanto viene detto nelle commissioni interne, anche dai rappresentanti delle altre correnti sindacali; avere, insomma, una vera conoscenza dei problemi, fornita dagli interessati, che sono poi le voci, sul luogo di lavoro, degli stessi organizzati.

Si fa in Italia tutto questo? Assolutamente no. Quando dico queste cose, mi si obietta che esiste ancora il pericolo di un ritorno dei comunisti; si specula sul risentimento e, soprattutto, sulla mancanza di consapevolezza degli stessi lavoratori, da cui dipende, purtroppo, la insufficiente maturità sindacale.

Non si è mai fatta la vera storia del movimento sindacale, non si è mai parlato a fondo di Buozzi, di Di Vittorio, di Grandi. Eppure, la loro esperienza sarebbe preziosa.

Ma questa esperienza non è soltanto del nostro Paese. Quando Hitler arrivò al potere in Germania, per prima cosa modificò la legge sui consigli di fabbrica, per trasformarli, da democratici, in autoritari.

Interessante è anche l'esperienza americana, in cui i « comitati sindacali » non sono in funzione della comunità dei lavoratori, ma dell'organizzazione dei lavoratori all'esterno dell'azienda, ossia del sindacato. È vero che negli Stati Uniti, il sindacato ha grandi poteri, tanto che, per il passato, se l'operaio entro un certo numero di giorni non accettava di aderire al sindacato, veniva estromesso dal posto di lavoro, in base a quei famosi « contratti aziendali », con la clausola della « porta chiusa per i non iscritti a quel sindacato ».

Lo stesso Prezzolini - che non è certamente un socialista, né lo è mai stato - scrive sull'ultimo numero del *Borghese* che, nel campo del lavoro, non si può affermare che vi sia negli Stati Uniti una completa libertà, perché, in molti Stati, l'appartenenza ad un sindacato è obbligatoria per avere un lavoro.

Noi, invece, abbiamo perfino sottratto il collocamento al sindacato, dandolo allo Stato, perché, dopo l'esperienza fascista, si temeva che un sindacato che diventasse monopolista potesse esercitare anche un monopolio politico.

Scrive ancora Prezzolini che, al posto della libertà di appartenenza o meno al sindacato, si sostiene, negli Stati Uniti, il *referendum* come valida arma democratica. Molti operai, per altro, non prendono la tessera sindacale per mantenere la loro libertà e considerano con scarsa simpatia - rivela sempre il citato articolista - « l'uso che le unioni sindacali fanno dei fondi per scopi elettorali, aiutando il partito democratico, mentre si può calcolare che il 40 per cento degli iscritti sia di parte repubblicana ». Evidentemente, questo famoso repubblicano Taft non è, poi, lo spauracchio che si vuol lasciar credere; e la legge che porta il suo nome - anche se è vecchia, perché sono stati apportati emendamenti - è tuttora valida, e nessuno sciopera contro di essa. Anzi, è invocata dai cittadini.

Manca in Italia una sufficiente trattazione di questi problemi. Ho dovuto cessare la pubblicazione del mio periodico *Lettere ai lavoratori* perché, con mio vivo dispiacere, ho constatato che ben pochi lo leggevano. E ben pochi conoscono la dottrina socialista cristiana che, per certi aspetti, è assai vicina alle esperienze sociali di altri paesi, come quella dei consigli di fabbrica tedeschi e delle stesse *Trade Unions* inglesi, che i comunisti marxisti criticano per ragioni dottrinali.

Eppure la dottrina sociale cristiana vuole sostituire al contratto di salariato un contratto di società: vuole realizzare - come del resto pensava anche Mazzini - un fenomeno associativo nel campo del lavoro.

È un grosso problema, ma questa idea non va respinta da coloro che parlano nei comizi e asseriscono di essere fedeli alla dottrina cristiana della *Quadragesimo anno*, e delle altre Encicliche papali. Le commissioni interne possono preparare il terreno per nuove esperienze sociali, sul terreno delle comunità di lavoro. L'esperienza di fabbrica è, infatti, valida anche per uno dei più « funzionalistici » sindacati, le *Trade Unions* inglesi, dove, però, in qualche caso, si è arrivati a nominare a vita il presidente del sindacato per sottrarlo al pericolo della demagogia elettorale.

Ebbene, il movimento sindacale inglese ha compiuto meno errori degli altri, ed ha acquistato una notevole forza politica, proprio perché il

laburismo, come fenomeno, è stato più vicino all'etica sociale cristiana, che non al marxismo; cioè, ha inteso valersi più della « comunità » che non della « classe ».

Ho letto con molto interesse che interessanti esperienze sindacali sono in corso anche in Olanda, ove vi è un accrescimento demografico, pare, se non superiore, almeno non inferiore a quello italiano. E ce ne accorgiamo, nel Mercato comune europeo, dove vi sarà anche la concorrenza di manodopera olandese.

Orbene, il sistema salariale olandese è, oggi, un sistema regolamentato da « organi paritetici » che agiscono settore per settore. Quindi, il problema di impostazione del movimento sindacale, di una coesione nella azione dello stesso per ottenere utili e duraturi risultati, è indifferibile per l'Italia, anche dal punto di vista internazionale.

Perciò - ripeto - le esperienze altrui devono essere, pertanto, tenute presenti, per una obiettiva valutazione della situazione italiana. Occorre evitare che il sindacato si ponga su un piano esclusivamente aziendale. Su questo piano, già si è posto il padronato, quando conduce, appunto sul piano aziendale, le trattative per i licenziamenti; e ciò, in base da un accordo che gli stessi rappresentanti dei lavoratori hanno sottoscritto.

Ecco perché, io chiedo - in omaggio alla *Quadragesimo anno* - che i pubblici poteri, prima di lasciar chiudere le aziende intervengano o, perché sopravvivano o, perché, non potendo sopravvivere, i lavoratori siano portati ad una altra occupazione, e nel frattempo, si provveda a loro. I sindacati devono chiedere questo: le commissioni interne si sentiranno così legate ad un vero sistema sociale, di autentica sicurezza, garantita dal potere pubblico.

Ho citato esperienze estere su questi organi di fabbrica. Anche l'esperienza dei consigli di impresa francesi non è del tutto negativa. Esperienza positiva è anche quella belga, paese nel quale vi è una pluralità sindacale, ed in cui esistono forti contrasti fra il sindacato socialista e quello cristiano che fa capo alla « Internazionale » già di Utrecht.

Concepiscono l'impresa come un « fatto » sociale. Non si tratta oggi dell'artista di un tempo che serve soltanto il principe e che è costretto a distruggere il modello della statua che ha plasmato per volontà di colui che gli ha commesso l'opera. Quella posizione è oggi superata! Oggi l'impresa è un fatto sociale, sotto l'aspetto produttivo di beni e di servizi, e sotto quello retributivo.

Noi - almeno noi di questa parte - dobbiamo concorrere a favorire questa evoluzione sociale. E noi vogliamo creare nei lavoratori la consapevolezza della loro responsabilità.

Non ho, a questo proposito, che da ripetere quanto ebbi già occasione di dichiarare nel corso dei lavori della terza Sottocommissione dell'Assemblea Costituente, e che risulta a verbale, allorché ero con Di Vittorio, correlatore sull'ordinamento sindacale.

Sono rimasto fedele a quella concezione, anche in rapporto all'evoluzione dell'impresa come fatto sociale.

È di fondamentale importanza che vi siano lavoratori animati da spirito solidaristico, che agiscano in base a tale principio — che, per me, si estrinseca nell'amor del prossimo — e che si pongano su un piano di progresso, non nel solo interesse personale, ma per tutta la società.

L'importante è che l'azione di questi lavoratori sia favorita da uomini di buona volontà, che pensino al popolo come ad una unità « morale »: una unità che soprattutto richiede lo spirito del rispetto. Si rispetti e si promuova dunque una capacità dei lavoratori, soggetti della comunità moderna.

Chiamatela azienda, chiamatela impresa, l'importante è considerarla un *fatto sociale* !

On. BUTTÈ. — Desidero, prima di tutto, sottolineare una preoccupazione che dovrebbe essere condivisa da tutti i colleghi: quella, cioè, di trarre per ogni argomento, che ci viene via via sottoposto allo studio, conclusioni che siano basate sulla raccolta di dati di fatto, di documenti acquisiti, sia nelle visite dirette nelle aziende, sia nell'inchiesta esperita presso le organizzazioni sindacali. Ho apprezzato, come sempre, il discorso dell'onorevole Rapelli, ampiamente storico, panoramico ed affettivo. Può darsi, però, che si arrivi insieme alle stesse conclusioni, basandole sull'utilizzazione del materiale reperito. Il Parlamento deve, per quanto possibile — pur tenendo conto che esso è composto di uomini con le loro passioni politiche — ristabilire una certa oggettività nelle questioni; e tracciare un panorama della situazione che sottragga alla polemica almeno le conclusioni principali cui l'inchiesta ci ha condotto.

Occorre, quindi, valorizzare al massimo il materiale ottenuto, per giungere ad un giudizio che, tenendo conto di tutti gli elementi, possa sempre essere riconosciuto, da chiunque, un giudizio prevalente.

Pertanto, in un certo senso, occorre abbandonare la nostra veste di sindacalisti, rinunciare ai nostri schemi personali — da far valere, se mai, fuori dell'ambito della Commissione — per tracciare un quadro quanto più completo ed obiettivo della situazione.

È chiaro — e condivido quanto già detto al riguardo dal collega Calvi — che non si deve venir meno, con ciò, a determinati impegni che sono

stati, o che saranno, presi nell'ambito di una certa organizzazione. In questa sede - ripeto - utilizzando il materiale raccolto, possiamo arrivare a determinate conclusioni, od almeno a tale giudizio prevalente senza altre preoccupazioni.

Perseguendo questa finalità, possiamo giungere, infatti, a conclusioni che non sono affatto negative per quanto riguarda l'attività delle commissioni interne. Resta salvo naturalmente il caso di deposizioni fatte da lavoratori, ai quali la paura od il timore non abbia consentito di esprimere liberamente le loro opinioni.

E la conclusione prova che tutti i lavoratori hanno il desiderio di essere rappresentati all'interno delle aziende, ed al di là dell'organizzazione cui possono appartenere. È questo un desiderio di unità di rappresentanza che investe, sia gli «attivist» di ogni corrente sindacale, e sia coloro che non intendono essere organizzati, ma che vogliono egualmente essere rappresentati. Mi pare che questo sia un dato di fatto importante.

Nella relazione finale - qualunque siano le nostre opinioni - ritengo pertanto che si debba affermare, proprio sulla base della documentazione, che tutti i lavoratori desiderano essere rappresentati.

A questo proposito, ripeto quanto già il collega Rapelli ha detto, circa il prestigio che ha circondato la nostra Commissione quando, entrando nella fabbrica, ha convocato la commissione interna o, in mancanza di essa, direttamente i lavoratori; e ciò indipendentemente, e qualche volta contro, la volontà della direzione, che talora è ricorsa a sotterfugi per impedire questo contatto diretto.

Abbiamo constatato il prestigio con il quale si guardava alla nostra funzione di rappresentanti del Parlamento. Mi sembra, questo, un punto fermo che ci pone al di là di considerazioni di ordine meramente sindacale.

Un altro importante dato di fatto da noi riscontrato è questo: tutti i lavoratori concordano - anche quelli che non comprendono la pluralità sindacale o non aderiscono ad alcun sindacato - sul fatto che, all'interno della azienda, si deve creare una linea comune, per presentarsi con richieste comuni alla direzione dell'azienda, che è sempre una e non è mai divisa.

A questo proposito, cade il discorso sulla diffusione delle commissioni interne. In base alle rilevazioni fatte, mi pare di poter affermare che questa diffusione è larga, o quanto meno relativamente estesa. La commissione interna risente degli ostacoli che deve incontrare e delle condizioni negative in cui è spesso costretta ad operare. Appunto tenuto conto di questo fatto si può dire che l'istituto è egualmente bene diffuso. Ed inoltre, questo tipo di rappresentanza è gradito, anche là dove non ha potuto attuarsi; e costituisce sempre un desiderio da realizzare.

L'altro aspetto del problema riguarda l'atteggiamento delle direzioni aziendali verso le commissioni interne. Ritengo di poter affermare che una buona maggioranza delle direzioni delle varie imprese - di ogni settore - riconosce alle commissioni interne una possibilità di collaborazione e, talvolta, ritiene tale collaborazione con le maestranze insostituibile. In molti casi i datori di lavoro hanno riconosciuto alle commissioni interne una valida funzione, anche se, poi, hanno tentato di utilizzare questo istituto solo per determinati fini aziendali.

A questo punto, ed entrando nel merito della questione, dobbiamo esaminare se questo tipo di rappresentanza sindacale può essere imposto in ogni settore, in ogni circostanza di fatto, in ogni azienda. Ora, se è vero che difficoltà esistono per le piccole aziende o per determinate imprese con organizzazione dislocata in piccoli gruppi sparsi, in molti altri casi le difficoltà sono soprattutto di carattere morale.

Si dovrà, quindi, studiare il problema di una diversa organizzazione, per risolvere il primo punto, con ciò anche modificando lo stesso accordo interconfederale.

Siamo, però, di fronte a difficoltà superabili che non ostano alla conferma della utilità delle commissioni interne. Rimangono, poi, le difficoltà morali.

Se abbiamo riscontrato delle situazioni tese - nonostante che il periodo in cui è stata condotta l'inchiesta fosse caratterizzato da una certa tranquillità sindacale - occorre anche ammettere che, in molti casi, si trattava di residui di situazioni precedenti.

D'altra parte, prima di formulare un giudizio su certi atteggiamenti, occorre dire che qualche volta, da parte delle stesse commissioni interne, ci si era posti al di fuori del piano di corretti rapporti, e di collaborazione all'interno dell'azienda. Non mi dilungo su questo punto, ma vi è, al riguardo, una abbondante documentazione. Quando dunque dobbiamo giudicare l'atteggiamento delle direzioni, dobbiamo tener conto dell'attività di alcuni membri di commissioni interne in funzione non sindacale, ma politica.

Un altro punto, che emerge dall'inchiesta, riguarda il funzionamento delle commissioni interne. Purtroppo, a questo riguardo, il discorso cade sull'efficienza dei sindacati perché, se dovessimo tracciare un grafico, vedremmo che le contrattazioni e gli accordi sul tema delle commissioni interne segnano una caduta successiva. Dall'accordo Buozzi-Mazzini all'accordo interconfederale del 1953, vi è senz'altro un processo involutivo, in rapporto all'efficienza ed alla validità dell'istituto della commissione interna. Vi è, fra l'uno e l'altro momento sindacale, una differenza di quota largamente negativa.



Per altro verso, noi dovremmo porci il problema se il ristabilimento della quota sufficiente per una rappresentanza effettiva dei lavoratori può essere affidato alle sole forze sindacali.

Io sono del parere che oggi, in Italia, l'azione sindacale deve essere sorretta dall'azione legislativa. Non mi pare che, denunziando, ad esempio, l'accordo interconfederale del 1953, si possa sperare di ottenere condizioni migliori. Sono, invece, dell'avviso che si imponga la elaborazione di una legge che, naturalmente, si basi sull'accordo fra le organizzazioni, e che non sia, dunque, una legge paternalistica con cui si pensi artificiosamente di provvedere ai bisogni dei lavoratori. E ciò sulla base dell'esperienza delle stesse organizzazioni sindacali e tenendo conto delle resistenze che esse hanno incontrato o, in pari tempo, dei punti di debolezza e delle incrinature che, nel funzionamento delle commissioni interne, sono stati rilevati.

Questo fatto pone un altro problema; quello, cioè, dei contratti e delle convenzioni stipulati da commissioni interne. I lavoratori che si trovano in una certa condizione, che conoscono lo sviluppo e le possibilità dell'azienda, potrebbero prospettare l'esigenza di accordi particolari. Si pongono pertanto due soluzioni: o il sindacato interviene attraverso un «supplemento» del contratto nazionale, oppure la commissione interna stipula, essa stessa, l'accordo.

Va, a questo proposito, sottolineata l'importanza dell'efficienza del sindacato, del suo tempestivo intervento, della collaborazione di esso con la commissione interna per il reperimento di quei dati che sono necessariamente soltanto a conoscenza di chi vive in quella determinata azienda. Se il sindacato si pone in queste condizioni, elimina ogni interferenza disordinata e conclude l'accordo integrativo.

Certo è che, a stipulazione contrattuale avvenuta, le commissioni interne ne devono curare l'applicazione.

Così considerata la situazione, mi pare che non vi sia affatto la possibilità di un conflitto insanabile fra organizzazione sindacale e commissione interna.

Io penso che il dotare la commissione interna di una legge costitutiva - che elimini le carenze riscontrate in passato e che imponga alla controparte il rispetto delle sue attribuzioni, in quanto derivano dalla applicazione di una legge - debba essere salutato con favore; e ritengo che, su questo punto, la Commissione parlamentare debba arrivare ad una conclusione non dubbia.

D'altra parte, occorre non esagerare nella affermazione che «le leggi non sono applicate». Durante l'inchiesta da noi condotta, ho avuto l'im-

pressione che, se vi sono — come è naturale — degli evasori, in generale, esiste la preoccupazione di applicare le leggi, anche se talora si cercano degli accorgimenti che rischiano di svuotare, di fatto, le leggi stesse.

Tenuto conto di quanto ho detto, ritengo che — proprio per rafforzare quella aspirazione all'unità di rappresentanza dei lavoratori e per ovviare a determinate deficienze — sia utile dotare del sussidio giuridico la commissione interna.

Mi sia consentito, a questo proposito, manifestare la volontà di una categoria — quella dei bancari — organizzata in forma autonoma e della quale mi faccio appunto portavoce. Ed essa ha espresso l'esigenza del riconoscimento, sia in memorie, quanto nei suoi congressi nazionali.

Giungendo alla conclusione, considerati i lati positivi e negativi del riconoscimento giuridico, sono del parere che il riconoscimento stesso sia di vantaggio ai lavoratori.

D'altra parte, noi non dobbiamo limitarci soltanto al presente. Vi è, nella Costituzione, un articolo che è rimasto sinora senza applicazione e che prevede la partecipazione dei lavoratori alla corresponsabilità della gestione delle imprese. Se vi sarà una rappresentanza gradita a tutti i lavoratori e legalmente riconosciuta, avremo compiuto un importante passo anche in questa direzione.

Il riconoscimento giuridico delle commissioni interne presenta, per altro, dei pericoli che dobbiamo tenere presenti e che si riassumono nell'«aziendalismo», ossia nel distacco della commissione interna dal sindacato.

Attualmente la commissione interna si muove praticamente nell'ambito del sindacato. Quando vi sono le elezioni, infatti, i candidati vengono per lo più, scelti fra gli organizzatori o gli attivisti sindacali. È comunque difficile — salvo manovre della direzione — che chi non ha esperienza sindacale possa riuscire eletto. È, in sostanza, il sindacato che manda avanti i suoi candidati; ed è sempre il motore di ogni elezione.

Se, quindi, il sindacato si impegna, agisce, educa i lavoratori, potrà portare avanti candidati idonei ad assolvere la loro funzione senza creare conflitti col sindacato. In caso contrario, si avrebbe una commissione interna avulsa dalla realtà, senza concrete possibilità di azione ed i lavoratori ne faranno giustizia. L'efficienza del sindacato finisce, pertanto, col coincidere con l'efficienza della commissione interna. L'«aziendalismo» nasce, invece, dall'abbandono della forza sindacale.

Concludendo questo mio intervento, ritengo di dovere riaffermare la necessità di un rafforzamento della rappresentanza dei lavoratori all'interno dell'azienda. A questa conclusione, tutti noi — o almeno la maggioranza di noi — dovremmo giungere sulla base dello stesso materiale raccolto

dalla Commissione di inchiesta. Si potranno fare dei rilievi o muovere delle obiezioni, ma sempre tenendo presente quella documentazione alla quale dobbiamo attenerci per utilizzarne le indicazioni preziose.

PRESIDENTE On. RUBINACCI. — Faccio presente che è estremamente difficile che si possa giungere ad una conclusione specifica ed univoca da parte dell'intera Commissione; ma cercheremo, entro i limiti del possibile di farlo.

Ritengo, per altro, estremamente importante analizzare ed interpretare il materiale che abbiamo raccolto. Assai importanti si sono rivelate anche le considerazioni di insieme fatte nel corso della discussione su tutto il materiale. Penserei, pertanto, di inserire questi interventi nella relazione, poiché rispondono alla necessità di una valutazione politica — sia pure non in senso pratico — che la Commissione si è sforzata di fare dei dati raccolti.

On. RAPELLI. — Vorrei aggiungere una precisazione, che mi è sfuggita soprattutto per assicurare il collega Calvi.

Sono convinto che egli è su una posizione diversa, probabilmente perché ha esperienza diversa. Gli procurerò i documenti conclusivi dell'ultimo congresso nazionale della vecchia C.G.L. — che aveva come segretario D'Aragona — tenutosi nel novembre del 1929, e dove l'argomento del riconoscimento giuridico delle commissioni interne fu ampiamente discusso. E si tratta di una esperienza che l'amico Calvi non ha avuto, perché, quando io ero già organizzatore sindacale, egli era ancora un ragazzo.

Vi fu, poi, l'estensione dei contratti sindacali fatti dal fascismo, dove le commissioni interne vennero soppresse e tutti i poteri trasferiti al sindacato. Ma lo stesso Mussolini, nel 1939, comprese la necessità di dar vita al fiduciario di fabbrica — un organo che doveva far rispettare nelle fabbriche i contratti di lavoro, e le leggi — anche se, poi, fu svuotato di ogni potere dandolo in mano agli elementi « fidati » per il partito.

Vi deve essere un potere che faccia osservare le leggi. Se il lavoratore ne ha la forza, crea il diritto operaio attraverso l'applicazione delle leggi e dei contratti. Oggi siamo a questo punto: nelle fabbriche, chi è che comanda, chi è che garantisce la vita delle stesse commissioni interne? Il padrone!

Risulta che, in base agli articoli 2 e 10 dell'ultimo accordo interconfederale, il padrone può di fatto impedire i poteri dell'articolo 2 della commissione interna, attraverso l'applicazione restrittiva dell'articolo 10.

Senza un potere giuridico per la rappresentanza dei lavoratori, non si ha difesa per i lavoratori nelle aziende, quando il potere sindacale è alquanto relativo.

Sen. MARIANI. — Quando la commissione interna non è gradita al padrone, questi la scioglie !

On. RAPELLI. — Credete, dunque, che sia possibile il funzionamento delle commissioni interne senza un loro potere? Inoltre, non si può pretendere che un operaio che termina un turno di notte, vada all'organizzazione sindacale a trattare. D'altra parte, molti operai temono che il padrone venga a sapere di un loro intervento in sede sindacale, cioè esterna. Se, invece, questo compito viene assunto dalla commissione interna, nell'ambito dell'azienda, la cosa è ben diversa, soprattutto, se la commissione stessa è protetta dalla legge! Essa ha un potere permanente di sorveglianza. Si tratta di affrontare gli stessi problemi che affronta il sindacato, ma soltanto con una diversa funzione. E, d'altronde, il sindacato non invoca forse un potere giuridico per i suoi contratti? Perché lo nega nella fabbrica, alla rappresentanza diretta dei lavoratori?

Nessuno impedirà ad un lavoratore di andare a riferire al sindacato, se la commissione interna funziona male; e il sindacato potrà denunziare il fatto ai suoi iscritti, perché pongano rimedio nelle prossime elezioni, od invocare il disconoscimento della commissione stessa.

On. CALVI. — Devo intervenire, non per polemica, ma per chiarire la mia posizione e quella dei sindacati democratici. Il collega Rapelli mi ha detto che non ho la sua esperienza. Rispondo affermando che l'attuale orientamento dei sindacati democratici e, in particolare, nella C.I.S.L., tiene proprio conto delle esperienze passate, italiane ed estere, e dei risultati ottenuti. Nella scuola della C.I.S.L. e in tutte le scuole sindacali che vengono organizzate — si rassicuri il collega Rapelli — tali esperienze si conoscono e si utilizzano.

Coloro che vogliono porsi il problema del riconoscimento giuridico delle commissioni interne lo devono fare in modo completo e non parziale. In un certo senso, quindi, posso capire, anche se non condividere l'atteggiamento dell'onorevole Roberti, quando dice che non si oppone al riconoscimento giuridico delle commissioni interne, purché si estenda detto riconoscimento anche ai sindacati.

Ho già detto che la posizione assunta dai sindacati democratici è frutto di una esperienza; e, questo, caro Rapelli, non si può negare! Sulla base della esperienza che la classe lavoratrice ha fatto, in un secolo di

lotte sindacali, sociali e politiche, attraverso esperienze e tentativi di ogni genere, in tutti i Paesi - a regime democratico, si intende, perché gli altri seguono una diversa logica - si è venuto formando tutto un patrimonio di esperienze, di fatti, di avvenimenti che hanno dato i risultati che noi oggi constatiamo. Essi sono in parte positivi, in parte negativi o parzialmente positivi, proprio per la difficoltà di superare quegli ostacoli che noi oggi riteniamo di poter superare sulla scorta di quella esperienza.

In verità, io non sono così ottimista come il collega Buttè sul giudizio che egli dà circa le possibilità di funzionamento delle commissioni interne anche se, per quanto riguarda la loro diffusione, condivido quanto ha detto.

A mio parere, oggi, effettivamente, la commissione interna, generalmente, può fare ben poco. Forse ciò deriva dal fatto che non sempre le commissioni interne stanno nei limiti dell'accordo interconfederale. Forse, se stessero in quei limiti, l'urto non si verificherebbe, o si verificherebbe meno intensamente. Ma, anche se questo od altri motivi possono in parte spiegare gli inconvenienti denunciati la verità è che esse possono fare ben poco. Ed è appunto da questa constatazione che parte il tentativo di venire in aiuto a questo istituto attraverso il Parlamento. Io desidero, però, porre subito una domanda: il problema delle commissioni interne è vitale per le organizzazioni sindacali? Rispondo di sì, ma entro determinati limiti. Dobbiamo, quindi, stare attenti a non risolvere il problema in una maniera da danneggiare la classe lavoratrice nel suo complesso.

Qui, infatti, non si tratta solo degli operai *di questa o quella azienda*; ma della intera classe lavoratrice. E si tratta di giungere a soluzioni che non danneggino, per volere puntare in una sola direzione, tutti gli strumenti dei quali la classe lavoratrice dispone, e che servono ad essa per fronteggiare la lotta di classe, intesa essa nel suo significato di semplice urto inevitabile di interessi.

Io, invece, desidero impostare il problema del sindacato per considerare quale sia la natura della commissione interna, quale la funzione, quali le difficoltà che la circondano, quali le soluzioni possibili. Ho già detto che, in merito, non sono del parere che, in questa sede, si tenga conto di giudizi prevalenti. Ho già dichiarato nella seduta precedente che si deve stare attenti, in quanto si è di fronte ad una situazione, per molti lati, delicata. La nostra è una Repubblica fondata sul lavoro ed esistono diverse organizzazioni sindacali: alcune grandi, altre meno grandi, alcune confederate, altre autonome; e tutte fruiscono della libertà loro garantita dalla Costituzione.

Di fronte a tale situazione, noi Parlamentari dobbiamo stare attenti, prima di prendere posizione. Ci si potrebbe, infatti, incolpare di avere condotto una inchiesta per venire in aiuto ai lavoratori e di essere giunti a conclusioni che, invece, li danneggiano.

PRESIDENTE On. RUBINACCI. — Bisogna precisare che effettivamente, da parte della Commissione, non si può che giudicare in base al materiale raccolto ed alle indagini compiute. Questo ci pone nella condizione di fare delle valutazioni, nello spirito della maggiore obbiettività e senza apriorismi. E questo, tengo ancora una volta a ribadirlo.

On. CALVI. — Ripeto che si tratta di questioni assai delicate che consigliano, perciò, di non prendere delle posizioni che, domani, potrebbero creare situazioni di imbarazzo.

L'esame delle commissioni interne - come istituto, come funzionalità, come complesso di difficoltà che suscita intorno a sé - non può essere fatto, a mio avviso, prescindendo da quello che è il contesto sindacale attuale.

La situazione del 1920, del 1919, del 1906, del 1894 era ben nota. Quante volte con l'amico onorevole Invernizzi - che fu segretario della Camera del lavoro di Milano - abbiamo discusso di queste cose! Egli, che era più vecchio di me, diceva spesso che i sindacati, un tempo, non erano assolutamente in grado di fare quello che fanno adesso, in quanto allora la loro azione era limitata.

Si tratta, infatti, di un istituto che si è andato evolvendo nel tempo e che, in ogni epoca, ha svolto la funzione propria dell'epoca stessa. Nel regime fascista - in un regime, cioè, totalitario - esso svolgeva una funzione che si inquadra in quel sistema e in quella logica. Così nei paesi a regime comunista analogamente si inquadra nella logica che li guida.

Perciò, noi oggi dobbiamo considerare i sindacati nel quadro dell'attuale contesto sociale italiano e democratico alla stregua del quale acquistano rilievo e significato i vari organismi sindacali; e, quindi, anche la commissione interna.

Il sindacato - non lo si dimentichi - è libero e, come tale, la Costituzione lo riconosce. Ciò significa una libertà - ben si intende - entro i limiti delle leggi generali dello Stato. Si tratta di libertà di autogoverno, di autoorganizzazione, di libertà di azione e di movimento. È questa libertà assoluta: ma certo non si possono dare legnate in testa al prossimo, anche se qualche volta si danno!

A proposito della libertà sindacale, mi permetto di leggere un documento dove si dibattono tali questioni, che risale al 1951, e si riferisce

alla mozione dei cattolici italiani riuniti nella « Settimana sociale » di Genova di quell'anno e che si pronunciò in materia di organizzazione sindacale. In tema di libertà di organizzazione sindacale, il documento dice: « Coloro che svolgono qualsivoglia attività professionale hanno dalla stessa natura il diritto di associarsi, di autogovernarsi e di autoorganizzarsi; di conferire, cioè, alle proprie associazioni la struttura che, in rispondenza alle contingenze storiche, ritengano più idonea al perseguimento degli obiettivi loro proprî e di svolgere la loro attività liberamente e sulla propria responsabilità nell'ambito delle proprie competenze.

L'organizzazione sindacale attinge il diritto all'esistenza e la norma dell'agire dagli interessi e dalla volontà delle categorie professionali di cui è spontanea espressione. L'organizzazione sindacale non esiste perché lo Stato la riconosce, ma piuttosto lo Stato la riconosce perché esiste in quanto sorta come associazione libera; e, pertanto, rispetto allo Stato, e nell'ambito delle competenze, è, per sua stessa natura, autonoma.

Gli interessi di natura prevalentemente economica e professionale nel grado di sviluppo raggiunto dall'economia moderna possono essere perseguiti quando l'organizzazione sindacale partecipa alle direttive della politica economica in campo nazionale e anche mondiale ».

Ho voluto leggere questi punti perché il problema delle commissioni interne - come dicevo - va ricondotto alle sue giuste proporzioni, anche se esso è un problema importante e, direi, vitale.

Avere una rappresentanza all'interno della fabbrica che avverta ed informi l'organizzazione sindacale se gli accordi vengano rispettati, se le leggi sul lavoro vengano osservate, se si verificano violazioni, ecc., è cosa certo assai utile, purché, però, non vengano perduti i contatti fra il sindacato e questa rappresentanza che va sotto il nome di commissione interna.

Uno degli inconvenienti per cui alcuni ritengono che le commissioni interne siano, in un certo senso superate, dipende dal fatto che, spesso, esse perdono i contatti con il sindacato. Da questo punto di vista, il riconoscimento giuridico lo farebbe perdere ancora di più.

Esistono già degli organismi a carattere giuridico: gli Ispettorati del lavoro. Essi sono organi esecutivi e di vigilanza dello Stato, ai quali le commissioni interne possono rivolgersi tramite il sindacato.

Nel caso che gli Ispettorati del lavoro, per insufficienza, per cattiva volontà o per altri motivi, che è meglio non ricordare, non funzionino, allora diventa compito del sindacato e, se occorre, degli stessi rappresentanti politici, di chi, insomma, ha queste responsabilità, di intervenire di fronte ad una evidente disfunzione degli organi dello Stato. Perciò, la

commissione interna, è sì un organo importantissimo – non per nulla lo difendiamo – però, essa lo è nel quadro del sindacato, per cui il progresso delle classi lavoratrici non avviene solo perché esistono una o alcune commissioni interne efficienti, ma perché c'è un complesso di istituti e di organi nel Paese che agiscono coordinatamente, sia per ottenere il rispetto delle norme che tutelano i lavoratori e sia per migliorare sempre di più le loro condizioni di vita.

La commissione interna ha, pertanto, un compito importante, ma esso è limitato. Dico questo non per sminuire la sua importanza, ma perché dobbiamo stare attenti nell'impostare e risolvere i problemi correlativi, affinché non si arrivi a soluzioni che tornino a discapito proprio dello sviluppo armonico delle organizzazioni sindacali e del loro funzionamento.

Se il sindacato è quello che il documento conclusivo della « Settimana sociale » dei cattolici italiani ci dice, e le sue prerogative sono quelle che lo stesso documento riporta, resta chiaro che esso ha il potere di auto-organizzarsi e di fare quello che crede in ordine alla sua struttura interna ed alla sua azione esterna.

Ed è chiaro che il sindacato non può perdere i contatti con le masse operaie, come il riconoscimento giuridico delle commissioni interne rischia di provocare. Allora ha ragione il collega Roberti quando dice di volere il riconoscimento giuridico delle commissioni interne, solo a patto che anche il sindacato acquisti una figura giuridica. Con questa soluzione, infatti, la prima istanza, in caso di controversia, la commissione interna la inoltrerebbe al sindacato, mentre, senza il riconoscimento giuridico di quest'ultimo, si assisterebbe allo scavalco del sindacato, dovendo la commissione interna, proprio in virtù dell'acquisito riconoscimento giuridico, rivolgersi direttamente al magistrato.

A conforto di coloro che vogliono difendere i lavoratori sostenendo queste tesi, mi permetto di ricordare qui una sentenza di un pretore della provincia di Catania della quale abbiamo preso visione io ed il collega Caprara durante l'inchiesta. Essa si può così riassumere: « Il lavoratore avrà fatte le ore straordinarie, però, poiché nelle ore di lavoro ordinario, non si è in grado di stabilire se il suo rendimento è stato normale, non si è neppure in grado di riconoscergli il pagamento delle ore straordinarie medesime ».

Questo è certamente un caso limite, ma quando si sa che la Magistratura sentenzia secondo particolari modi di vedere i problemi, c'è proprio da chiedersi se il riconoscimento giuridico costituisca una cosa opportuna per i lavoratori.



In ogni modo, la logica dell'onorevole Roberti la comprendo, anche se non l'accetto.

A mio avviso, il problema delle commissioni interne non può essere avulso dal sindacato e da un necessario collegamento con esso. Il sindacato non può rinunciare ad avere dei contatti diretti, ed un conseguente controllo. Qualche volta, si discute se la commissione interna sia, oppure no, uno strumento sindacale. Questa mi sembra una discussione inutile. Non è certo un organo del sindacato perché non ubbidisce allo statuto del sindacato, ma non per questo si può escludere che la commissione interna sia una espressione sindacale. Essa potrebbe essere definita come una rappresentanza dei lavoratori che nasce, per volontà dei sindacati, da un contratto sindacale.

La commissione interna è, infatti, tutelata da un atto giuridico quale è l'accordo interconfederale, sia pure a carattere privato; stipulato cioè tra l'organizzazione sindacale dei lavoratori e quella padronale. Ma che forza potrebbe avere quell'accordo se non fosse difeso dalle organizzazioni sindacali che l'hanno stipulato?

Le prime commissioni interne sorsero per volontà della F.I.O.M. che le ha sempre difese e tutelate. Nel 1920 Gramsci ideò i consigli di fabbrica, che erano anche degli organi aziendali; però, egli voleva che tutti votassero, ma che i candidati fossero iscritti alle organizzazioni sindacali, in quanto la sua preoccupazione era quella di non tagliare i contatti tra il sindacato e i lavoratori nelle fabbriche. In seguito, tutti gli accordi per le commissioni interne nacquero dalla volontà sindacale, fino a quelli di questo dopoguerra. Del resto, una ulteriore prova che le commissioni interne è bene che restino come sono la fornisce lo stesso articolo 2 dell'accordo interconfederale vigente, quando parla dei compiti della commissione interna. Esso dice, infatti, che quando le controversie non si compongono esse devono essere rimesse al sindacato. Non sono un giurista, ma non so se una volta giunti al riconoscimento giuridico della commissione interna, questa sia più in grado di rimettere le questioni al sindacato, in quanto essendo organo giuridico dovrebbe entrare in funzione il magistrato ordinario.

Ricordo che un altro argomento che ha richiamato l'attenzione della Commissione di inchiesta è quello delle controversie elettorali che, del resto, sono molto rare. Si tratta della C.I.S.N.A.L. che protesta perché non ha avuto modo di entrare nelle elezioni o di qualche contestazione formale tra liste concorrenti. Sono episodi marginali e limitati. Non mi pare, quindi, che sia il caso di preoccuparcene molto perché, anche qui, arrischieremmo di provocare interferenze esterne e, a mio avviso,

senza che ne derivi alcun vantaggio. Sono convinto che gli stessi accordi sindacali potrebbero prevedere forme di arbitrato o di conciliazione.

Per fare più presto e per esprimere compiutamente il mio pensiero, mi permetterò leggervi quello che ho già dichiarato alla Camera parlando su questo argomento, in occasione della discussione del bilancio del Ministero del lavoro, il 15 luglio scorso: « Il riconoscimento giuridico delle commissioni interne appare particolarmente difficile e pericoloso se si considera, tra l'altro, la difficoltà di definire e di limitarne i compiti. Infatti, l'esperienza compiuta dal 1945 ad oggi prova ciò inconfutabilmente ».

Esiste, infatti — è vero — un accordo che determina i compiti e le funzioni delle commissioni interne, ma sappiamo che, spesso, esse sono andate oltre. Il sindacato non se ne è offeso anche se ciò ha sempre costituito per esso una viva preoccupazione; ha sempre considerato queste evasioni come una manifestazione di esuberanza alla quale ha cercato di porre argine, onde evitare eccessive degenerazioni. Quello che, però, è certo è che, in queste condizioni, il riconoscimento giuridico finirebbe per diventare, a dispetto di tutte le buone intenzioni, un elemento che favorirebbe l'accentuarsi di tendenze autonomistiche sul piano aziendale, sottraendo le commissioni interne alla naturale giurisdizione del sindacato.

Basti pensare che la proposta di legge attualmente presentata in materia prevede che gli eventuali conflitti devono essere affidati per la loro composizione ad arbitri designati dalla Magistratura, per cui il sindacato non avrebbe più alcuna voce in capitolo. D'altra parte, si deve riconoscere che volendo legiferare in materia di commissioni interne, ciò diventa inevitabile.

Il giorno in cui tali conflitti fossero di esclusiva competenza del giudice ordinario, tutti si rendono conto che si finirebbe per sottrarre al sindacato la sua normale funzione di coordinamento, di controllo e di tutela delle commissioni interne. Un tale risultato è evidente che non gioverebbe certamente alla classe lavoratrice organizzata nel sindacato.

Su questo problema, occorre molto riflettere perché il rischio che si corre è troppo grave; ed è precisamente quello di provocare alla fine una frattura tra sindacato e commissione interna, e di dar luogo a quell'aziendalismo sul quale non mi voglio dilungare, perché se ne è parlato moltissimo, e che ben sappiamo quali pericoli nasconda.

Ove ci mettessimo sul piano giuridico, vi sarebbero, infatti, tutte le condizioni per creare dei monopoli; e non dico solo dei monopoli sindacali, che sarebbe ancora il meno peggio, ma addirittura di quelli padronali!

Quali sono i motivi per cui parte dei lavoratori sembra gradire il riconoscimento giuridico delle commissioni interne? Li abbiamo sentiti

molte volte. Essi, che sono in buona fede, invocano il riconoscimento giuridico, perché pensano che questo possa impedire le rappresaglie padronali, ed incoraggiarli ad assumere le responsabilità aziendali e a rafforzare la loro unità.

Ai lavoratori che pongono questi problemi — se siamo dei democratici convinti e dei sindacalisti all'altezza del nostro compito — dobbiamo avere il coraggio di rispondere che nessuna legge ha il potere di risolverli. Una specie di riconoscimento giuridico esiste già nelle imprese pubbliche; se non all'organo, ai singoli lavoratori. Infatti, qui, le rappresaglie sono più difficili perché, trattandosi di personale avente stato giuridico, per lo meno, il licenziamento è assai difficile che si possa adottare come provvedimento punitivo. Ma le cose non vanno meglio che altrove e l'insoddisfazione dei lavoratori è identica a quella che si manifesta in altri settori.

E allora, che cosa può fare la legge? Bisogna, innanzi tutto, chiarire che, quando un datore di lavoro vuole disfarsi di un membro della commissione interna, a suo avviso troppo attivo, non è così sciocco — e tanto meno lo sarebbe il giorno che vi fosse un riconoscimento giuridico — da licenziarlo, proprio per la sua appartenenza alla commissione interna. Infatti, i casi di questo genere sono relativamente pochi; e, comunque, sempre accompagnati da una serie di pretesti, i più varî, ai quali non è sempre facile opporsi.

Sappiamo tutti molto bene che il padrone che vuole ottenere l'allontanamento di un attivista sindacale, ha a sua disposizione mille motivi per farlo senza scoprirsi. E sappiamo bene come questi espedienti vengano posti in atto e con quali arti. Del resto, vediamo quello che accade oggi per i membri delle commissioni interne delle aziende, che fanno parte della Confindustria. Pur trattandosi di un contratto privato, almeno per le parti che lo hanno sottoscritto, esso ha valore legale.

Eppure, quando nascono conflitti per licenziamenti di membri di commissioni interne, l'esperienza insegna che si è sempre dovuti arrivare al compromesso.

Stando così le cose, è evidente che non sarà il riconoscimento giuridico a farle sostanzialmente mutare.

E veniamo alla valorizzazione delle commissioni interne. È questo il punto essenziale della questione. Dateci una legge che valorizzi le commissioni interne! Con questa richiesta, si crede di risolvere tutto, ma non si ha presente che una legge potrà stabilire l'obbligo per i datori di lavoro di riunirsi con i rappresentanti dei lavoratori periodicamente, ma non potrà mai costituire un apporto positivo al buon esito di tali incontri.

I datori di lavoro continueranno — se lo credono opportuno — a mantenersi sulle lamentate posizioni negative, senza che la legge possa far loro mutar parere. Non si vede, quindi, come l'arma legislativa possa valorizzare sostanzialmente le commissioni interne. Potrà ottenersi qualche risultato di scarsa importanza, sul piano formale, ma i problemi che esistono ed ai quali ci si richiama, invocando il riconoscimento giuridico, resteranno non risolti.

Questo risultato, facilmente prevedibile, non incoraggerà certamente i lavoratori, ma sarà, se mai, un ulteriore motivo di sfiducia che avrà ripercussioni su tutto il sistema democratico.

Trattiamo, ora, dell'unità dei lavoratori. È questo un ulteriore obiettivo che si vorrebbe raggiungere con il riconoscimento giuridico delle commissioni interne. Si tratta di un argomento delicato che sta a cuore a tutti, per cui mi auguro di non essere frainteso.

L'esperienza italiana, recentemente vissuta, insegna che l'unità organica di tutti i lavoratori, permanendo una divisione che si rifà a contrastanti ispirazioni ideologiche di fondo, quali la comunista totalitaria e la democratica, non è possibile. Essa può sopravvivere nelle commissioni interne, a patto che i suoi componenti rispettino i limiti nei quali questa è chiamata ad operare.

Questo è vero. Ma, per una certa tendenza congenita ad andare oltre e già ricordata, l'esperienza insegna che, facilmente, quei limiti vengono superati. In queste condizioni, ognuno vede quanto sia pericoloso un riconoscimento giuridico, per il rispetto dell'autonomia che ciascun sindacato rivendica. L'onorevole Rapelli ha esposto una sua tesi. Io ritengo che come vi è una alternativa politica, vi sia anche una alternativa sindacale. In un Paese come il nostro, in cui esistono comunisti e democratici, ciò è evidente; ed io non ne faccio una questione politica. Però, è certo che un sindacato democratico che si preoccupi di conservare quelle determinate caratteristiche che sono il presupposto della sua vita stessa, ha anche il dovere di preoccuparsi di qualsiasi aspetto dei problemi che lo interessano.

On. BETTOLI. — Questa è l'apologia della divisione sindacale e della trattativa separata!

On. CALVI. — Non è così! Perché voi stessi oggi riconoscete che non è più il caso di parlare di una C.G.I.L. unitaria.

L'organizzazione sindacale non è per la politica di questo o di quel partito, ma è per la politica dei lavoratori.

On. BETTOLI. — Allora, hanno avuto ragione quelli che hanno stipulato il patto di palazzo Vidoni?!

On. CALVI. — Che c'entra? Qui non si tratta di politica! Non siamo noi, in questo momento, dei democratici cristiani, dei comunisti, dei socialisti; ma dei sindacalisti che cercano di proteggere e tutelare i lavoratori!

Ritornando all'argomento, quando la C.I.S.L. promosse, per la prima in Italia, l'azione sindacale al livello aziendale così come si concepisce oggi, la prima difficoltà che incontrò fu proprio quella della insanabile eterogeneità della commissione interna, mentre una politica sindacale di questo tipo esige, prima di tutto, uno strumento che risulti omogeneo nella propria composizione.

Di qui la nascita delle sezioni sindacali aziendali, le quali non hanno il compito di sostituirsi alle commissioni interne — che restano con tutte le loro prerogative e funzioni — ma quello di essere strumenti di propulsione della azione sindacale nell'azienda, secondo l'orientamento impresso dalla scelta di politica sindacale fatto dalla propria organizzazione.

Se la commissione interna, quindi, resta nelle sue competenze — come dice l'accordo — rimane unitaria e non le si può obiettare nulla.

Da qualche parte si è voluto osservare che la stessa legge, per ovviare a questa preoccupazione, potrebbe limitare le funzioni della commissione interna a quelle riconosciute negli attuali accordi sindacali o restringerle ancora. Non voglio ripetere quanto ho già detto a questo proposito; mi limiterò a ricordare che, come ho già dimostrato sulla base dell'esperienza, tale argine è estremamente fragile. Esso non impedirà di conferire alle commissioni interne, attraverso il riconoscimento giuridico, un potere egemonico che, se di fronte al padronato non serve a nulla, a mio avviso, potrebbe diventare una grave minaccia per la libertà e l'autonomia delle organizzazioni sindacali, il che costituisce offesa grave allo stesso principio democratico. L'unità dei lavoratori, indubbiamente preziosa, è possibile se si realizza spontaneamente; il che avviene solo quando attorno ad una determinata impostazione sindacale si manifesta il consenso liberamente espresso. Non è, infatti, unità quella imposta per forza di legge; potrà essere coabitazione forzata, ma non è unità!

Quando si afferma che le commissioni interne realizzano l'unità dei lavoratori, e quando si dice che l'unità dei lavoratori è al di sopra e al di fuori dei sindacati, sento di dover chiedere a chi si voglia riconoscere il potere contrattuale. Lo si riconosce o non lo si riconosce al sindacato?

Si tratta di un interrogativo al quale non si può sfuggire. È qui il caso di ricordare a tutti che il sindacato non è una astrazione od una espressione

personale di questo o di quell'autorevole esponente. Soprattutto esso non è espressione di parti politiche, o di paternalismi più o meno legali. Il sindacato è la classe lavoratrice organizzata liberamente; è, quindi, l'unico ed autentico interprete delle istanze e della volontà dei lavoratori. Comunque, sul tema dell'unità dei lavoratori è chiaro che, noi sindacalisti democratici, non solo la vogliamo, ma desideriamo che essa si formi e si consolidi sulle basi della libertà e della democrazia, convinti - come siamo - che, con queste premesse, è possibile il formarsi di una unità sostanziale e non solo formale.

Guardate quello che avviene ogni giorno ! Non vi è forse unità nelle lotte che stanno conducendo i lavoratori siderurgici, gli edili, i poligrafici, i contadini ? Indubbiamente sì, pur senza esservi una unità formale alla quale taluno dà tanta importanza.

Quando ci si trova di fronte a problemi concreti, chiari, maturi nella coscienza dei lavoratori, non vi è neppure bisogno che le organizzazioni si incontrino; basta qualche intesa di carattere pratico. Questo dico perché dimostra tutta la vacuità di certe impostazioni solenni sul piano giuridico che nulla apporterebbero a questo spontaneo manifestarsi di solidarietà tra i lavoratori, che è quello che conta, perché è sostanziale e non solo formale.

A questo punto, ed anche per non dilungarmi oltre, è giusto che ai problemi posti dai lavoratori si dia una risposta anche da parte nostra. Dal momento che noi non crediamo ai poteri taumaturgici della legge - e ne abbiamo esempi clamorosi tutti i giorni - la risposta diventa estremamente semplice per noi: non siamo favorevoli al riconoscimento giuridico delle commissioni interne. E ciò proprio perché riteniamo che la commissione interna sia uno strumento complementare del sindacato, e pensiamo che essa non debba essere avulsa da questo attraverso discipline legali come - e ritengo di averlo dimostrato - potrebbe accadere.

Siamo, invece, per il consolidamento giuridico degli istituti contrattuali singoli e per lo stesso riconoscimento giuridico dei contratti di lavoro fatti dai sindacati, e questo perché non sottovalutiamo il valore della legge. Oggi molti istituti contrattuali, infatti, sono consolidati sul piano della legge. Gli strumenti, però, non lo sono, in quanto riteniamo preferibile rimangano liberi.

Siamo, quindi, per il riconoscimento giuridico delle conquiste sindacali, ma non per il conferimento di tale riconoscimento agli strumenti del sindacato. Vero è che potremmo ottenere il riconoscimento giuridico dei sindacati; però, i vantaggi che si acquisiscono con tale riconoscimento giuridico, a mio avviso, sono inferiori agli svantaggi, per cui preferiamo limitarci a far consolidare le conquiste del sindacato.

So bene quanto sia angosciata la domanda dei lavoratori: come impedire le rappresaglie padronali? A parte la considerazione che la lotta è pur sempre un rischio, noi siamo convinti che i lavoratori si possono difendere nella misura in cui si forma in essi una coscienza veramente solidaristica e sindacale. Ciò consente di evitare che essi siano costretti ad assumere individualmente l'iniziativa e la responsabilità dell'azione sindacale, con pericolo personale e con la possibilità, per la parte padronale, di soffocare sul nascere tentativi di azione che, proprio per il loro carattere individualistico, non avrebbero alcuna possibilità di resistenza, nemmeno con la legge.

Nelle lotte del lavoro l'iniziativa e la responsabilità devono essere assunte da tutta la collettività lavoratrice. Ecco perché rivendichiamo il diritto di sviluppare l'azione sindacale ad ogni livello, compreso quello aziendale. È il sindacato che fa lo sciopero, è il sindacato che entra nella fabbrica, come tale, per espletare i suoi compiti in difesa dei lavoratori. Se vogliamo dare ad essi una forza, è attraverso il sindacato che dobbiamo operare.

Il riconoscimento giuridico delle commissioni interne, mentre — come già abbiamo visto — non costituirebbe salvaguardia alcuna per i membri di esse, finirebbe per fare della commissione interna, sottratta alla giurisdizione del sindacato, un elemento ritardatore della possibilità per il sindacato stesso di assumere pieno diritto di cittadinanza all'interno della fabbrica. Sarebbe, cioè, a danno di questo elemento, il sindacato, che, essendo esterno all'azienda, non soffre di soggezione alcuna, mentre per la forza che gli deriva dalla solidarietà che in esso si costituisce tra i lavoratori, diventa l'unico strumento capace di condurre la lotta sindacale con garanzia di successo.

Nessuna legge può sostituirsi alla naturale forza e difesa dei lavoratori impegnati nella lotta sindacale: la solidarietà! Bisogna, quindi, formare in essi una coscienza sindacale collettiva, vale a dire il senso e la fiducia nella classe lavoratrice organizzata a difesa dei propri diritti. Questo tocca ai sindacati e, direi, anche alla scuola!

Una legge non farebbe che creare nei lavoratori l'illusione di una protezione dall'alto, a tutto danno del formarsi della coscienza di cui parliamo, e senza la quale è vano pensare che la classe lavoratrice possa assumere in avvenire quel ruolo di responsabilità che le compete in una società democratica.

Per le ragioni esposte, sono contrario al riconoscimento giuridico delle commissioni interne, considerate queste nel quadro del complesso sindacale, nella loro natura, nella loro funzione e nella impossibilità di provvedere ad inconvenienti quali la rappresaglia padronale e i licenziamenti.

Desidero aggiungere un ultimo rilievo, relativamente a quanto ha affermato l'onorevole Buttè. Non sono ottimista nel valutare le commissioni interne nelle fabbriche, anche se, in parte, condivido quello che egli ha detto. Del resto, per valutare questo fenomeno dobbiamo rifarci alle grosse e medie aziende, e non anche alle piccole aziende, perché, in queste ultime, il problema non si pone quasi mai. Elemento determinante per un esame obiettivo è, infatti, l'azienda, che ha un valore effettivo nella vita sindacale. Per questo, sono meno ottimista del collega onorevole Buttè nel valutare il problema, o meglio questo particolare aspetto del problema.

PRESIDENTE On. RUBINACCI. — Data l'ora tarda, propongo che la Commissione proseguia i suoi lavori nella seduta pomeridiana.

*(Così rimane stabilito).*

\* \* \*

*La Commissione approvò la proposta presentata dal Presidente, On. Rubinacci, rinviando così il seguito della discussione alla seduta pomeridiana.*

58. — Seguito della discussione sulle commissioni interne nella seduta pomeridiana del 5 dicembre 1957.

*La Commissione ha proseguito la discussione sull'argomento nella seduta pomeridiana del 5 dicembre 1957.*

*Si riporta il testo stenografico anche di tale seduta.*

\* \* \*

SEDUTA DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI IN ITALIA DEL 5 DICEMBRE 1957 (POMERIDIANA).

*(Resoconto stenografico).*

Seguito della discussione della relazione e delle conclusioni sulle commissioni interne.

PRESIDENTE On. RUBINACCI. — Avverto che è all'ordine del giorno il seguito dell'esame della relazione e delle conclusioni sulle commissioni interne. È iscritto a parlare il senatore Zucca. Ne ha facoltà.

Sen. ZUCCA. — Onorevoli colleghi, farò solo alcune dichiarazioni di carattere generale, riservandomi di intervenire ulteriormente nella discussione. A mio parere, è augurabile che l'importanza preminente che



è stata giustamente data dalla Presidenza e dalla Commissione all'argomento delle commissioni interne, generi delle conclusioni atte a stimolare il Parlamento ad approvare dei provvedimenti legislativi che riescano a creare condizioni migliori per agevolare il funzionamento delle commissioni interne medesime.

Sarebbe, infatti, deprecabile che le conclusioni della Commissione, dopo una rilevazione obiettiva dei soprusi, delle prepotenze e delle persecuzioni subite dalle commissioni interne, indicassero che il problema non può essere risolto, in quanto la sua soluzione è interdipendente dai provvedimenti legislativi previsti dalla Costituzione per i sindacati e per i contratti collettivi.

Sarebbe deprecabile tale prospettiva per le inevitabili conseguenze negative che avrebbe tra i lavoratori, nei quali aumenterebbe la sfiducia anche nei riguardi del Parlamento, che ha preso diretti contatti con i lavoratori ed ha potuto appurare le loro denunce. Appunto per questo, io voglio ricordare, soprattutto a me stesso, che la Commissione di inchiesta parlamentare è nata per rispondere ad un segnale di soccorso lanciato dai lavoratori e rivolto al Parlamento, il quale ultimo, pur nei suoi limiti, dovrà rispondere in modo concreto, dal momento che i risultati dell'inchiesta parlamentare hanno giustificato tale domanda di soccorso.

Chi ha vissuto negli ambienti sindacali, chi ha avuto l'esperienza di una vita tra i lavoratori, esaminando i documenti acquisiti dalla inchiesta, per quanto riguarda le commissioni interne, ha la chiara conferma e la prova matematica della profonda e preoccupante involuzione subita dalle commissioni interne stesse e dalla libertà dei lavoratori nelle fabbriche, dal 1945 ad oggi. Leggendo tali documenti, e rifacendoci alla nostra esperienza diretta, l'involuzione risulta in modo netto, talvolta drammatico.

È ampiamente documentato che, nelle aziende, si ricorre a tutti i mezzi per rendere inutile ed impossibile il funzionamento delle commissioni interne, anche nei limiti stabiliti nell'accordo interconfederale.

A mio parere, considero irrilevante l'osservazione che, in molti casi, il cosiddetto stato di tensione tra la direzione aziendale e le commissioni interne sia generato da fatti antecedenti, caratterizzati da sconfinamenti dell'attività delle commissioni interne o da particolari colorazioni politiche di esse. I fatti lo dimostrano. Infatti, come si può giustificare, con gli argomenti sopra citati, la situazione della commissione interna *esistente in una grande azienda tessile*? Questa è composta a maggioranza dalla C.I.S.L., ed il membro che viene staccato dal lavoro per i compiti di commissione interna viene confinato in uno sgabuzzino da cui non può uscire nemmeno per circolare nei reparti! È evidente che tale commissione interna, come

è stato denunciato, è nella pratica impossibilità di funzionare; ed è stata - se ben ricordo - l'unica commissione interna che ha chiesto alla nostra Commissione di inchiesta di interrogare i lavoratori al di fuori dell'azienda stessa, in quanto il solo fatto di entrare negli uffici della direzione terrorizzava i lavoratori medesimi.

Come giustificare la situazione della commissione interna *esistente in una grande azienda metallurgica dell'Italia centrale*, ove la sede della commissione interna è piantonata da un guardiano che ha il compito di segnalare i nominativi degli operai che vi si recano per presentare reclami o avanzare richieste?

Come giustificare quello che avviene *in una azienda estrattiva della Sardegna*, ove la commissione interna è in carica da quattro anni, e dove, per procedere a nuove elezioni, la direzione esige la richiesta scritta individuale dei lavoratori, ai quali è stato fatto sapere che il rinnovo della commissione interna avrebbe significato la soppressione del premio di produzione concordato con la commissione interna di origine padronale?

Come giustificare tutte quelle aziende, ove non esiste la commissione interna e dove i lavoratori hanno dichiarato di aver paura soltanto a parlarne?

Se andiamo ad esaminare gli atti, si vedrà che, ove la commissione interna si dichiara soddisfatta del comportamento della direzione aziendale, troveremo aspre critiche dei lavoratori nei suoi riguardi, mentre dove la commissione interna non è criticata dai lavoratori, è ostacolata e perseguitata dalla direzione. In questo ultimo caso, i suoi membri sono sorvegliati a vista, come anche le loro sedi, e membri della direzione partecipano alle assemblee indette dalle varie commissioni interne per riferire alla direzione su ciò che è stato discusso ed in particolare sulle posizioni dei singoli membri della commissione interna.

È evidente che in queste condizioni i lavoratori non possono godere della tutela da parte delle commissioni interne, le quali sono ostacolate nell'esercizio delle loro legittime funzioni.

Onorevoli colleghi! Sapete che io non sono un fervente sostenitore del riconoscimento giuridico della commissione interna, in quanto ho una esperienza diretta in proposito che risale al 1919, ripresa nel 1943 alla caduta del fascismo sino all'8 settembre, e continuata dopo il 1945 fino al 1953; e nessuno più di me sarebbe felice che non vi fosse la necessità di porre questo problema.

Però, nessuno può negare - se andiamo ad esaminare obiettivamente lo sviluppo della situazione sindacale in Italia dal 1945 ad oggi, se consideriamo la situazione esistente all'interno delle fabbriche e la possibilità contrattuale dei sindacati - che da un ipotetico diagramma risulterebbe

una paurosa curva discendente. A parte gli influssi nefasti della divisione, il movimento sindacale si è indebolito in diretta proporzione degli attacchi che sono stati portati contro le commissioni interne, attraverso la negazione della libertà dei lavoratori, e delle persecuzioni che sono state dirette nei confronti dei membri delle commissioni interne. Ciò è ovvio, in quanto questa azione di paura, di repressione, di minaccia, di paternalismi che colpisce i lavoratori e i loro dirigenti sindacali, provoca una situazione tendente a colpire anche il sindacato, la sua efficienza e la sua consistenza numerica.

Se questo ragionamento è valido, se è chiaro che l'attacco contro le commissioni interne ha portato anche ad un indebolimento generale del sindacato, ne dovrebbe conseguire che una legge, resa necessaria dall'attuale situazione, che garantisse le commissioni interne e che eliminasse gli ostacoli e i soprusi che si frappongono al loro cammino, porterebbe ad una atmosfera più respirabile all'interno dell'azienda, andando anche a rafforzare il sindacato.

A questo proposito, sono d'accordo con l'onorevole Rapelli quando egli ritiene che il riconoscimento giuridico delle commissioni interne può essere la soluzione per risolvere i problemi che assillano il mondo del lavoro, ed il primo mattone per rafforzare il sindacato, per dare una maggiore dinamica all'unità sindacale, per alleggerire l'atmosfera pesante esistente all'interno delle fabbriche.

Onorevoli colleghi, quando parlo di atmosfera pesante, non deduco questo soltanto dalla esperienza acquisita attraverso l'inchiesta della nostra Commissione, ma anche dall'esperienza diretta che ho avuto ancor prima di essere chiamato a ricoprire questo alto incarico. Mi riferisco al giugno del 1953, quando ero sorvegliato a vista da due guardiani che dovevano controllare i miei movimenti e riferire giornalmente alla direzione con chi avevo parlato, dove mi ero recato, quante volte mi ero seduto, se mi ero fermato a leggere qualche giornale, se avevo distribuito qualcosa, e così via. Un simile trattamento era riservato anche ai miei colleghi della commissione interna.

Vorrei anche dire, per spiegare l'involuzione e la colorazione politica di cui prima ho detto, che nel 1945 le commissioni interne erano trattate con riguardo, e i loro componenti avevano ogni sorta di vantaggi. Nel 1953, pur essendo migliorati individualmente i quadri dal punto di vista della competenza e della capacità, i componenti delle commissioni interne sono stati, invece, sorvegliati a vista in attesa di altri provvedimenti più severi, non escluso il licenziamento, con la conseguente impossibilità di trovare una sistemazione.

Prego gli onorevoli colleghi di scusare la mia digressione, ma sono convinto che anche questa abbia contribuito a dimostrare la validità della tesi del riconoscimento giuridico delle commissioni interne. Sinceramente, non riesco a comprendere le obiezioni di alcuni colleghi; che, cioè, il riconoscimento giuridico delle commissioni interne potrebbe cristallizzare delle situazioni politiche e creare delle difficoltà all'azione di determinati sindacati.

La commissione interna non ha obiettivi finalistici o avveniristici, ma ha obiettivi immediati che sono l'interpretazione della vita del lavoratore, dei suoi bisogni, dei suoi diritti ed anche dei suoi doveri. Come si fa ad avere questo timore della cristallizzazione di una situazione politica provocata dal riconoscimento giuridico? Come si può parlare di cristallizzazione per un organismo che annualmente viene rinnovato attraverso elezioni e dove le parti hanno la libertà di fare tutta la propaganda necessaria per affermare i propri principi?

A mia opinione, il riconoscimento giuridico delle commissioni interne afferma, all'interno dell'azienda, un organismo che potrebbe diventare un prezioso collaboratore dell'Ispettorato del lavoro, che, su di esso, potrebbe contare nelle sue visite periodiche, contribuendo a potenziare notevolmente e concretamente, oltre che positivamente, il rispetto delle leggi all'interno dell'azienda.

Non mi dilungherò oltre perché, ripeto, mi riservo di intervenire in sede di discussione della relazione conclusiva. Desidero precisare soltanto ancora una volta la mia posizione che è per il riconoscimento giuridico delle commissioni interne, pur rilevando che questo non può essere, da solo, il toccasana dei problemi che assillano il mondo del lavoro. Esso, però, può essere un elemento con il quale il Parlamento può garantire ai lavoratori quella libertà e quei diritti che la Costituzione loro riconosce.

On. BETTOLI. — Onorevoli colleghi, non farò un esame di carattere storico, ma cercherò solo di soffermarmi su alcuni punti che risultano dai verbali e dall'esperienza che abbiamo fatto quali membri della Commissione parlamentare di inchiesta.

Sul problema delle commissioni interne, abbiamo potuto constatare il desiderio di tutti i lavoratori da noi interrogati di avere una propria rappresentanza unitaria che si contrapponga alla controparte, cioè alla direzione e ai proprietari dell'azienda. Risulta anche che tutti i proprietari di azienda confermano il desiderio di avere a disposizione un organo di rappresentanza delle maestranze con cui trattare; e, più o meno, si dichiarano entusiasti. Nessuno, o quasi nessuno, dichiara ufficialmente che un tale organismo deve essere estromesso dalla azienda.

In tal modo, ci troviamo di fronte ad indicazioni che sembrano comuni e concordi alle due parti da noi ascoltate. Questo, però, potrebbe portarci a conclusioni anche errate, perché, nella realtà, mentre abbiamo la conferma che il lavoratore, qualsiasi qualifica egli abbia - dall'impiegato di prima categoria al manovale - è d'accordo per la creazione di un organo unitario che lo rappresenti nelle discussioni con la direzione aziendale, dall'altra parte possiamo constatare che molti dei dirigenti o dei proprietari di azienda che si dichiarano favorevoli ad un tale organismo rappresentativo dei lavoratori, esprimono invece il loro dissenso, quando i membri di tale organismo non vogliono essere strumenti della proprietà, ma esclusivamente rappresentanti dei lavoratori.

Per questi motivi, prego gli onorevoli colleghi di mantenere un atteggiamento di diffidenza nei confronti delle dichiarazioni dei datori di lavoro e dei dirigenti aziendali. E ciò, pur sempre con un certo senso di responsabilità, perché vi sono delle aziende nelle quali la commissione interna è collocata su di un piano di dignità. Nella generalità dei casi, però, troviamo una palese ostilità nei suoi confronti.

Il primo aspetto del problema è questo: vogliamo che la commissione interna sia un organo che ha diritto di cittadinanza all'interno dell'azienda? A tale quesito dobbiamo rispondere con la massima chiarezza, perché, così come consideriamo che il lavoratore, come tale, è fattore indispensabile della produzione, dobbiamo anche dire che il lavoratore all'interno della fabbrica si trova in una condizione di inferiorità nei confronti degli altri fattori della produzione, ed è soggetto alla prepotenza, alla autorità, il più delle volte dispotica, ed al sopruso della controparte, la quale detiene, il potere economico e la proprietà assoluta dello stabilimento e dei mezzi di produzione che concorrono all'attività aziendale.

Se noi, quindi, siamo d'accordo che i lavoratori si trovano in condizione di inferiorità nei confronti degli altri fattori di produzione e della classe padronale, dobbiamo arrivare a conclusioni che cancellino questo stato di cose.

Come vogliamo garantire la dignità dei lavoratori che si battono per i loro diritti all'interno dell'azienda, per metterli, non dico in condizione di parità nei confronti dei datori di lavoro, ma almeno in grado di poter trattare con qualche garanzia di successo con la controparte per tutelare i propri interessi?

Il ragionamento, qui, ci potrebbe portare ad altre conseguenze: vogliamo la libertà assoluta? Allora, dobbiamo dire all'onorevole Calvi che potremmo anche arrivare alla sua interpretazione se, oggi, nelle fabbriche avessimo un rapporto di forze tale, per cui i lavoratori, uniti in-

sieme, riuscissero a costringere il datore di lavoro od il proprietario ad accettare almeno in parte, se non in tutto, le loro rivendicazioni.

Questa situazione, oggi non esiste e non l'abbiamo mai avuta nella azienda. I lavoratori sono sempre stati in condizione di inferiorità rispetto alla controparte e sono costretti a subire gli arbitrii della classe padronale.

Credo, onorevoli colleghi, che nessuno di noi possa negare che la tecnica del padronato nell'azienda per svalutare e svilire l'istituto della commissione interna ha raggiunto una ampiezza sbalorditiva. Se andassimo ad esaminare analiticamente la storia del movimento operaio italiano, dalla liberazione ad oggi, e lo esaminassimo dal punto di vista di un membro di commissione interna, troveremmo indubbiamente che, col passare degli anni, sempre nuove tecniche e nuovi sistemi sono stati introdotti per svilire la commissione interna e per renderla un istituto alla mercè della volontà del datore di lavoro.

Anche nei luoghi dove troviamo che la commissione interna ha una certa efficienza tali tecniche e tali sistemi si riscontrano.

Poiché il senatore Zucca ha citato il caso *di una azienda estrattiva della Sardegna*, io farò quello *di una azienda metallurgica del Veneto*, per dirvi che, unitamente al senatore Pezzini, ho potuto constatare che la commissione interna ivi esistente, con il suo prestigio, riesce a trattare e, molto spesso a concludere, con soddisfazione, con la direzione aziendale, malgrado la resistenza e la prepotenza padronale.

Constatiamo che le commissioni interne hanno un campo di esplicazione della loro attività più o meno vasto, a seconda dell'intelligenza e della democraticità del dirigente o del datore di lavoro. Questa è la realtà che esiste oggi nell'azienda. Tipico è il caso *di altra grande azienda chimica del Veneto*. Quei dirigenti hanno diffidato i lavoratori dall'aderire alla C.G.I.L. Guai se qualcuno avrà il coraggio di presentarsi candidato per la C.G.I.L. alle elezioni per la commissione interna! Vero è che, in quella commissione interna, nessuno osa presentare una rivendicazione che non sia contemporaneamente tollerata dai dirigenti di azienda, perché, in caso contrario, i suoi componenti — a qualsiasi corrente sindacale appartengano — verranno cacciati dall'azienda.

Si arriva all'intervento del datore di lavoro per escludere alcune correnti sindacali, per escludere candidati non graditi alla direzione, per riconoscere una sola parte della commissione, per trattare con gli uni, escludendo gli altri.

Molto spesso, nei confronti delle commissioni interne e dei loro componenti, si arriva al ricatto, molte volte fatto sfacciatamente ed aper-

tamente; e si arriva alla corruzione dei componenti stessi. Quanti di essi sono stati promossi, a quanti sono state date responsabilità maggiori di quelle che sarebbero loro spettate, e ciò per renderli inoffensivi nei confronti della direzione dopo averli screditati nei confronti dei lavoratori. Quanti casi di corruzione potremmo documentare! Si arriva alla distruzione dei quadri sindacali, con il sistema della corruzione e del ricatto. In proposito, esiste agli atti una ampia documentazione.

Concludendo su questo punto, invito i colleghi a considerare la realtà quale si presenta, tenendo conto che i padroni di qualsiasi categoria - sia di aziende industriali che commerciali, ecc. - non vogliono nelle aziende le commissioni interne, non vogliono nessuna rappresentanza dei lavoratori dipendenti. Lo spirito di proprietà è giunto a un tal punto di faziosità che, non soltanto il sindacato, ma persino la commissione interna - anche come è concepita dall'accordo interconfederale del 1953, del quale siamo tutti insoddisfatti - sono estromessi dall'azienda.

Pertanto, partendo dal principio che il lavoratore è fattore indispensabile della produzione; tenendo conto che la collettività ha il diritto di tutelare la produzione soprattutto nella parte più debole dei fattori che concorrono ad essa, noi chiediamo che la Commissione di inchiesta, partendo dal materiale acquisito agli atti, giunga a conclusioni concrete nel campo legislativo, pronunziandosi per il riconoscimento giuridico delle commissioni interne. Occorre, infatti, porre in essere un atto legislativo che integri l'azione sindacale, ma che lasci la porta aperta alla azione sindacale.

Del resto, tanti altri Paesi già si sono posti su questa strada. La commissione interna realizza nelle aziende la politica del sindacato, politica che si esprime attraverso gli accordi sindacali e, indirettamente, anche attraverso le leggi sociali fatte dal Parlamento. Compito della commissione interna deve essere, non quello dell'iniziativa nelle trattative sindacali - compito, questo, che deve restare al sindacato - ma quello di integrare, sul piano particolare delle esigenze specifiche, l'azione sindacale, la quale, ponendosi su un piano generale, non può tener conto di tutte le situazioni aziendali.

Per questa strada, noi giungiamo anche a definire i compiti della commissione interna. Quello che conta è che la rappresentanza dei lavoratori nel luogo di lavoro venga ufficialmente riconosciuta, così come esige il metodo democratico, e così come richiede la Costituzione della Repubblica. Noi dobbiamo portare anche all'interno del luogo di lavoro quella libertà che abbiamo sancito all'esterno di esso.

Sia ben chiaro che i compiti della commissione interna devono essere ben precisati e che essi devono essere circoscritti all'ambito della azienda.

È, inoltre, necessario che la commissione sia unitaria; altrimenti essa non avrà alcuna vera funzione di rappresentanza dei lavoratori. Se vi è un pericolo per la vita democratica, sociale e sindacale del nostro Paese, questo pericolo è, infatti, la divisione dei lavoratori all'interno dell'azienda.

Quale forza possono avere mai i lavoratori nelle aziende, quando sono divisi? Vi è la pluralità sindacale, è vero. Su di essa, noi non dobbiamo pronunziarci, perché ci riferiamo al solo tema delle commissioni interne; ma è certo che questa pluralità non deve esistere nell'interno dell'azienda, riferita al funzionamento della commissione interna, perché i lavoratori possano rendere concrete le conquiste che il sindacato compie all'esterno dell'azienda.

Questa esigenza di unità di rappresentanza che risponde ad una aspirazione della Commissione, è stata sottolineata dagli stessi lavoratori, a qualunque organizzazione aderiscano. Esistano uno o più sindacati, le trattative devono essere sempre unitarie. Gli accordi parziali devono pertanto essere, senz'altro, condannati.

Non è questo il momento, perché la Commissione parlamentare di inchiesta si pronunci a questo riguardo, ma poiché dobbiamo tracciare una prospettiva generale sulla base della documentazione raccolta, è logico che, anche su questo problema, noi si debba ribadire il nostro orientamento, senza con ciò toccare la suscettibilità di alcuno, che è sempre libero di comportarsi, domani, come meglio riterrà. Ma, agli atti della Commissione parlamentare di inchiesta, deve risultare questa istanza dei lavoratori verso l'unità di rappresentanza.

Per quanto riguarda il riconoscimento giuridico, sono d'accordo con quanti hanno sostenuto che esso deve essere pieno; prima o dopo, il riconoscimento giuridico dei sindacati sarà operante.

All'ordine del giorno della nostra Commissione abbiamo la questione delle commissioni interne; io ritengo che, urgentemente, il Parlamento debba regolamentare giuridicamente questo istituto.

Si è obiettato da qualche parte che l'azione legislativa è contraria all'azione sindacale. A questo proposito, si potrebbe fare un ampio discorso. Io sono, comunque, del parere che l'azione legislativa integri l'azione sindacale e che l'azione sindacale, in molti casi, integri a sua volta l'azione legislativa.

Passando ad un altro argomento, mi sia consentito trattare brevemente il problema della rappresentanza operaia nel settore dell'agricoltura. Anche a proposito di questo settore — così come di quello industriale e commerciale — occorre precisare qualche punto.



Nel corso dell'inchiesta, abbiamo trovato qualche forma di rappresentanza operaia anche in agricoltura, soprattutto in qualche grande azienda della Valle padana. La Commissione dovrebbe, a conclusione della sua indagine, esprimere un orientamento favorevole alla costituzione di commissioni interne o di organi di rappresentanza dei lavoratori, per le aziende agricole, ove ciò sia possibile.

Per questo, occorre, infatti, superare le strutture, qualche volta ancora di tipo feudale, della nostra agricoltura.

Va tenuto presente che, in campo agricolo, gli organi rappresentativi esistenti non sono oggi tutelati da alcun accordo, neppure da un accordo interconfederale del tipo di quello del 1953. Queste rappresentanze, create su pressione dei lavoratori, vanno, pertanto, appoggiate e protette, in modo da stabilire, anche nell'agricoltura, una normalità di rapporti sul piano della produzione, soprattutto ai fini del potenziamento della produttività, del lavoro e dell'elevamento sociale nelle campagne. Al progresso delle campagne, infatti, dobbiamo far partecipare responsabilmente i lavoratori contro la tendenza della proprietà di usare il lavoro agricolo secondo l'arbitrio più sfacciato, così come è accaduto lungo tutto il corso della storia del movimento operaio. Soltanto in pochi casi, infatti, i lavoratori della terra riescono a scrollarsi di dosso la cappa di piombo del ricatto che grava su di loro!

Di qui, la necessità di favorire queste rappresentanze operaie in agricoltura, seppure con forme particolari che tengano conto della sostanziale differenza che esiste fra questo e gli altri settori produttivi. Raccomando, pertanto, alla Commissione di tenere presente anche questa esigenza e di farne cenno nelle sue conclusioni.

PRESIDENTE On. RUBINACCI. — Assicuro che ciò sarà fatto.

Sen. ANGELINI. — Mi spiace - in quanto impegnato al Senato - di non avere potuto ascoltare nella seduta antimeridiana l'intervento del collega Rapelli, soprattutto nella parte relativa al problema del riconoscimento giuridico delle commissioni interne. Mi sia, comunque, consentito di esprimere la mia opinione in proposito.

Devo premettere che non condivido il tono pessimistico dei colleghi Venegoni e Colombi in merito alle commissioni interne. Del resto, il loro giudizio è smentito dalle indagini effettuate.

Per quanto mi risulta, non poche commissioni interne esistono e funzionano, svolgendo nelle fabbriche le attribuzioni previste dall'accordo interconfederale.

Non mi convince l'affermazione fatta da vari oratori, secondo la quale, attraverso il riconoscimento giuridico si risolve il problema di ridare vita, prestigio e funzionalità alle commissioni interne. Se è vero che in molte aziende esistono gli inconvenienti, qui denunciati, al regolare svolgimento delle attribuzioni proprie delle stesse commissioni interne, non mi pare che quella indicata da molti colleghi, ultimo l'onorevole Bettoli, sia la strada migliore. Non è con una legge che si risolve il problema !

Attraverso la legge - si dice - noi consentiremo alle commissioni interne di poter svolgere la loro attività, ed eviteremo i soprusi padronali.

Sono stato in Sicilia, col collega Zucca, a condurre l'inchiesta nelle solfate, ed ho constatato che - in dispregio a tutte le leggi - in molti casi non vengono corrisposti né i salari, né gli assegni familiari; non già per una settimana od un mese, ma per periodi abbastanza notevoli. Eppure vi è il Codice civile che commina determinate sanzioni !

Non posso accettare - torno a ripetere - il giudizio del tutto pessimistico che, da parte dell'estrema sinistra, è stato dato sulla attività delle attuali commissioni interne. Per quanto mi consta, le commissioni interne di un tempo - di cui si esalta l'attività - non facevano proprio nulla di buono, in riferimento ai loro compiti specifici. Se il collega Zucca, all'indomani della liberazione, veniva così ben trattato, nella sua qualità di componente di commissione interna, mi risulta anche che molti altri membri di commissioni interne potevano beneficiare di tale ottimo trattamento perché rilasciavano, per esempio nel periodo dell'epurazione, attestati liberatori a chi si era compromesso col fascismo !

Sen. ZUCCA. — Non bisogna generalizzare casi particolari !

Sen. ANGELINI. — Non generalizzo, ma il fatto che quegli episodi si verificassero, sta a dimostrare che, anche a quel tempo, non tutto andava bene.

Circa il fatto che il datore di lavoro cerchi di ostacolare il funzionamento delle commissioni interne, non posso non consentire su quanto in proposito è stato detto. Vi sono, infatti, casi del genere ! Ma, laddove una commissione interna sa impostare i problemi di fabbrica, laddove i membri di essa sanno fare il loro dovere, essi riscuotono anche il rispetto della controparte. E questo avviene anche oggi !

In realtà, all'indomani della liberazione le commissioni interne hanno fatto molto - dico molto - nelle fabbriche, fuorché tutelare gli interessi dei lavoratori. I membri delle commissioni hanno curato prevalentemente i propri interessi invece di curare quelli della collettività; inoltre, è prevalsa, nelle aziende, più la attività politica, che quella sindacale.

Non voglio qui scendere in particolari, perché non intendo riaprire una polemica; ma è questo un fatto incontestabile. Di questi errori commessi dalle commissioni interne si sono valse i datori di lavoro, specialmente i più retrivi, quelli, cioè, che non vedevano con piacere la esistenza di un organo diretto a tutelare gli interessi dei lavoratori.

Penso di conseguenza che la Commissione parlamentare debba denunciare tutti i soprusi che risultino dagli atti raccolti. Nella relazione conclusiva sarà bene prospettare anche la necessità che la rappresentanza operaia nella fabbrica sia tale da portare un valido contributo al progresso sociale dei lavoratori.

Devo ancora affermare che, nel corso delle indagini da me svolte, non ho raccolto alcuna denuncia relativamente al licenziamento di membri di commissioni interne; esistono per contro molte dichiarazioni di lavoratori che hanno detto di avere scarsa fiducia nell'istituto delle commissioni interne, in quanto esse si interesserebbero più dei loro bisogni che di quelli della collettività operaia.

Per quanto riguarda il riconoscimento giuridico, devo dire di essere contrario, in quanto, a mio avviso, ci troviamo in un periodo non adatto ad alcuna disciplina legislativa, né delle commissioni interne, né del sindacato, come del resto ebbi a dichiarare, al Senato della Repubblica, in sede di discussione del bilancio del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

Noi dobbiamo far sì che i lavoratori trovino in loro stessi la forza per potersi imporre ai soprusi padronali, laddove essi vengono commessi. Sarà forse una lotta lunga e lenta; ma solo se i lavoratori troveranno questa forza, essi avranno vinto la loro battaglia. E nessuna legge può, dall'oggi al domani, risolvere questo problema!

Solo in questa prospettiva, si potrà guardare con fiducia al domani, ed i lavoratori potranno conquistare gli obiettivi diretti a stabilire migliori condizioni di vita.

On. LIZZADRI. — Riconosco che siamo forse al punto più sensibile dei lavori della nostra Commissione, perché, da quanto abbiamo sentito finora, diverse sono le valutazioni sulle commissioni interne, sulla loro importanza, sulle loro funzioni, sui loro compiti, ed anche sul rispetto che si deve all'istituto in quanto tale, rispetto che non può essere intaccato da errori di qualcuno dei suoi componenti.

Tengo ad affermare pregiudizialmente che noi socialisti riconosciamo alla commissione interna non soltanto alcuni compiti essenziali, come, per esempio, quelli stabiliti dagli accordi interconfederali e gli altri che la prassi e l'esperienza hanno maturato e che debbono considerarsi acqui-

siti. Tutti sappiamo che le stesse leggi non sono, per la maggior parte, che frutto di una lunga esperienza.

Noi riconosciamo alla commissione interna compiti molto più vasti: ad esempio, la funzione - non dico più importante degli altri compiti dagli accordi interconfederali, ma certo fondamentale - della difesa della libertà del lavoratore all'interno della fabbrica e sul posto di lavoro. Deve essere chiaramente riaffermato il concetto che, quando entra nella fabbrica, il cittadino non lascia sul cancello i suoi diritti, i quali conservano, invece, piena validità anche all'interno dello stabilimento. Questo concetto deve servire di base al documento che concluderà i lavori della nostra inchiesta sulle commissioni interne.

Il posto di lavoro è il luogo in cui il cittadino esplica la funzione più importante per la collettività: quella produttiva.

All'interno della fabbrica, egli ha necessità maggiore di conservare la sua libertà, perché è proprio sul posto di lavoro che egli concorre alla formazione della ricchezza nazionale, al benessere della Nazione, allo sviluppo della democrazia.

Se l'esperienza deve insegnare qualche cosa, essa dimostra che, quando si è perduta la libertà nelle fabbriche, successivamente la si è perduta anche fuori delle fabbriche stesse.

Sia ben chiaro, però - tengo a sottolinearlo - che la difesa della libertà del lavoratore come cittadino all'interno della fabbrica, non significa che egli acquisisca soltanto dei diritti.

Egli, entrando nella fabbrica come lavoratore, è tenuto ad assolvere ad alcuni doveri; a quelli, per esempio, stabiliti dal contratto di lavoro. Come produttore, egli concorre, nella sua unità, alla produzione della fabbrica. Per conseguenza, l'affermazione suddetta non significa che egli, come cittadino, possa esercitare, ad esempio, una funzione politica all'interno della fabbrica. Tanto meno, egli potrà fare una propaganda politica. Sono contrario, ad esempio, a che, nell'interno della fabbrica, si vendano giornali politici di qualsiasi colore. Questo abuso è stato denunziato da qualche imprenditore; ma è anche vero che vi sono padroni che proibiscono alcuni giornali e permettono la circolazione di altri.

Abbiamo constatato che, non in tutte le fabbriche, i diritti del cittadino sono rispettati. Spero che nessuno sosterrà che, sul posto di lavoro, il cittadino non abbia diritto di essere socialista, comunista o democristiano! Eppure, quando si procede all'assunzione di lavoratori, si fa preventivamente una indagine per scoprire a quale partito aderiscano. In questo modo, si salvano forse la libertà di pensiero e la libertà di coscienza del lavoratore? Non si salvano, anche se questa azione di indagine si svolge

fuori dei cancelli della fabbrica. Di questa discriminazione abbiamo raccolto le prove attraverso numerosissime testimonianze. Infiniti sono i casi di assunzione dopo indagini padronali, svolte con l'aiuto compiacente delle stesse autorità locali.

Queste discriminazioni, così come i licenziamenti - insomma tutti gli abusi ai danni dei lavoratori - sono più facili in Italia, a causa del grave e permanente fenomeno della disoccupazione. Per ogni lavoratore che viene licenziato, ve ne sono altri dieci pronti a chiedere di essere assunti. Probabilmente, se in Italia non avessimo due milioni di disoccupati e molti milioni di sottoccupati, non sarebbe nemmeno affiorata la necessità di questa inchiesta. Se essa è stata promossa, segno è che vi sono delle ragioni di fondo che hanno spinto il Parlamento a promuoverla.

La domanda che dobbiamo porre è questa: la commissione interna è oggi in condizioni di agire per svolgere i suoi compiti e tutelare gli interessi dei lavoratori?

Mi tornano alla mente le parole di un economista liberale inglese del 1800, il quale, trattando del lavoro nelle fabbriche, sosteneva che datore di lavoro e lavoratore devono essere in condizioni di parità, in quanto l'uno apporta i mezzi di produzione - il capitale, la macchina - e il secondo la forza-lavoro. Noi dobbiamo appunto tendere a rendere effettiva questa parità. Ma oggi, di fatto - sia il padrone buono o cattivo, e il più delle volte, non dico sempre, è cattivo - esiste una disparità, obiettivamente enorme, fra il lavoratore e il datore di lavoro.

Mentre il lavoratore nel rapporto di lavoro impegna a fondo la sua persona, il datore di lavoro non trae dall'attività di questi che una parte del suo profitto, tanto più limitato quanto più grande è l'impresa.

Mentre per l'azienda la perdita di un lavoratore costituisce di regola un fatto di normale amministrazione, per il lavoratore la perdita del posto, in un Paese a larga e permanente disoccupazione come l'Italia, può significare la drammatica degradazione nella condizione di disoccupato, l'improvviso e repentino declassamento sociale, la fame per sé e per la famiglia.

Ma non è soltanto questo! Quando saranno completamente acquisiti gli interrogatori diretti dei lavoratori, apparirà in modo evidente che un elemento speciale, estremamente pericoloso, si è insinuato nel mondo del lavoro ed ha provocato una accentuata precarietà nella vita sindacale, una grave crisi di tutela giuridica, una scarsa funzionalità degli istituti posti a protezione del lavoro. Questo elemento è « la paura del licenziamento », alla quale occorre far risalire una certa debolezza contrattuale dei sindacati e una crescente inerzia dei lavoratori di fronte alle violazioni della legalità da parte degli imprenditori.

Esiste dunque, nella natura stessa di questo rapporto di produzione, già una disparità obiettiva; ad essa non dobbiamo aggiungerne altre, che renderebbero sempre più difficili le condizioni dei lavoratori sui posti di lavoro.

A mio avviso, pertanto, uno dei compiti essenziali della Commissione di inchiesta è di suggerire i mezzi più idonei perché tali disparità - almeno per quanto è possibile evitarle - non abbiano a sussistere. Il problema è tutto qui! Si dice che, in molte fabbriche, le commissioni interne già esistono. Ma noi non possiamo accontentarci di questo: dobbiamo vedere, dove esistono, se sono in condizione di assolvere ai loro compiti.

Entriamo qui nel vivo delle funzioni assegnate alla nostra Commissione. Essa deve indicare chiaramente le garanzie in base alle quali le commissioni interne siano poste in condizione di assolvere in tutta libertà i compiti loro affidati. Per conseguenza, deve indicare, per prima cosa, come debbano avvenire le elezioni - segnalando le deficienze ed i soprusi commessi da parte padronale in materia elettorale - quale deve essere la sua composizione, quali le sue funzioni e come esplicitarle senza che pesino, sui suoi membri, pericoli e minacce.

Dobbiamo tener presente il tempo in cui siamo e la situazione nella quale operiamo! Valutata questa situazione, dobbiamo cercare di suggerire i mezzi migliori per eliminare, almeno in gran parte, gli inconvenienti che abbiamo riscontrato.

Nella valutazione complessiva della situazione, dobbiamo tener conto anche della pluralità sindacale. Di chi la colpa? Non è il caso di affrontare questo problema. Certo è che non si può non riconoscere che la pluralità sindacale è una debolezza per il sindacato. Né è da dimenticare che, da una parte, esiste una forza massicciamente organizzata - monopoli, Confindustria, Confintesa - e, dall'altra, forze sindacali fra loro divise. Alla forza padronale occorre contrapporre una altra forza unitaria; e questa è, nelle fabbriche, la commissione interna. Il sindacato non entra sempre nella fabbrica, ma vi opera la commissione interna che rappresenta la totalità dei lavoratori, quelli di diversa tendenza sindacale e quelli che non aderiscono a nessuna organizzazione.

Sia chiaro che non intendiamo sostituire le commissioni interne al sindacato. Ma vi sono problemi che il sindacato non può affrontare. Si ponga mente allo sviluppo dell'automazione. Il sindacato può esaminarne gli aspetti economici generali, ma solo la commissione interna è in grado di valutarne le ripercussioni pratiche e immediate sui lavoratori, lo sforzo richiesto, l'aumento della produzione in singole aziende e anche in singoli reparti, l'apporto dei lavoratori all'incremento produttivo.

Quell'economista liberale cui accennavo parlava — nel 1850! — di « ritmi infernali » delle macchine. Immagino cosa avrebbe potuto dire oggi dei ritmi attuali e, più ancora, di quelli che saranno in atto fra cinque o dieci anni!

Lo stesso dicasi per la regolamentazione dei cottimi, in continua evoluzione, per i turni di lavoro, come per le norme di igiene, le misure di sicurezza, di previdenza, ecc. Chiave di volta per la soluzione di tutti questi problemi deve essere la commissione interna, per la quale si impone il riconoscimento giuridico.

È stato detto che non basta fare le leggi, bisogna che esse siano osservate. D'accordo! Ma la mancanza della legge non facilita le cose; almeno quando vi è la legge — come nel caso già ricordato delle solfatare siciliane — il lavoratore può ricorrere alla Magistratura e chiedere ed ottenere giustizia. Nel caso delle commissioni interne, invece, il lavoratore è sconfitto senza appello. Una legge può piacere o no, ma nessuno ci dica che la situazione è la stessa se la legge c'è, oppure no!

Sono queste, in parte, le ragioni per le quali noi chiediamo la garanzia giuridica dell'istituto delle commissioni interne. Io non ho alcuna preoccupazione che questo riconoscimento possa offendere il sindacato. In verità non lo offende!

Pochi giorni fa, in sede di Commissione del lavoro, abbiamo approvato un vero e proprio contratto collettivo per gli autotrasportatori con gli orari di lavoro, le norme per il pagamento dello straordinario, gli intervalli fra i turni e le ferie, ecc. Mancavano solo le tabelle salariali per renderlo completo in ogni punto. Eppure tutti ci siamo trovati d'accordo nell'intervenire con una legge, perché abbiamo riconosciuto che la categoria degli autotrasportatori, per le sue particolari condizioni, aveva bisogno di una disciplina legislativa.

Sen. ANGELINI. — Non solo per gli autotrasportatori! Siamo intervenuti anche per i portieri, per le domestiche e per altre categorie!

On. LIZZADRI. — Tanto meglio! Questi provvedimenti sono stati approvati all'unanimità, senza astensioni da nessuna parte, né dalla C. G. I. L., né dalla C. I. S. L. Segno è che, quando una legge interviene per salvaguardare gli interessi dei lavoratori — e quando vi sono uomini che questi interessi vogliono salvaguardare — ci si trova sempre d'accordo.

Vi sono, d'altra parte, i risultati dell'inchiesta. Molti inconvenienti li conoscevamo prima, ed ora ne abbiamo la conferma; e dobbiamo fare il possibile per eliminarli.

Vi è, poi, un altro elemento da tener presente che è proprio delle commissioni interne: la loro elezione all'interno delle fabbriche da parte di tutti i lavoratori anche di quelli non iscritti ai sindacati. È già questo un fatto di importanza capitale per il loro riconoscimento giuridico.

La commissione interna viene ad inserirsi nella tradizione di rappresentanza democratica di un Paese libero e contribuisce allo sviluppo democratico di tutta la Nazione. Sta di fatto che certe elezioni di commissioni interne acquistano - vedi il caso della F.I.A.T. - un significato maggiore di una elezione comunale o provinciale.

Né va dimenticato che esse si svolgono con un sistema che, a parte l'interferenza padronale, offre se non tutte, certo molte garanzie di rappresentanza genuina della volontà degli elettori.

Ciò non esclude la necessità del riconoscimento giuridico anche del sindacato. Lo desideriamo e lo auspichiamo a breve scadenza, non soltanto per le ragioni che, da dieci anni, formano oggetto di discussioni e di polemiche fra gli studiosi della materia, ma per una ragione molto pratica. Il riconoscimento dei sindacati, così com'è previsto dalla Costituzione, deve sanzionare, fra l'altro, la fine degli accordi minoritari, che rappresentano quanto di più dannoso si possa immaginare per gli interessi dei lavoratori.

È stato posto il problema se si debba procedere prima al riconoscimento giuridico delle commissioni interne o prima a quello del sindacato. La questione è oziosa. La legge sindacale verrà, quando verrà!

Nostro dovere è batterci che venga subito; ma sappiamo benissimo che esistono, proprio a proposito dell'applicazione dell'articolo 39 della Costituzione (1), profondi contrasti; e, almeno per questa legislatura, si finirebbe col non farne nulla. Nostro compito, invece, è di portare un contributo effettivo alla soluzione del problema in discussione che, a mio giudizio, è assai più importante - oggi - dello stesso riconoscimento del sindacato! È ciò in conseguenza del sempre maggiore accentramento capitalistico della forza onnipotente del padronato e dello stesso estendersi della tecnica produttiva.

L'onorevole Calvi si è pronunziato per la priorità del riconoscimento giuridico del sindacato. Non per amore della polemica, voglio rovesciare il suo ragionamento. È sicuro l'onorevole Calvi che il riconoscimento giuridico delle commissioni interne non faciliterà anche il varo della legge sindacale? Per mio conto non ritengo che la ostacoli!

Stiamo attenti a non ricadere nell'errore di chi, in attesa di una nuova e più organica legislazione previdenziale sulla sicurezza sociale, vorrebbe bloccare tutti i provvedimenti che questa sicurezza realizza in singoli settori.

(1) v. nota 1, pag. 46.



Anche tale questione si è posta in seno alla Commissione del lavoro della Camera ed i colleghi Buttè, Rapelli, io ed altri - qui non esiste un problema di correnti - abbiamo espresso la convinzione che la legislazione per la sicurezza sociale sarà, non ostacolata, ma anzi facilitata da provvedimenti che la attuino sin d'ora in qualche settore. La prossima legislazione riuscirà, infatti, di più facile attuazione, quando alcuni settori saranno già coperti.

Con lo stesso rigore logico ho tratto la ferma convinzione che, dopo il riconoscimento giuridico delle commissioni interne, l'applicazione dell'articolo 39 della Costituzione (1) risulterà facilitata.

Non è che io non apprezzi alcuni degli argomenti dei colleghi in contrasto con i miei. Ma ho posto a me stesso - e vorrei che ciascuno lo facesse per proprio conto - la seguente domanda: il riconoscimento giuridico delle commissioni interne danneggia o favorisce i lavoratori?

Per me, sindacalista e militante da oltre quarant'anni nel movimento operaio, che ho per bussola di orientamento l'interesse dei lavoratori, la risposta non è dubbia. Si potranno portare pretesti giuridici, ma se la risposta alla mia domanda è giusta, non esiste alternativa.

Il riconoscimento favorisce i lavoratori e perciò, dobbiamo andare avanti.

Mi associo al rilievo del senatore Zucca. Nessuno crede che il riconoscimento sia il toccasana di tutte le situazioni; ma una cosa è certa, che gli operai potranno riaffermare meglio il loro diritto quando vi sarà la legge. Se vi è la legge, il lavoratore agisce e si muove in una diversa atmosfera, non è più preda dell'intimidazione o della paura.

Potrei recedere dal mio atteggiamento solo se qualcuno riuscisse a dimostrare che il riconoscimento delle commissioni interne danneggia i lavoratori. Fino a questo momento, però, nessuno ha addotto argomenti seri in senso contrario. Finché resta dimostrato che questa legge favorisce i lavoratori, mi batterò con gli altri colleghi perché una legge in tal senso venga approntata e varata al più presto possibile.

Sen. MARIANI. — Onorevoli colleghi, non dimentichiamo come è nata la nostra Commissione. Basta leggere la relazione che accompagna il provvedimento istitutivo perché se ne desuma una denuncia - presentata prima ancora che l'inchiesta venisse condotta - di quanto avviene nelle fabbriche e, soprattutto, del clima che in esse si instaura: un clima di intimidazione e di paura!

Finora ci si è soffermati quasi esclusivamente sulla grande industria, ma non è da credere che, nelle piccole industrie, esista una situazione

(1) v. nota 1, pag. 46.

migliore. Il collega Pezzini ricorderà - e risulta, del resto, dai verbali - che da uno dei rappresentanti della « piccola industria » - e si trattava di un industriale che aveva alle sue dipendenze oltre 500 operai - abbiamo sentito dire: « Nel mio stabilimento la commissione interna non la voglio. I miei operai l'hanno voluta? Ebbene, io ho tolto loro tutti i benefici che, volontariamente, avevo loro concesso! » Questo è lo spirito di quel padrone!

Un altro grave problema è quello della tutela del lavoro femminile, che, quasi ovunque, è insufficientemente salvaguardato. Abbiamo sentito un industriale tessile, il quale diceva di voler licenziare tutte le sue dipendenti che si sposavano, e che, quand'anche non fosse stato a conoscenza del loro matrimonio, le avrebbe licenziate non appena si fosse accorto che erano rimaste in stato interessante. E quando il collega Buttè gli osservò che era una cosa ignobile, quell'industriale rispose che « a mantenere la moglie doveva provvedere chi l'aveva sposata ». Questo è il modo di pensare di non pochi industriali!

Occorre far valere nelle fabbriche questi diritti. Abbiamo promosso la Commissione di inchiesta, appunto in conseguenza della constatazione di una carenza di forza da parte dei lavoratori, carenza che dà alla controparte la possibilità di procedere a tutti gli arbitrii.

A questa funzione dovrebbero provvedere le commissioni interne. Ma se compiamo un esame obiettivo della situazione, rileviamo che, nella maggioranza dei casi - si pensi al settore tessile, ad esempio - esse sono scarsamente efficienti. Molti operai, interrogati sulle commissioni interne, esprimevano un giudizio del tutto negativo. « Non sappiamo cosa farne » ci hanno detto! « Tanto il datore di lavoro non le rispetta, e la commissione interna non può fare mai nulla! » E se ne comprendono le ragioni. Una commissione interna che agisce sotto l'incubo del licenziamento, non può operare.

Se noi abbiamo condotto questa inchiesta, è perché era noto che le commissioni interne non erano in condizione di tutelarsi a sufficienza da sé. Di qui, la necessità che si provveda con una legge, attraverso il riconoscimento giuridico.

È fra i nostri colleghi, il senatore Schiavi che si può considerare l'« inventore » della scala mobile. Dopo cinquanta anni, quell'idea da lui proposta ed attuata, è stata fatta propria dai sindacati e si è tradotta in una prassi normale nonostante le difficoltà che si sono incontrate.

Non condivido, pertanto, il pensiero dell'onorevole Calvi; in quanto il suo discorso è stato sconcertante, misto fra il massimalismo e il nullismo, con la conclusione che, per avere le commissioni interne e la tutela dei

lavoratori, bisogna avere il riconoscimento giuridico dei sindacati e l'efficacia vincolante per legge dei contratti di lavoro !

On. CALVI. — Ciò non è esatto !

Sen. MARIANI. — Comunque, quando l'onorevole Calvi teme che il riconoscimento giuridico della commissione interna possa compromettere l'esistenza del sindacato, secondo il mio punto di vista è in errore.

Il problema sta tutto nel fatto che i membri delle commissioni interne non devono svolgere alcuna funzione politica all'interno della fabbrica. Questa è la condizione prima per ottenere l'unità all'interno dell'azienda. Noi della C. G. I. L. abbiamo compiuto uno sforzo notevole, sia al congresso di Genova, che successivamente a quello di Roma; e i risultati — non potete negarlo — sono stati lusinghieri.

Infatti, non si può negare che si è cominciato ad instaurare un cordiale dialogo fra i lavoratori e i membri delle commissioni interne, come è avvenuto, ad esempio, *in una grande azienda chimica* di Milano, dove si può riscontrare un clima tranquillo nei rapporti tra le varie correnti. Ciò significa che un passo avanti è stato fatto.

Per queste ragioni, e per le premesse che abbiamo creato e posto, io sono per il riconoscimento giuridico delle commissioni interne.

Un valido argomento a sostegno di questa tesi scaturisce dal fatto che, oggi, un operaio quando si crede danneggiato in un suo diritto viene a trovarsi in una condizione di inferiorità, perché non è abbastanza protetto, e se non riesce a raggiungere un accordo con la controparte deve rivolgersi alla magistratura ordinaria la quale, malgrado tutte le tutele esistenti, non può decidere il caso, se non dopo due o tre anni.

La condizione di inferiorità del lavoratore è data anche dal fatto che il datore di lavoro ha suoi avvocati che lo assistono continuamente, mentre il lavoratore non è nemmeno in grado, talvolta, di pagarsene uno.

Ritengo, pertanto, di aver espresso con sufficiente chiarezza il mio pensiero.

On. DEL VESCOVO. — A mio avviso, la commissione interna è una conquista dei lavoratori, e non mi pare che si possa in alcun modo tornare indietro. Ma il riconoscimento giuridico delle commissioni interne, che si vorrebbe proporre, a mia opinione, è troppo da un certo punto di vista, è troppo poco da un altro, in specie se lo si intende proporre isolatamente. È troppo, infatti, se la commissione interna — come è accaduto — dovesse servire da cinghia di trasmissione dei partiti politici !

Il problema va, invece, considerato da un punto di vista assolutamente scevro di preoccupazioni di carattere politico, ed esclusivamente da un punto di vista giuridico.

Noi siamo dei legislatori, e dobbiamo preoccuparci di valutare questo problema dal punto di vista della necessaria coerenza sistematica. Non possiamo concludere questa analisi sulle commissioni interne con una sola proposta, ma con un insieme di proposte organicamente e sistematicamente collegate. È troppo poco, infatti, concludere con la sola richiesta del riconoscimento giuridico delle commissioni interne. Occorre tener conto della natura della loro attività e della loro origine. Che significato avrebbe dare riconoscimento giuridico alla commissione interna, se ancora non ha efficacia giuridica il contratto collettivo di lavoro? Questa mi pare una incongruenza!

E ancora, come si fa a dare il riconoscimento giuridico alla commissione interna se lo stesso sindacato non è ancora riconosciuto? Questa seconda considerazione mi sembra di un peso notevole, ed è valida in considerazione delle possibili concorrenze nelle liste elettorali da parte di certi sindacati artificiosi e di comodo che un datore di lavoro potrebbe costituire, nell'ambito delle sue maestranze. Che mezzo ci sarebbe per impedire il diritto di cittadinanza a candidature presentate da sindacati di questo genere, se non ci fosse alle spalle la garanzia del riconoscimento giuridico dei sindacati? Credo che, per questo complesso di ragioni, dovremmo guardare questo problema con maggiore attenzione e - se mi è lecito dirlo - con minore particolarismo di visione.

Condivido il vigore polemico con cui sono state qui condannate situazioni a danno di determinate commissioni interne. È vero che nessuno di noi può non fremere di indignazione al pensiero che, in alcune aziende, membri di commissioni interne sono vittime di soprusi e di prepotenze.

Ma, un conto è l'*animus* con cui possiamo guardare a queste cose, e altra è la soluzione che dobbiamo proporre al Parlamento.

Ritengo, dunque, che, nel nostro rapporto al Parlamento, potremmo, senz'altro, immettere una proposta favorevole al riconoscimento giuridico della commissione interna; ma, unitamente a questa richiesta, è necessario congiungere quella del riconoscimento dei sindacati e della efficacia giuridica della contrattazione collettiva. Si tratta di due aspetti di un medesimo problema che non possono andare disgiunti l'uno dall'altro, ma devono essere connessi sistematicamente.

La realtà giuridica ha delle esigenze sistematiche; e queste sono una delle realtà sociali delle quali non possiamo non tenere conto.

On. LIZZADRI. — Non vi è legge che non sia venuta in seguito ad una tradizione affermata !

PRESIDENTE On. RUBINACCI. — La realtà è che il divenire dell'umanità parte dall'esperienza e raggiunge il diritto.

On. LIZZADRI. — Cerchiamo di applicare questa grande massima !

PRESIDENTE On. RUBINACCI. — A mio avviso, l'esperienza è così matura da poter incasellare il fenomeno in un ordinamento giuridico.

On. DEL VESCOVO. — Sono in conclusione d'accordo sul riconoscimento giuridico delle commissioni interne, purché la soluzione sia strutturalmente connessa con il riconoscimento giuridico dei sindacati e con l'efficacia giuridica della contrattazione collettiva. Non capisco, del resto, perché, da una certa parte di questa Commissione, si annetta così scarsa importanza alla contrattazione collettiva e al riconoscimento dei sindacati.

On. BETTOLI. — Perché è un altro tema !

On. DEL VESCOVO. — L'onorevole Bettoli ha fatto una osservazione a favore degli agricoltori. Genericamente, egli ha ragione quando dice che qualche cosa che assomigli ad una commissione interna si dovrebbe studiare per questa categoria di lavoratori. Ciò, però, è possibile per aziende dell'Italia settentrionale, dove esistono rapporti di lavoro definiti e continuativi, ma non per il meridione. Quando esiste un rapporto di lavoro saltuario e, comunque, giornaliero, non vedo in che modo si possa realizzare una rappresentanza dei lavoratori nei confronti dell'azienda agricola, analoga a quella di una commissione interna di una fabbrica. Sono, pertanto, in linea di massima, d'accordo con l'onorevole Bettoli, sottoscrivendo la sua proposta limitatamente, però, alle aziende agricole del nord.

Sen. COLOMBI. — In aggiunta al mio primo intervento, desidero ribadire un concetto che mi sembra fondamentale. Abbiamo riscontrato, nel corso della nostra inchiesta, l'arbitrio padronale, il dispotismo, la prepotenza nei riguardi delle commissioni interne. È vero che la situazione non è uguale dovunque. Vi sono, infatti, fabbriche nelle quali i lavoratori hanno la forza di far rispettare i loro diritti, ma ve ne sono molte altre in cui il padrone riesce ad imporre la sua volontà dispotica. Di fronte a questo stato di cose, non possiamo dichiararci impotenti. Ne andrebbe di mezzo il prestigio del Parlamento !

Constatate uno stato anormale e, poi, non occuparsene dicendo che i lavoratori devono, in loro stessi, trovare la forza di far rispettare i loro diritti, è una conclusione che non regge! Certo i lavoratori troveranno la forza per risolvere questo e altri problemi. Cento anni fa, un grande maestro del socialismo disse che l'emancipazione dei lavoratori sarà opera dei lavoratori stessi! Così sarà certamente. Ma questo non ha nulla a che fare con la nostra inchiesta!

Noi siamo dei Parlamentari delegati a compiere una indagine sulla situazione esistente nei luoghi di lavoro, e a dare il nostro giudizio e ad esprimere suggerimenti sul modo migliore di ovviare a una situazione che riteniamo intollerabile. E credo che verremmo meno al nostro compito, se non dessimo una risposta esauriente a questo quesito: che può fare il Parlamento per far rispettare la Costituzione nelle fabbriche?

Quello che a noi interessa è che, nelle fabbriche, vi sia una situazione tale per cui il lavoratore non si senta minacciato di licenziamento per il fatto di difendere i suoi diritti e le sue libertà, diritti e libertà riconosciuti dalla Costituzione.

Per giustificare gli atti di arbitrio i padroni accampano il pretesto che le commissioni interne fanno della politica; e vi è chi parla della politica come di una malattia vergognosa. Io non ho questo disprezzo per la politica; e credo che sia lecito che il cittadino lavoratore mantenga tutti i suoi diritti anche quando si trova nella fabbrica, a patto che adempia ai suoi doveri verso la produzione e non turbi l'andamento del processo produttivo. La dizione «qui si lavora e non si fa politica» è di pura marca fascista. Mi dispiace, infine, di non essere d'accordo con il collega Lizzadri quando egli afferma che i lavoratori non hanno il diritto di entrare in fabbrica con un giornale politico in tasca.

PRESIDENTE On. RUBINACCI. — Non si può averlo per distribuirlo, per diffonderlo ed imporlo; il che è diverso!

Sen. COLOMBI. — Imporre un giornale è un atto poco intelligente, oltre ad essere antidemocratico; può darsi che qualche volta in passato sia avvenuto, quello che non posso ammettere è che, prima di entrare in fabbrica, il lavoratore debba guardarsi in tasca per vedere se ha con sé un giornale politico; quello che non posso ammettere è che il lavoratore debba guardarsi dall'esprimere opinioni politiche, che debba controllare le parole che scambia col vicino di mensa. Ciò è assurdo; e non è certamente democratico!

Sono del parere che, se il lavoratore ha un contegno serio e fa scrupolosamente il proprio dovere, ha il diritto, riconosciutogli dalla Costituzione

di rimanere se stesso anche quando è nella fabbrica. Al padrone vende la sua forza lavoro, e non la sua coscienza e i suoi diritti di cittadino.

I lavoratori nella fabbrica rimangono dei cittadini, con tutti i loro diritti. Quel che devono rispettare è la disciplina della produzione; e cioè devono lavorare con diligenza e senza turbare il processo produttivo. Al di fuori di questi doveri particolari, i lavoratori non devono niente al padrone. E noi non possiamo legalizzare uno stato di cose inaccettabile.

Per concludere, ritengo sia necessario che la nostra Commissione suggerisca al Parlamento i provvedimenti legislativi più opportuni per normalizzare la situazione nelle fabbriche, in quanto il prolungarsi della situazione attuale non è tollerabile e potrebbe avere delle conseguenze dannose per la democrazia. Non bisogna credere che gli arbitrii, le umiliazioni e le offese fatte alla personalità dell'operaio non abbiano delle conseguenze. Gli operai non subiscono i soprusi e le umiliazioni, si inaspriscono e nasce in loro l'odio di classe che, presto o tardi, esploderà.

La mia coscienza della società riconosce la lotta di classe come una realtà, che deriva dalla divisione della società in classi antagonistiche; però, una cosa è accettare il dato di fatto della lotta di classe e altra cosa è il tollerare situazioni che favoriscano lo sviluppo dell'odio di classe. Come parlamentari, abbiamo il dovere di favorire lo sviluppo di condizioni nelle quali la lotta sindacale e politica possa svolgersi in forme democratiche.

Si è detto che vi sono casi di operai che si lasciano corrompere dal padrone. Ciò purtroppo è vero; io, come operaio e come uomo, disprezzo coloro che si lasciano corrompere. Ritengo, però, che sia molto più spregevole chi usa le armi del ricatto e della corruzione. Noi abbiamo il dovere di proporre misure atte a impedire che nella nostra Repubblica avvengano cose di questo genere che abbassano il livello morale del nostro popolo. In questo spirito dovremmo essere tutti d'accordo, tutti abbiamo interesse a che la personalità del lavoratore venga rispettata; in quanto questo è il modo migliore per difendere la democrazia!

Mi risulta che membri di commissioni interne sono stati licenziati dopo essere stati interrogati dalla nostra Commissione di inchiesta. (*Omissis*). È evidente che, in questi casi, vi è anche una mancanza di rispetto verso il Parlamento.

Per concludere, mi sembra che da un esame obiettivo dei risultati dell'indagine diretta, e per andare incontro ai principi informatori che hanno portato alla nomina della Commissione di inchiesta, bisogna giungere a proporre il riconoscimento giuridico delle commissioni interne. È una misura che si impone. Tra l'altro, il riconoscimento giuridico delle com-

missioni interne impedirebbe ai datori di lavoro di continuare nella loro azione tendente a spezzare l'unità dell'organismo rappresentativo dei lavoratori, impedendone il funzionamento regolare. La garanzia di non poter essere licenziato, se non per giusta causa, faciliterebbe l'azione unitaria e democratica dei lavoratori in difesa dei loro interessi, creando nello stesso tempo quell'atmosfera di serenità che corrisponde al clima democratico che noi vogliamo esista nei luoghi di lavoro.

PRESIDENTE On. RUBINACCI. — Comunico di aver costituito un Comitato composto dei colleghi onorevoli Buttè, Calvi, Caprara, Lizzadri, Rapelli, Roberti e Venegoni e da me stesso, onde utilizzare, nella redazione delle conclusioni, i risultati di questa discussione generale.

Sono del parere che questa discussione di per se stessa rappresenti un risultato notevole della nostra attività, tanto che — come ho proposto nella seduta antimeridiana — il resoconto di queste sedute dedicate alla discussione sulle commissioni interne sarà inserito nel testo della relazione, perché certamente vale a mostrare un panorama di valutazioni, di punti di vista e di giudizi che possiamo considerare estremamente interessanti.

On. CALVI. — Ritengo di potere affermare che, in questo esame del tema delle commissioni interne, tutti abbiamo compiuto uno sforzo nel tentativo di porre rimedio a quei gravi inconvenienti che sono scaturiti dalla nostra inchiesta. Pur essendo tutti tesi a questo sforzo, però, è evidente che, per la stessa natura del tema che ci è proposto, la ricerca di una soluzione ci trova separati. Qui, cerchiamo sotto altri aspetti la soluzione ad un problema già prospettato e che va sotto il nome di libertà sindacale.

Stamattina ho cercato di inquadrare la questione delle commissioni interne nel contesto generale del sindacato. Non ho voluto esaminare, cioè, separatamente la commissione interna, perché ritengo che un tale modo di esaminarla sia insufficiente. Ho portato avanti degli argomenti che, secondo un punto di vista personale, — ritengo — validi. Si tratta indubbiamente di argomenti validi per me, anche se altri colleghi li respingeranno.

Sono del parere che si debba tenere presenti le reali proporzioni tra il problema della commissione interna e il problema generale della espansione sindacale; messi, cioè, su una bilancia i vantaggi e gli svantaggi che derivano al sindacato, nel suo complesso, dal riconoscimento giuridico delle commissioni interne, mi sembra che gli svantaggi superino i vantaggi.

Mi sia consentito un modesto riferimento personale alla garbatissima polemica intercorsa tra me e l'onorevole Foa alla Camera. Mi disse Foa



che io sbagliavo sostenendo che il Parlamento avrebbe commesso un arbitrio legiferando di sua iniziativa sulle commissioni interne e sul sindacato. Foa, però, precisò che, tuttavia, se le organizzazioni sindacali non avessero espresso unanime favore a questa legge, sarebbe stato inopportuno che il Parlamento legiferasse in materia.

Voglio concludere con una breve considerazione. A mio modo di pensare, una Commissione di inchiesta parlamentare, che si è recata nelle fabbriche a contatto con i lavoratori, ha significato la presenza del Parlamento nei luoghi di lavoro; il quale, attraverso una sua rappresentanza qualificata ha voluto direttamente accertarsi se, nel luogo di lavoro, i diritti delle maestranze sono rispettati.

Ricorderò ancora quello che disse il senatore Pezzini ad un lavoratore che, interrogato dalla nostra delegazione, polemizzava in termini poco corretti contro il Governo, contro il padrone, contro i sindacati, contro tutti. « Hai fatto il tuo dovere iscrivendoti al sindacato? » gli chiese il collega Pezzini. Quello rispose di no, e Pezzini precisò: « Prima fa il tuo dovere, e poi avrai il diritto di protestare ! ».

Ecco la prova che la nostra Commissione non sarà stata inutile, anche se non avrà potuto sempre sfociare in proposte legislative. Il nostro interessamento ha ammonito i datori di lavoro a ricordarsi che il lavoratore ed il sindacato devono essere rispettati, in tutte le loro espressioni. E ai lavoratori l'inchiesta ha ricordato che, solo attraverso la forza delle loro organizzazioni, potranno far valere i loro diritti. Tutto ciò ha per me un grande valore, non soltanto morale. Anche in mancanza della possibilità di legiferare in materia di commissione interna — perché a mio giudizio un suo riconoscimento giuridico avrebbe negative ripercussioni sul sindacato — ritengo che la nostra Commissione abbia compiuto il suo lavoro con frutto per l'avvenire dei lavoratori.

On. RAPELLI. — La Commissione deve giungere a conclusioni concrete, anche in campo sindacale. Il problema del sindacato è riflesso dalla nostra inchiesta. Uno dei motivi per cui il lavoratore non è abbastanza difeso è rappresentato dal fatto che le organizzazioni sindacali non lo tutelano a sufficienza.

Ricordiamo, però, che l'inchiesta riguardava le condizioni dei lavoratori. Se avessimo condotto una inchiesta di solo carattere sindacale, avremmo convocato i lavoratori presso i rispettivi sindacati. Abbiamo, invece, sentito sì il parere dei sindacati, ma, soprattutto — come ha voluto il Parlamento — ci siamo recati nelle fabbriche per constatare *de visu* in quali condizioni il lavoratore presti la sua opera e, soprattutto, di quale

grado di protezione egli goda, non soltanto relativamente alla applicazione delle leggi, ma anche al rispetto dei contratti di lavoro.

Sono, pertanto, contento del parziale ripiegamento che il collega Calvi ha operato sul finire di questa seduta. Sarebbe stato molto grave, amico Calvi, se ad un certo momento — dopo aver proposto l'inchiesta, e siccome essa può porre delle questioni di principio — si dichiarasse che se si fosse immaginato che ne sarebbero scaturite delle questioni di principio, non la si sarebbe condotta! A noi non poteva interessare solo una indagine descrittiva, del tipo di quelle sulla disoccupazione e sulla miseria.

La nostra indagine poneva un problema essenzialmente politico. Per questo gli industriali hanno temuto molto questa inchiesta, soprattutto perché ne avevano avvertito il carattere politico. Diverso sarebbe stato il caso se l'inchiesta avesse avuto un valore soltanto documentativo.

In occasione dell'inchiesta sulla disoccupazione, molti industriali chiesero di essere ascoltati per spiegare i motivi della crisi del loro stabilimento e, magari, invocare provvedimenti a loro favore che li mettessero in grado di poter riassorbire i disoccupati. In occasione di questa inchiesta la situazione è stata, invece, assai diversa.

Quando si parla di un potere giuridico alla rappresentanza dei lavoratori, è perché si riconosce l'insufficienza di un potere sindacale esterno che dovrebbe farsi valere anche all'interno della fabbrica e che, invece, se i lavoratori lo informano, è in grado di poter denunciare, tutto al più, la mancata applicazione di una legge sociale, senza poter intervenire diversamente.

Attualmente, non vi è una legge sulle commissioni interne. Se fosse vero quanto afferma il collega Calvi, dovrebbe essere questa la condizione ideale perché il sindacato possa farsi valere. Viceversa, vi è una carenza del sindacato. E, se ancora fosse vero, perché i sindacalisti vengono in Parlamento? Rimangano nelle loro sedi per riorganizzare il sindacato, e valersi soprattutto di questo strumento!

Si dice che non vi deve essere alcuna legge, perché tanto — anche se vi fosse — essa non verrebbe rispettata! Come se, non facendosi la legge, sarebbe questa una condizione ideale per chi aspira a far valere un diritto.

Perché abbiamo girato nelle fabbriche? Perché abbiamo constatato che, laddove vi è la paura, segno è che il lavoratore subisce una sopraffazione. Abbiamo trovato lavoratori muti dinanzi alla Commissione, perché avevano paura. È un fatto che si è avuta più forza nel denunciare dove si è avuta la collegialità delle presenze delle commissioni interne, quando, però, si trattava di commissioni abbastanza funzionanti. (*Omissis*).

Inutile sarebbe stata questa inchiesta se, giungendo alle conclusioni, non predisponessimo gli strumenti per una più efficace tutela dei lavoratori nelle fabbriche. In caso contrario, se si crede che le leggi siano inutili, non era il caso di interessare il Parlamento! Presentandosi di fronte ai propri elettori ed ai lavoratori, ognuno abbia il coraggio di dirlo; o, almeno, non si presenti più come candidato al Parlamento!

PRESIDENTE On. RUBINACCI. — Sia permesso anche a me — non come Presidente, e nemmeno come relatore, ma come componente della Commissione — di fare qualche rilievo e di esporre alcune valutazioni.

Faccio anzitutto osservare che la grande parte, per non dire la totalità degli interventi, è stata accentrata attorno ad un problema indubbiamente di grande rilievo; se debba cioè, proporsi, o meno, attraverso una legge, il riconoscimento giuridico delle commissioni interne.

Sono state espresse valutazioni in senso favorevole ed in senso contrario. Io credo, però, che sia opportuno che almeno qualcuno — e vorrei essere io — non si lasciasse ipnotizzare da quel profilo e affrontasse il problema nel suo complesso. Del resto, valutazioni in tema di commissioni interne, sia pure a corredo delle argomentazioni in favore dell'uno o dell'altro dei due contrastanti punti di vista, sono state esposte da molti colleghi con grande spregiudicatezza. Ed io credo che sia mio dovere seguire questo esempio, convinto — come sono — che la nostra indagine sia stata indubbiamente utile, in quanto ha consentito di raccogliere una serie di documenti di grandissima importanza; il che ci permette di prospettare al Parlamento — e soprattutto all'opinione pubblica — la realtà della situazione del mondo del lavoro, prescindendo dalle impostazioni polemiche che finiscono con l'offuscare la vera essenza di ogni problema.

Vorrei cominciare col rilevare un fatto. Mi pare che una delle conclusioni — non so se possa essere l'unica; mi augurerei di no — sulla quale la nostra Commissione di inchiesta si può pronunciare alla unanimità, potrebbe essere e deve essere questa: che noi — attraverso le esperienze compiute — riconosciamo la utilità ed il valore della funzione delle commissioni interne nella vita aziendale.

Ritengo che sia questo un punto su cui concordiamo e che è opportuno ribadire, tanto più che vi sono su questo argomento dubbi e perplessità che non investono soltanto il mondo imprenditoriale, ma — come abbiamo avuto modo di constatare — riguardano anche il campo dei lavoratori.

A mio giudizio, noi dobbiamo, affermare che la commissione interna si colloca sulla linea di sviluppo sociale del nostro Paese; che la commissione

interna ha una sua funzione insostituibile; che la commissione interna deve avere la possibilità di espletare i compiti che le sono assegnati. Questo un punto fermo del quale intendo sottolineare l'altissimo valore.

La commissione interna ha indubbiamente una grande funzione, che nessuno di noi può negare, quale che sia la sua opinione circa un eventuale riconoscimento giuridico; una funzione sua propria che ha, però, indubbiamente legami molto stretti con la situazione sindacale del nostro Paese.

Abbiamo avuto modo di inserire in questa discussione anche le valutazioni sulla situazione sindacale. Lo ha fatto - con l'altissimo senso storico che lo distingue - il collega Rapelli, lo ha fatto il collega Calvi, ed altri ancora. Ma credo che gli onorevoli colleghi vorranno consentire anche a me di esprimere, con piena schiettezza, alcune idee a proposito di questa situazione sindacale, che condiziona la vita e il funzionamento delle commissioni interne.

Li condiziona, perché della commissione interna si serve il sindacato per determinare nella fabbrica - soprattutto in occasione delle elezioni per il rinnovo degli organi rappresentativi dei lavoratori - un certo schieramento. È, questo, un fatto di estrema importanza. La stessa posizione della commissione interna nella fabbrica non può non essere influenzata dal fatto che la sua elezione è occasione e pretesto perché si esprima la lotta tra i vari schieramenti sindacali.

D'altra parte, all'interno delle fabbriche, la distinzione fra componente di commissione interna e rappresentante sindacale non è molto marcata. Il più delle volte, evidentemente, l'una e l'altra funzione vengono assolve dalla stessa persona. Molto spesso, i vari gruppi che compongono la commissione interna finiscono con l'essere portavoce, più che della ristretta situazione ambientale della azienda, delle impostazioni di carattere sindacale della corrente alla quale aderiscono.

Il sindacato condiziona la commissione interna anche per il fatto che, alle volte - non emetto giudizi, ma indico soltanto i fatti - questa non può funzionare unitariamente per contrasti che risalgono a conflitti fra le organizzazioni sindacali.

E, ancora, la posizione della commissione interna è condizionata dalla situazione sindacale per una altra circostanza di grande rilievo; che, molte volte, il sindacato non riesce ad adempiere completamente alla sua funzione, per cui è naturale che, dove si determina un vuoto, questo finisca con l'essere riempito.

Abbiamo, infatti, potuto constatare, nel corso della nostra indagine, che le commissioni interne hanno svolto una notevole attività in materia contrattuale. Di conseguenza, il legame fra situazione sindacale e posizione,

efficienza, unitarietà delle commissioni interne è, a mio avviso, certissimo; e noi non possiamo ignorarlo.

Quel « vuoto sindacale » - cui poc'anzi accennavo - è un fenomeno che merita attenta considerazione e che sarebbe interessante poter analizzare nelle sue cause e nelle sue diverse componenti.

Non voglio intrattenermi a lungo su questo argomento, ma vorrei fare qualche ulteriore brevissimo accenno. L'elemento che ha sempre alimentato il sindacato, che gli ha dato un mordente ed uno stretto legame con i lavoratori, è stato sempre il problema delle rivendicazioni economiche, dei miglioramenti salariali.

In Italia, il sindacato - bisogna prenderne atto - non ha fatto, in generale, una politica di aumenti salariali, perché, in fondo, i salari furono stabiliti attraverso accordi interconfederali, in modo uniforme, con determinati minimi e con variazioni periodiche secondo la scala mobile. Ci si è, anzi, orientati verso l'abolizione quanto più completa possibile di ogni differenziazione fra zona e zona, e fra azienda e azienda. Si è, pertanto, verificato, all'atto pratico, che, dove era possibile aumentare questi salari, si ricorreva alla commissione interna. Abbiamo constatato, ad esempio, che in molte aziende vi erano retribuzioni complessive talvolta superiori del doppio a quelle previste dai minimi contrattuali.

Come si è giunti a questa situazione? Evidentemente sono state le commissioni interne a prendere l'iniziativa. Il sindacato - è una constatazione dolorosa che dobbiamo fare - non ha saputo attuare una politica che potesse adeguare, in sede di categoria, i salari alla possibilità delle varie aziende. Il sindacato, soprattutto, non si è potuto mettere su questa strada per l'intima debolezza che lo travaglia e che deriva da molte cause che non è qui il caso di analizzare, ma che si possono anche ricondurre al fenomeno della pluralità sindacale. Perché la pluralità sindacale non solo indebolisce la forza d'urto della massa dei lavoratori, ma determina una concorrenza fra le varie organizzazioni, concorrenza che finisce, il più delle volte, col trasferire il contrasto nell'ambito stesso dei lavoratori, anziché nei riguardi della controparte.

Se devo fare questa constatazione, devo anche affermare che questa pluralità sindacale è stata conseguenza fatale di una certa politica che è stata condotta fino al 1948.

Il collega Rapelli, io ed altri non ci sottraiamo alla responsabilità di avere, ad un certo momento, dovuto riconoscere che non era possibile continuare nella unità organizzativa dei lavoratori, proprio perché vi era un contrasto troppo forte negli orientamenti, ma soprattutto perché, da parte della corrente comunista, si tentava di sovrapporre alle esigenze

del sindacato le vedute e l'azione del partito comunista; il che, evidentemente, non permetteva una ulteriore collaborazione.

A parte le cause che l'hanno determinata, sta di fatto che questa pluralità esiste. E noi dobbiamo tenerne conto quando parliamo di «aziendalismo», perché l'«aziendalismo» non è una formula, più o meno astratta, escogitata da questo o da quello; ma è il prodotto di una certa realtà che lo ha imposto come una prassi che si è dovuta seguire.

Per ritornare alla commissione interna, dobbiamo innanzi tutto precisare che cosa essa rappresenta nell'ambito dell'azienda. Altrimenti, noi correremmo il rischio di giungere a conclusioni in stridente contrasto con la realtà.

Che cosa debba essere la commissione interna nella azienda, è scritto nell'accordo interconfederale che porta la firma non solo dei rappresentanti della Confindustria, ma anche di quelli della C.G.I.L., della C.I.S.L., della U.I.L. e, ritengo, anche della C.I.S.N.A.L. In quell'accordo, la commissione interna è stata definita come un organo di rappresentanza in rapporto a determinati compiti, che deve agire in uno spirito di collaborazione e come strumento di mutua comprensione.

Ritengo che sia, ad un certo momento, indispensabile ricordare questi concetti, non già per giustificare soprusi che si sono potuti verificare, ma per affermare che, in tanto un organismo è in grado di affacciarsi alla ribalta come uno strumento attivo della trasformazione sociale, in tanto può rivendicare anche la superiore sanzione del diritto, in quanto esso si sia adeguato alla funzione che gli è stata assegnata.

Ritengo, pertanto, che sia contraria a tale funzione la concezione della commissione interna, considerata uno strumento di lotta.

Occorre necessariamente fare una distinzione. Certamente vi sono interessi contrastanti tra i lavoratori ed imprenditori; e questo contrasto porta naturalmente alla lotta. Ma l'errore che si compie consiste, a mio avviso, nel voler portare questo spirito di lotta in ogni sede.

Se mi è consentito ricorrere ad un ricordo personale, dirò che ebbi un grande applauso al Congresso unitario del 1947 della C.G.I.L., quando affermai che riconoscevo l'esistenza di un contrasto fra le classi e, quindi, la legittimità della lotta da parte dei lavoratori.

Ma è chiaro che vi è una grande differenza fra chi pensa che la lotta di classe sia una legge fatale, la quale debba condurre ad una completa catarsi economico-sociale, e chi pensa, invece, che il contrasto fra le classi sia un dato di fatto della realtà, che non si può ignorare e che naturalmente deve indurre tutti coloro che sono da una certa parte a tutelare - anche, se necessario, con la lotta - i loro interessi.

E permettetemi a questo punto di fare una breve digressione, che, pur portandoci un po' lontano, non è del tutto estranea alla materia che trattiamo.

Io mi spiego quando i comunisti concepiscono la commissione interna come strumento di lotta. Essi non vedono e non possono vedere nella vita sociale che la lotta di classe. E tutto si presta a questo fine !

La vita sociale, nei cosiddetti paesi capitalistici, è concepita dai comunisti in funzione di questo contrasto, che tutto dovrebbe dominarla, onde la società altro non sarebbe che un campo di battaglia, in cui ognuna delle parti opera, secondo la tattica e la strategia appropriata, esclusivamente per distruggere la controparte.

La verità è che la società economicamente organizzata ha certamente le sue lotte interne; tuttavia, queste non sono il suo fine, ma il suo travaglio, perché il fine è quello dello sviluppo dell'attività economica. Del resto, nella moderna società, non è nemmeno molto facile identificare, con precisi contorni e nette demarcazioni, queste due classi contrapposte.

La realtà ci mostra che la contrapposizione fra le classi - lavoro e impresa - si va sempre più sfumando e molte zone le restano estranee.

Basti pensare ai larghi settori del lavoro autonomo, che non si riesce facilmente ad inquadrare in uno schema classistico rigido, e che non possono essere certamente considerati come una catapulta nei confronti di una controparte che non esiste.

E non si può non tenere conto del fatto che ci troviamo ormai di fronte, nel nostro Paese, ad un tipo di economia mista, in cui, a fianco dell'iniziativa privata, opera anche l'iniziativa pubblica che gestisce direttamente una grande quantità di imprese.

E mentre, un secolo fa, il sindacato costituiva l'unica arma di cui si potessero servire i lavoratori, non solo per la tutela dei loro interessi particolari, ma anche per far valere i loro diritti come cittadini e per affermare la loro posizione nello Stato, oggi la situazione è diversa.

Ormai tutti i cittadini sono stati ammessi al suffragio politico a conclusione di un processo che ha rappresentato una svolta nella storia, non solo politica, ma anche sociale; e che, evidentemente, non può non avere le sue conseguenze anche per quanto attiene allo schieramento classista, di cui i sindacati sono l'espressione.

Questo schieramento ha ormai la sua ragione di essere limitatamente al complesso di interessi che attengono alla funzione del lavoro nel processo produttivo, mentre indubbiamente altra è la sede per la tutela e l'affermazione dei più vasti e generali interessi dei lavoratori in quanto cittadini.

Il che porta ad una ovvia conclusione: il superamento della lotta di classe come mito. E porta anche ad una seconda conclusione: il superamento della cosiddetta unità politica della classe operaia.

Voi comunisti non riuscite a rendervi conto che avete reso impossibile anche quella più limitata unità della classe operaia realizzata con l'unità sindacale, con la vostra pretesa di incasellare tutto e tutti in quello schema che vi guida, nel quale voi credete come in una religione, e che dovrebbe portare tutti ad agire secondo gli indirizzi della vostra scienza marxista!

Ora permettetemi di ricordare i due temi, che sono i momenti essenziali dell'attività economica: la produzione e la distribuzione del reddito.

Il primo tema non può che essere fine comune di tutti i fattori che contribuiscono alla produzione, ma ciò non toglie che si possano avere diverse concezioni e seguire diversi indirizzi circa il modo come la produzione debba essere organizzata e sviluppata.

L'unico punto in cui non può che essere univoca la posizione dei lavoratori è quello della distribuzione più favorevole del reddito. Il terreno adatto in cui più utilmente si può manifestare l'efficace tutela degli interessi dei lavoratori per la più equa distribuzione del reddito è costituito dalla categoria professionale.

E strumenti idonei sono i sindacati. È chiaro che, anche il contrasto nella sede sindacale non deve essere considerato come un fine a se stesso, soltanto per ubbidire alla dialettica classista; ma deve estrinsecarsi nelle forme acconcie a realizzare i migliori risultati possibili.

Lo strumento di lotta è, quindi, il sindacato; la diana della battaglia deve suonarla il sindacato. È il sindacato che deve mobilitare tutte le energie dei lavoratori per vincere la resistenza imprenditoriale.

Ma, quando arriviamo all'azienda ed alla commissione interna, noi dobbiamo necessariamente metterci su di una altra posizione.

La battaglia è fuori, anche se lo spirito di lotta può essere alimentato dentro, anche se i riflessi della battaglia, in definitiva, finiranno con l'influire sulle posizioni all'interno della azienda.

Quello che ritengo essenziale è che il perimetro dell'azienda determini una nuova situazione che, a mio avviso, è caratterizzata da due fatti, il primo dei quali è quello della solidarietà aziendale. Io vorrei che vi fosse più patriottismo aziendale e più orgoglio di certe realizzazioni aziendali; e che, soprattutto, vi fosse sempre la visione di quello che è l'interesse della azienda.

Il secondo aspetto che dobbiamo considerare è che l'azienda non è solo uno strumento produttivo, ma una comunità umana.



Questa concezione della comunità umana è tale che, contro di essa, nessuno potrà opporre ostacoli od obiezioni. Quelli che lavorano non sono delle macchine, non sono energia elettrica o atomica, sono degli esseri umani che hanno delle necessità, dei bisogni, delle speranze, che si collegano attraverso il loro lavoro a quell'altra grande comunità che caratterizza la società: la famiglia. In seno all'azienda, cioè, vi è un insieme di interessi spirituali e morali che hanno un altissimo rilievo e che non si possono, né sopprimere, né mortificare.

Considerata l'azienda come una comunità umana a cui bisogna ammettere tutti, il problema viene visto sotto una luce diversa. In questo modo, l'imprenditore non sarà più immaginato con un volto bieco, con il volto del nemico o di un essere inanimato, il volto di un *robot* che esiste solo per fare del male!

Ed io credo che sarebbe giunto il momento di superare il luogo comune al quale molto spesso si ricorre: quello del padrone. Va innanzi tutto considerato che siamo in un regime di economia mista e, molto spesso, il famoso « padrone » non è altro che la collettività nazionale, titolare di tutto o parte del capitale aziendale.

Io mi auguro che, come ci si è messi sul terreno di sganciare le aziende dell'I. R. I. e degli altri enti pubblici dalla Confindustria, i sindacati sappiano impostare una politica sindacale che consideri la circostanza di trovarsi di fronte a due aggregati aventi caratteristiche diverse.

Ma si tenga comunque sempre presente che vi è, nella vita aziendale, un altro fattore umano molto importante: il dirigente.

Perché lo si vuole sempre identificare con l'imprenditore? Perché non si vuole tenere conto della responsabilità che gli è propria, nella organizzazione del lavoro?

Perché non considerare che spetta al dirigente la essenziale funzione di fare in modo che l'apporto del capitale da una parte e del lavoro dall'altra si tramutino in produzione vantaggiosa e fruttifera?

Io credo che la figura del dirigente abbia una importanza enorme; ed ho constatato come, purtroppo, molti degli strali, in effetti, si rivolgano, non già contro la società anonima dei mille o dei diecimila capitalisti che possono anche essere modeste persone che compongono una società, ma contro la persona del dirigente dell'azienda.

Il particolare carattere di organismo di rappresentanza in funzione di collaborazione della commissione interna - di cui prima ho messo in evidenza gli intimi legami con la situazione sindacale - io lo ribadisco; perché è chiaro che questa visione, che a, mio avviso, è la più esatta, è quella che, se praticata, finirà in definitiva con il dare valore e suc-

cesso anche all'attività della commissione interna, la quale indubbiamente, in alcuni casi, è stata oggetto di malvolenza e vittima di soprusi.

Anche qui, però, non vorrei che si generalizzasse, perché la realtà positiva - ed io sono sempre portato a vedere quello che vi è di buono nelle cose, perché esso ha una forza che porta al progresso - ci ha mostrato che attraverso difficoltà, a volte in un clima di malvolenza o di sopruso, questo organismo ha vissuto, è stato presente nella vita aziendale, ha dato risultati, soprattutto per la sua presenza, anche se osteggiata.

Noi non abbiamo trovato una inosservanza di leggi o di contratti in misura apprezzabile, salvo una larga sfera di questioni controverse e di interpretazione, sulle quali si sono appuntati gli sguardi delle commissioni interne.

Permettete che io dica che questo fatto debba essere attribuito proprio alla circostanza che esiste la commissione interna. Il fatto, cioè, che nella fabbrica vi sia questo organismo che ha il potere di vigilare e di intervenire, ha dato i risultati positivi che noi oggi possiamo registrare.

In questa situazione, il problema si riduce innanzitutto al fatto che le commissioni interne noi non le abbiamo trovate generalizzate; abbiamo, però, trovato che l'area della commissione interna coincide all'incirca con l'ambito di obbligatorietà dei contratti collettivi, salvo qualche eccezione. Dobbiamo, quindi, considerare che la commissione interna - nel 25 per cento delle aziende italiane, soprattutto delle piccole e con un certo rilievo nelle medie - non esiste, perché non la si può imporre, né con la forza sindacale, né invocando una norma giuridica.

Il secondo punto è rappresentato dal vasto fenomeno elettorale che io non considero in modo negativo, perché è l'unica manifestazione democratica nel mondo del lavoro. I dubbi, se mai, possono riguardare la circostanza che vi sia una scadenza elettorale annuale, per cui, tra il periodo di propaganda elettorale e quello di enunciazione e studio dei programmi e di rodaggio del nuovo organismo, si riscontra effettivamente che il tempo a disposizione della commissione interna per una attività efficace resta molto ridotto.

Il fatto elettorale - come abbiamo potuto riscontrare - si svolge secondo un regolamento che, in verità, ci è sembrato ben congegnato e generalmente applicato. Vi sono, però, dei fatti che vanno al di là dell'osservanza formale del regolamento e che sono costituiti dagli interventi e dalle pressioni per influenzare l'orientamento degli elettori. Non è, però, che il fenomeno sia larghissimamente generalizzato; anzi abbiamo potuto constatare che è piuttosto localizzato. E questi interventi vengono da molte parti.

A tale riguardo, si può fare qualche cosa? Credo sia piuttosto difficile. Certo vi è un insieme di atteggiamenti, anche di interventi, in sede di propaganda elettorale, che consiste in incitamenti, in suggerimenti, in consigli, sia che vengano dalle correnti sindacali e sia anche dalla direzione, interventi che possiamo chiamare fisiologici. Vi sono, inoltre, altre cose che non possiamo approvare, e che dobbiamo condannare, come le violenze cui alle volte si ricorre, e che hanno, purtroppo, caratterizzato per un certo periodo, per fortuna oggi scomparso, la vita aziendale. Vi sono anche certi interventi da parte delle imprese che costituiscono illecita pressione.

Tutto questo è difficilmente eliminabile con provvedimenti di qualsiasi genere, perché, o rientra nel Codice penale o non trova rimedio se non nella reazione di coloro che sono oggetto di queste pressioni, tanto più che — come sappiamo — il voto avviene a scrutinio segreto.

Un terzo problema, di notevole rilievo, è che se vi sono dei compiti affidati alle commissioni interne, queste devono essere messe in condizione di espletarli. Abbiamo potuto accorgerci che, nella realtà, in molti casi, vi è una certa libertà di movimento, di circolazione, come vi sono — specie nelle grandi aziende — commissari distaccati per alcune ore; però, ciò avviene come una particolare concessione. Mi sembra, al riguardo, che un nostro orientamento nel senso di fissare il concetto che, se sono assegnati dei compiti alle commissioni interne, bisogna anche permettere loro di funzionare per l'assolvimento dei compiti medesimi, dovremmo proclamarlo, perché la situazione giuridica attuale è piuttosto contraddittoria.

Molti hanno detto che questi compiti non sono molti. In effetti, è così. Io, però, vi ho già detto che il solo fatto di aver stabilito che le commissioni interne possano e debbano vigilare per l'osservanza delle leggi e dei contratti, finisce con il dare dei risultati. La commissione interna, infatti, per il solo fatto che esiste e che, di tanto in tanto, si riunisce, a mio avviso, finisce con l'adempire ad una sua funzione.

Non si tratta, però — e lo abbiamo visto — soltanto di applicare delle leggi o delle norme contrattuali. Noi abbiamo potuto constatare che vi è tutto un insieme di situazioni che sono legate alla organizzazione produttiva, all'organizzazione del lavoro; che vi è, cioè, un problema di adeguamento di norme necessariamente schematiche e astratte a quelle che sono la realtà della vita aziendale, che offrono un vasto campo all'attività delle commissioni interne. Si tratta, fra l'altro, per citarne alcuni, del problema dei cottimi, del problema delle qualifiche, del problema dei ritmi di lavoro. Si tratta di problemi aziendali che possono essere oggetto di una cura assidua, intelligente e continua da parte delle commissioni interne.

In definitiva, quindi, anche sotto il punto di vista dei compiti, a me pare che la conclusione non potrebbe essere negativa da parte nostra.

Vi è, poi, un altro aspetto, quello della tutela; cioè, la necessità di mettere al sicuro i componenti delle commissioni interne da azioni di rappresaglia. Naturalmente, sono del parere che non potrà darsi una garanzia assoluta ai membri di commissioni interne quali che siano i fatti di cui si rendono responsabili. La garanzia deve porli solo al sicuro per l'attività lecitamente volta per le loro funzioni. Occorre all'uopo, un organo che possa, di volta in volta, stabilire se il provvedimento di licenziamento costituisca o meno rappresaglia. Questo organo esiste ed è il collegio arbitrale!

Fatte queste considerazioni sulla situazione delle commissioni interne, vorrei richiamare la vostra attenzione sul fatto che non si pone l'alternativa sul riconoscimento giuridico. La verità è che, oggi, la commissione interna ha già un suo riconoscimento giuridico perché, essendo prevista da un contratto collettivo, ha una sua natura giuridica, la quale attribuisce dei diritti e dei doveri a tutte le parti che hanno sottoscritto il contratto. Una legittimità di esistenza della commissione interna non può essere contestata solo perché la fonte della disciplina è contrattuale e non legale.

Secondo il mio punto di vista, noi dobbiamo impostare meglio il problema, nei seguenti termini: è sufficiente il riconoscimento giuridico della commissione interna che deriva dalla sua fonte contrattuale, oppure è necessaria una integrazione, un rafforzamento che può venire solo da una legge?

Questo mi pare che sia, in effetti, il campo delimitato del contrasto. A questo proposito, io vorrei dire la mia opinione. Io sono personalmente portato a considerare il traguardo del diritto come un progresso sulla strada della evoluzione sociale. A mia opinione, tutto quello che avviene nel campo sociale, i vari fenomeni, le trasformazioni, il consolidarsi di certe situazioni o di certi organismi, tutto insomma è destinato, ad un certo momento, a rientrare in questo grande quadro che è l'ordinamento giuridico.

Perciò, non posso avere obiezioni di principio a che in una strutturazione dell'azienda, modernamente concepita - come organizzazione ai fini della produzione e come comunità umana - sia organicamente inserita una rappresentanza dei lavoratori.

Credo, piuttosto, che si tratti più di un problema di tempo, di tempestività, per valutare se siamo, o meno, giunti ad un certo grado di maturazione.

A questo proposito, vorrei limitarmi a dire che prendo atto che vi è un largo schieramento della nostra Commissione che è del parere che questo grado di maturazione sia stato raggiunto. Però, credo che una parte di coloro che auspicano una disciplina legislativa, non tanto si riferiscano ad un grado di maturazione, ma piuttosto ad un grado di arretramento e di peggioramento. E questa valutazione finisce con l'inficiare, entro certi limiti, la posizione di considerare maturo il problema per l'inserimento nell'ordinamento giuridico. Ciò posto, io qui ho il diritto e il dovere anche di dire che le mancanze riscontrate nell'estensione e nel pieno funzionamento delle commissioni interne devono riportarsi alle grandi carenze che si sono venute a determinare in campo sindacale.

Tali carenze per le commissioni interne e tali carenze per i sindacati dipendono dal fatto che non si è voluto dare attuazione all'articolo 39 della Costituzione (1), che impone di inserire il sindacato nell'ordinamento giuridico dello Stato, di dargli una personalità giuridica, di attribuirgli il potere di concorrere a formare delle norme giuridiche di valore eguale a quelle che detta il Parlamento con le sue leggi. E permettetemi di affermare che grande è stata la responsabilità di coloro che hanno determinato questa battuta di arresto, di cui oggi, a distanza di anni, noi dobbiamo constatare le nefaste conseguenze.

Ed è, perciò, che io desidero precisare che la disciplina giuridica di attuazione dell'articolo 39 della Costituzione (1) costituisce per me un *prius*, che deve precedere ogni altra iniziativa.

Si imbocchi la strada giusta; e ne deriveranno certamente più efficace tutela per i lavoratori e maggiore efficienza per i sindacati. Solo insieme o dopo la legge sindacale, si potrà porre in sede legislativa il problema delle commissioni interne. Per ora, è importante che, a questo proposito, via sia stata una ampia illustrazione, che tutti gli argomenti *pro* e *contra* siano stati efficacemente difesi, che siano state manifestate perplessità e riserve.

Onorevoli colleghi, vi chiedo scusa se il mio intervento ha spaziato al di là degli stretti limiti della materia che abbiamo discusso.

E tornando ad assumere le mie funzioni di Presidente di questa Commissione, desidero ringraziare voi tutti del largo contributo dato alla discussione sulla materia. Sono del parere che la discussione stessa svoltasi in tre sedute, abbia di per se stessa un notevole valore e valga quanto una relazione.

(1) v. nota 1, pag. 46.

Il Comitato consultivo, comunque, di cui ho reso nota la composizione, si riunirà nei prossimi giorni per fare il punto della situazione e vedere se e quando sarà il caso di sottoporvi determinati documenti conclusivi.

Avverto che la Commissione proseguirà i suoi lavori sull'argomento in successiva seduta ».

*(Così rimane stabilito).*

\* \* \*

*Con tale intervento del Presidente, onorevole Rubinacci, si concluse, nella seduta pomeridiana del 5 dicembre 1957, la discussione sulle commissioni interne; ed il seguito della discussione stessa venne rinviato alla seduta successiva del 19 dicembre 1957.*

59. - **L'intervento conclusivo del Presidente on. Rubinacci e la approvazione della relazione sulle commissioni interne (seduta del 19 dicembre 1957).**

*La Commissione parlamentare continuò e concluse la discussione sulle commissioni interne nella seduta del 19 dicembre 1957, al termine della quale venne approvata la stesura definitiva della relazione e delle conclusioni sull'argomento, pubblicate, poi, nelle parti I e III del presente volume.*

*Si riporta il testo stenografico di tale seduta.*

\* \* \*

SEDUTA DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI IN ITALIA DEL 19 DICEMBRE 1957.

*(Resoconto stenografico).*

**Seguito della discussione della relazione e delle conclusioni sulle commissioni interne.**

**PRESIDENTE ON. RUBINACCI.** — Onorevoli colleghi! Comunico che è all'ordine del giorno il seguito della discussione della relazione e delle conclusioni sulle commissioni interne.

Ricordo che, nelle tre sedute precedenti, abbiamo avuto modo di svolgere un ampio dibattito circa la valutazione complessiva del materiale raccolto, dibattito riportato nei resoconti stenografici che abbiamo fatto rivedere — per i loro interventi — a tutti i colleghi, e che alleggeremo, come parte integrante, alla relazione. Ciò nonostante abbiamo ritenuto, con i colleghi del Comitato consultivo, opportune anche alcune considerazioni conclusive.

Ho avuto, a questo proposito, numerosi colloqui con i componenti del Comitato stesso, in parte separatamente, in parte collegialmente. Ho ricevuto anche qualche indicazione scritta sui punti degni di particolare rilievo. Ho anche compiuto un lavoro di sintesi che, salvo uno o due punti, è stato ieri esaminato nel corso di una riunione collegiale, ottenendo la unanime approvazione.

Queste considerazioni conclusive partono dalla premessa che noi riteniamo nostro compito fondamentale, in questa relazione, presentare un materiale molto vasto, con l'intento di dare alla relazione stessa un carattere essenzialmente analitico. E ciò, perché soltanto attraverso l'analisi approfondita, ci solleviamo dal sistema abituale di trattazione accademica di certi argomenti, riuscendo a dare una documentazione che, per così dire, fotografa i vari aspetti della realtà viva di tutta la complessa vita aziendale che ruota intorno alle commissioni interne.

Riferiamo, pertanto, su tutte le varie fonti di informazione alle quali abbiamo attinto; riferiamo anche sui sistemi che abbiamo seguito nella elaborazione del materiale; e concludiamo che la nostra Commissione ha inteso, con la presente relazione, fare soprattutto una analisi.

Il carattere analitico delle relazioni è stato, infatti, imposto dalla varietà delle situazioni; e ciò ci ha permesso, in questo modo, di identificare circa 200 argomenti che attengono alla esistenza, al funzionamento, all'attività delle commissioni interne e che rappresentano, di per se stessi, una problematica che potrà essere, poi, meglio approfondita dalle organizzazioni sindacali, dalle organizzazioni politiche, e da tutti i tecnici e studiosi.

Ciò posto, la Commissione ritiene che la esposizione analitica possa essere accompagnata da alcune considerazioni conclusive, a condizione che queste vengano valutate come un tentativo di sintesi su alcuni aspetti essenziali; e che sia ben chiaro che tali considerazioni conclusive non si sovrappongono alla esposizione analitica, ma soltanto la integrano.

La Commissione ha ritenuto opportuno svolgere sull'argomento un ampio dibattito generale, prima ancora di fissare i vari punti conclusivi. Come primo argomento, la Commissione si è trovata d'accordo nel riconoscere e nel sottolineare che l'esperienza delle commissioni interne - pur attraverso le traversie, le incomprendimenti, le difficoltà, le incertezze nei suoi capi e la non sempre adeguata preparazione dei suoi membri - deve considerarsi positiva.

Noi esprimiamo, quindi, un giudizio positivo sulla esperienza delle commissioni interne stesse; e lo esprimiamo, sia perché consideriamo la commissione interna come una tappa importante nello sviluppo sociale del nostro Paese e sia perché la presenza della commissione interna me-

desima - che definiamo come organo di rappresentanza dei lavoratori - incide anche sulla concezione che si può avere dell'azienda, la quale non può essere più considerata soltanto una organizzazione volta a fini produttivi e nella quale domini incontrastato il potere dispotico dell'imprenditore.

Il fatto che esista un potere di rappresentanza dei lavoratori mette in evidenza il corpo organico dei lavoratori stessi che viene in risalto nella vita aziendale. Quindi, il solo fatto della presenza della commissione interna, indipendentemente dal suo buono o cattivo funzionamento - secondo le conclusioni della nostra Commissione - incide sulla concezione della azienda e può considerarsi come una tappa di sviluppo sociale.

Ciò posto, noi passiamo ad esaminare quale è la funzione della commissione interna; ed osserviamo che, in generale, i rapporti di lavoro sono regolati dall'esterno attraverso leggi, attraverso contratti. E ciò sul piano della categoria in cui si svolge la funzione insostituibile della organizzazione sindacale. Però, quando si tratta di tradurre queste norme in diritti concreti ed effettivi dei lavoratori, ciò non avviene più soltanto attraverso un potere discrezionale del datore di lavoro, ma vi è la commissione interna che ha la possibilità di intervenire facendo in modo che questa traduzione avvenga correttamente. E questo intervento ha un grande valore, anche se, in effetti, esso non è sempre determinante.

Altra nostra constatazione è che, molte volte, le norme si limitano a disposizioni piuttosto generali e, pur fissando determinati punti, lasciano un margine di indeterminatezza in certi settori. E vi è tutto un vasto campo, in questo quadro generale, che ha bisogno di essere determinato concretamente. In questo caso, le commissioni interne intervengono per quanto riguarda la fissazione, l'inizio e la cessazione dell'orario di lavoro, per l'epoca delle ferie, per l'adozione di nuovi sistemi retributivi, ecc. E vi è, poi, una possibilità di intervento nelle vertenze individuali e collettive, per cui i lavoratori non si sentono più soli, ma sono appoggiati dal loro organo rappresentativo.

Inoltre, affermiamo che, in effetti, per la presenza della commissione interna, i lavoratori non sono più considerati soggetti passivi delle altrui iniziative, ma - nella possibilità, appunto, di contribuirvi attraverso le commissioni interne che vigilano - discutono ed intervengono a determinare molte delle modalità del pratico svolgimento del rapporto di lavoro.

A questo punto, conviene sottolineare che, anche se nella pratica può apparire diversamente, la commissione interna esplica una funzione di collaborazione. Questo è molto utile, a nostro avviso, anche per la direzione aziendale, perché essa, attraverso la commissione interna, è posta in grado di conoscere i punti di vista dei lavoratori, di giovare di utili suggerimenti



e, comunque, di essere in grado di conoscere preventivamente quali possano essere le reazioni ai suoi provvedimenti. Quindi, la presenza delle commissioni interne contribuisce a rendere più illuminata l'azione delle direzioni aziendali.

Fatte queste considerazioni generali, indichiamo una altra serie di elementi positivi della esperienza delle commissioni interne. Il primo si riferisce all'osservazione che, dove esistono le commissioni interne, generalmente le disposizioni di legge e le norme contrattuali sono osservate. Quindi, possiamo ritenere che la loro esistenza è un incentivo al rispetto delle leggi e dei contratti; e che la possibilità, che esse hanno, di denunciare violazioni, appare un aspetto positivo ai fini della esatta applicazione delle norme contrattuali.

A parte questo, si è, poi, avuto modo di vedere che le varie norme presentano una serie infinita di possibilità di interpretazioni restrittive o di estensioni, e di rilevare che vi sono molte lacune nell'ordinamento. Le commissioni interne, infatti, individuano tutta una serie di problemi, di interpretazioni, di lacune, donde forniscono alle organizzazioni sindacali che debbono procedere alla elaborazione dei contratti, una massa enorme di indicazioni tratte dalla esperienza pratica dell'applicazione delle norme, le quali possono, a volte, non essere adeguate alla realtà.

Praticamente, le commissioni interne, nella carenza delle disposizioni, finiscono con l'intervenire in tante materie che non sono regolamentate. Abbiamo osservato che certi settori non sufficientemente regolamentati - come quello delle qualifiche, quello delle mansioni, quello delle tariffe del cottimo - offrono lo spunto allo svolgimento di una certa intensa attività da parte delle commissioni interne che, in merito, discutono, insistono, sollevano contestazioni, operando così, a nostro parere, un incentivo alla successiva regolamentazione della materia. In altri termini, le commissioni interne, concentrando la loro attività su determinati temi, finiscono, poi, con il porre in evidenza la necessità di una regolamentazione successiva.

Possiamo anche riconoscere che i componenti delle commissioni interne hanno bisogno, per espletare i loro compiti, di conoscere le leggi e i contratti; ed il livello della loro preparazione, spesso, non è molto elevato. Però, è certo che si tratta sempre di elementi che conoscono le leggi e i contratti meglio della generalità dei lavoratori. Si va, infatti, costituendo tutta una categoria, all'interno delle aziende, formata da lavoratori che hanno una buona preparazione e che sono in grado di contribuire ad una migliore diffusione di queste conoscenze. C'è, poi, da tener conto che le commissioni interne, quando discutono con le direzioni

aziendali, si sentono sempre contrapporre, in ordine alla organizzazione del lavoro, esigenze di carattere produttivo e tecnico. Questo stimola la ricerca, nell'impostazione dei problemi sociali e umani, di presidi di natura tecnica: e finisce con il portare la posizione dei lavoratori nella azienda su di un piano più efficace. D'altra parte, le stesse direzioni aziendali sono costrette, sentendo sempre rivendicare gli aspetti umani e sociali dei provvedimenti che esse prendono, a non ignorare le impostazioni fatte su questa base dalle commissioni interne.

Un altro elemento di grande importanza riguarda le elezioni democratiche delle commissioni interne. Che ciò avvenga nelle fabbriche è assai rilevante. Partecipando al voto i lavoratori acquistano un senso di cittadinanza aziendale, che contribuisce senza dubbio a creare in loro una maggiore coscienza della propria posizione nell'interno dell'azienda. La democrazia si esprime attraverso le elezioni; e, intanto, esse elezioni hanno significato, in quanto siano strettamente osservate le forme e le garanzie prestabilite.

Una altra constatazione che dobbiamo fare, riguarda il settore industriale, partendo dall'accordo Buozzi-Mazzini del 1943, dal concordato sulle commissioni interne del 1947, e dalla modifica del concordato stesso del 1953. Sono ormai quasi quindici anni che questi accordi sono stati continuamente rinnovati. Non solo, ma, a fianco del settore industriale, sono intervenuti numerosi altri accordi che riguardano il settore commerciale, il settore del credito, e così via. Se ne può trarre la conclusione che ormai, nella comune coscienza delle organizzazioni sindacali, degli imprenditori e dei lavoratori, le commissioni interne costituiscono, non certo un esperimento occasionale, ma un fatto acquisito e consolidato dall'esperienza.

Per quanto riguarda, poi, la loro diffusione, ci richiamiamo a tutta la vasta documentazione raccolta e all'ampia elaborazione effettuata, anche di dati statistici.

Evidentemente, dobbiamo mettere in rilievo che il principale limite alla diffusione delle commissioni interne è costituito dall'ambito in cui si svolgono gli accordi sindacali. È, in sostanza, il problema posto dall'articolo 39 della Costituzione (1). Bisogna, però, anche tener presente che, in questo ambito, mentre le commissioni interne sono generalmente esistenti nelle grandi aziende, la loro percentuale si riduce mano a mano che si passa dalle grandi alle medie e piccole aziende.

In generale, infatti, la pressione dei lavoratori tendente alla costituzione delle commissioni interne è proporzionale alle dimensioni aziendali. Nelle

(1) v. nota 1, pag. 46.

piccole aziende, di solito, due elementi ostacolano la costituzione delle commissioni interne. Il primo si riferisce alla possibilità di rapporti diretti tra imprenditori e singoli lavoratori, dove la commissione interna può apparire come un diaframma; il secondo elemento consiste nel fatto che, in una piccola comunità, è più difficile trovare elementi capaci o che accettino di mettersi in una posizione molto esposta.

A queste considerazioni, dobbiamo aggiungere che esiste anche, in una certa parte di imprenditori, una ostilità preconcepita alla istituzione delle commissioni interne, sia perché si vede, in esse, un organo che contrasta con il potere imprenditoriale; sia perché si preferisce un metodo paternalistico di concessioni; sia, infine, per una certa esperienza non favorevole fatta direttamente o indirettamente.

Un tale stato d'animo non solo ostacola la costituzione delle commissioni interne, ma influisce sul funzionamento e sulla attività di esse, all'interno dell'azienda.

Questo punto di partenza che va attentamente considerato, noi lo approfondiremo in funzione successiva nel quadro di alcune funzioni specifiche delle commissioni interne stesse.

Abbiamo avuto modo di constatare che, in certi settori, la loro formazione è molto difficile. Ad esempio, nel settore edilizio, soltanto il 10 per cento delle aziende da noi visitate, possiede la commissione interna. Così, anche nelle industrie stagionali e, in generale, in tutti i settori in cui vi siano rapporti di lavoro di breve durata. Certo, la commissione interna sorge con maggiore facilità, laddove esiste una maestranza stabile.

In sede di riunione di Comitato ristretto, si è discusso a questo proposito; e si pensava che, forse, era il caso di dare alcuni suggerimenti proponendo, ad esempio, che i compiti normalmente assegnati alle commissioni interne nel settore in cui vi è una notevole mobilità di manodopera, fossero invece attribuiti a comitati sindacali aziendali, in quanto il sindacato rappresenterebbe un ente coordinatore. Però, al riguardo, vi sono state notevoli riserve. Anzi, la maggioranza dei colleghi si è dimostrata contraria, sia perché ciò potrebbe rappresentare un incentivo alla estensione del fenomeno, finendo col giungere alla eliminazione graduale delle commissioni interne, sia perché è stato fatto rilevare - soprattutto dall'onorevole Rapelli - che, specialmente nel mezzogiorno, la funzione di questo comitato sindacale potrebbe essere rivendicata ed assunta dai famosi ingaggiatori sulla porta dello stabilimento, e potrebbe esercitare una maggiore presa sui lavoratori che cercano occupazione.

L'unico settore economico nel quale non esistono le commissioni interne è quello dell'agricoltura; e si deve, in proposito, obiettivamente

riconoscere che il rapporto di lavoro subordinato in agricoltura è generalmente precario. Facciamo, perciò, voti che si possa giungere alla costituzione, anche in questo settore, delle commissioni interne, ove vi siano aziende organizzate aventi maestranze in prevalenza permanenti.

Per quanto riguarda le elezioni delle commissioni interne, possiamo ritenere che la osservanza del regolamento, in linea generale, sussiste. Vi è, però, tutta una serie di questioni che sarebbe bene risolvere: ad esempio quelle della partecipazione dei sospesi, degli apprendisti, di una rappresentanza autonoma degli intermedi nella distribuzione dei seggi, ecc. Vi sono, poi, due aspetti, a proposito del regolamento elettorale, che meritano particolare rilievo: il fatto che, in alcuni casi, il rinnovo delle commissioni interne è ritardato, e il fatto che, in altri casi, la presentazione di determinate liste è impedita. L'effettiva portata dei ritardi risulta precisata nel capitolo relativo (1) - in cui abbiamo indicato anche le ragioni - mentre abbiamo raccolto una ampia documentazione, per quanto si riferisce agli impedimenti, che, in alcuni casi, sono stati frapposti alla partecipazione alle elezioni di liste della C.I.S.N.A.L. Dobbiamo rilevare che si tratta, però, di casi circoscritti, perché, in moltissime aziende, il fenomeno non si è verificato.

Pensiamo che sia i ritardi, e sia gli impedimenti alla presentazione di alcune liste, si colleghino al fatto che l'unico organismo - il comitato elettorale - è composto pariteticamente dai rappresentanti delle varie liste. Sarebbe opportuno che ci fosse un organismo di controllo o arbitrale al quale fosse possibile ricorrere, sia nei casi di ritardo nella fissazione delle elezioni, sia in quelli di contestazione nella presentazione delle liste, per risolvere, così, tutte le controversie in sede di svolgimento delle elezioni. Questo organismo potrebbe, eventualmente, sempre su richiesta, anche esercitare, in certi casi, una vigilanza sullo svolgimento delle elezioni.

Noi proporremo che queste funzioni o siano date agli uffici del lavoro, o che sia consentita la possibilità della formazione di collegi arbitrali che abbiano un vero e proprio potere non conciliativo, ma deliberante. Questo indipendentemente dal fatto che si pervenga, o meno, al riconoscimento giuridico ed alla regolamentazione giuridica delle commissioni interne nel loro insieme.

Vi è, poi, un punto assai delicato che è quello che attiene ad una certa valutazione circa gli aspetti patologici dell'attività elettorale, sia in ordine al funzionamento, sia in merito alla posizione delle commissioni interne delle aziende. A questo proposito, mi sono trovato di

(1) v. Cap. II. - La elezione della commissione interna (par. 11. - *Rinnovi ritardati*).

fronte a due documenti che rispecchiano due particolari punti di vista: uno quello dell'onorevole Caprara, il quale chiede che venga fatta una esplicita denuncia di atteggiamento antidemocratico da parte degli imprenditori che influiscono sulle elezioni e che ostacolano il funzionamento delle commissioni interne; l'altro dell'onorevole Calvi che, circoscrivendo il fenomeno nei termini risultanti della documentazione, ritiene che non sia possibile fare una affermazione di questo genere, senza inquadrare detto fenomeno in quella che è la evoluzione della situazione nelle varie aziende, situazione caratterizzata da una certa posizione iniziale, che, evidentemente, ha finito con lo spiegare, se non con il giustificare, certi interventi, i quali, per altro, sono respinti anche dalle organizzazioni sindacali democratiche.

Su questo punto, gradirei che si discutesse, sia pure brevemente, per sapere se, nelle forme radicali con cui il problema è stato prospettato, i colleghi insistano. In questo caso, si potrà vedere il modo di risolvere il problema. In merito, dopo l'ampia discussione svoltasi ieri in sede di Comitato consultivo, ho ritenuto di preparare una formula che potrebbe considerarsi obiettiva, soprattutto perché essa non accentua taluni aspetti polemici, per quanto si riferisce ai contrasti tra le varie correnti sindacali.

Per quanto, poi, riguarda il funzionamento delle commissioni interne, abbiamo avuto modo di constatare che le possibilità previste dagli accordi sindacali appaiono inadeguate all'assolvimento dei compiti dagli stessi accordi assegnati, alle commissioni interne, specie nelle grandi aziende aventi molti reparti. In pratica, in questi casi, si finisce con il consentire distacchi, permessi permanenti, ecc. Però, si tratta di concessioni che dipendono dal consenso dell'imprenditore.

Noi, invece, suggeriamo che questo debba essere regolato, e che debba costituire un diritto, in determinate situazioni, e in rapporto a determinate dimensioni aziendali.

Circa l'attività delle commissioni interne si è potuto rilevare che esse si vanno orientando molto spesso verso una azione di rivendicazione. Noi abbiamo tutta una vasta documentazione dell'attività contrattuale da loro svolta, e possiamo affermare che si deve giungere ad un migliore coordinamento fra la funzione sindacale e la funzione propria delle commissioni interne. E questo, sia per evitare che le commissioni interne perdano il carattere di organismi aziendali destinati alla concreta attuazione, sul piano aziendale, delle norme legislative e contrattuali, e sia per non svuotare il sindacato della sua natura istituzionale di organo destinato a formare sul piano collettivo norme che devono regolare il rapporto di lavoro.

Innanzitutto, raccomandiamo che le organizzazioni sindacali si avvalgano della esperienza delle commissioni interne nell'impostare le loro rivendicazioni e nel trattare i contratti; raccomandiamo, altresì, che le commissioni interne si avvalgano dei sindacati per realizzare dei miglioramenti nell'ambito aziendale.

Siamo del parere che, effettivamente, le commissioni interne svolgono una attività proficua, anche se tale attività è esclusa dagli accordi sindacali. Una competenza in questa materia può essere lasciata alle commissioni interne, sia per quanto riguarda le norme che formano oggetto dei loro compiti specifici (ferie, nuovi sistemi di retribuzione, orari di lavoro ecc.), e sia per tutte le norme applicative in dettaglio delle disposizioni contrattuali, in modo da renderle aderenti alla realtà delle organizzazioni del lavoro nelle singole aziende. Questa sarebbe una funzione regolamentare di fronte alla funzione legislativa dei sindacati.

Una particolare competenza può, in questo quadro, essere lasciata alle commissioni interne, per esempio per quanto riguarda i problemi delle qualifiche e delle tariffe di cottimo, per la determinazione dei premi di produzione, nonché per tutto quello che riguarda i regolamenti interni ed il funzionamento delle istituzioni sociali.

Noi siamo, poi, d'avviso che non si possa ignorare la tendenza contrattualistica delle commissioni interne, ma che convenga piuttosto disciplinarla.

Ed ora siamo arrivati all'ultimo punto, quello del cosiddetto riconoscimento giuridico delle commissioni interne. In merito a tale problema, ho già espresso la mia opinione, che è quella di ritenere difficile, da parte della Commissione, un vero e proprio voto al riguardo. E ciò perché noi, non essendo un organo tecnico tenuto alla iniziativa legislativa, possiamo dare delle indicazioni, solo in quanto vi è una larga confluenza su determinate proposte.

Quando, però, vi sono delle posizioni antagoniste molto nette, fare una votazione per vedere se vi è un voto in più o un voto in meno, non mi sembra opportuno, mentre è essenziale indicare gli orientamenti e motivarli, in modo che l'organo competente - cioè, il Parlamento - a suo tempo, possa decidere al riguardo.

Noi diamo atto che indicazioni e richieste in tal senso sono state fornite dai colleghi; e nella relazione se ne trova la documentazione. Dobbiamo premettere che si parla impropriamente di riconoscimento giuridico delle commissioni interne, in quanto esistono già delle norme giuridiche che prevedono il loro funzionamento. Si tratta di norme contrattuali che sono sempre norme giuridiche, le quali, però, non essendo stato

applicato l'articolo 39 della Costituzione (1), hanno una efficacia limitata a coloro che aderiscono alle associazioni sindacali stipulanti.

Comunque, noi dobbiamo limitarci a riferire le motivazioni date dagli intervenuti al dibattito, sia per sostenere l'opportunità di una legge che disciplini il funzionamento e la natura giuridica delle commissioni interne, sia per affermare l'opportunità che la materia resti nell'ambito della libera contrattazione sindacale.

E possiamo, così, sintetizzare le varie tesi, rinviando ai resoconti delle discussioni già svolte.

La legge regolatrice delle commissioni interne è invocata in riferimento ad una particolare debolezza in campo sindacale, tanto che è stato sostenuto che una svolta può essere determinata soltanto attraverso una revisione del potere di rappresentanza dei lavoratori nell'ambito aziendale. Questa è la tesi del collega Rapelli.

La legge regolatrice delle commissioni interne è appoggiata dalla constatazione che, attraverso la legge, si può dare alle commissioni interne una maggiore stabilità, una più larga autonomia, una più efficace garanzia di retto funzionamento e di tutela dei lavoratori. Questa è la tesi dei colleghi Colombi e Venegoni.

La tesi Calvi contrasta, invece, l'opportunità della legge regolatrice delle commissioni interne, fondandosi sul principio dell'autonomia e della libertà sindacale, ricordando che le commissioni interne sono state create per iniziativa dei sindacati, per cui non è il caso di sovrapporvi un intervento legislativo. Questa tesi si basa anche sulla considerazione che non si può prescindere dall'intero contesto della situazione sindacale, la quale, o è regolata tutta legislativamente - il che si esclude - o deve rimanere sul piano della libera iniziativa sindacale.

È stata anche sostenuta la necessità di uno stretto collegamento tra la regolamentazione delle commissioni interne e la legge applicativa dell'articolo 39 della Costituzione (1); e ciò sia perché l'applicazione dell'articolo 39 darebbe efficacia *erga omnes* a tutti gli accordi sindacali, compresi quelli istitutivi delle commissioni interne, e sia soprattutto per la impossibilità concettuale di regolare un organismo rappresentativo dei lavoratori nell'ambito aziendale, lasciando nel limbo della situazione di fatto l'organismo rappresentativo dei lavoratori sul piano sindacale.

Concludo riaffermando che la Commissione, mancando di una propria autonoma iniziativa legislativa, debba valersi della facoltà riconosciuta

(1) v. nota 1, pag. 46.

dalle deliberazioni del Parlamento, solo se una generale confluenza di consensi si possa ottenere su alcune proposte.

Ciò non si è verificato nel caso in esame. Pur dandosi atto che una larga parte della Commissione si è orientata verso l'opportunità di una regolamentazione legislativa, si deve tuttavia riconoscere che una altra parte notevole della Commissione si è tenuta nella posizione contraria, ferma del pari restando la posizione di coloro che affermano la necessità di una contestuale regolamentazione delle commissioni interne e dei sindacati.

La Commissione può ritenere, quindi, di avere assolto il suo compito, fornendo al Parlamento un panorama delle varie opinioni in materia e delle ragioni che sono state addotte.

Ho cercato di adempiere nel modo migliore al compito di fare una sintesi dei vari interventi. Vorrei pregare i colleghi, dato che si ha la scadenza insuperabile del 23 dicembre per la presentazione della relazione, di fare tutti uno sforzo di buona volontà e di sintesi per concludere la nostra discussione nella seduta odierna. Per far questo, se voi siete d'accordo, ci si potrebbe concentrare su quei due o tre punti che, nel corso delle discussioni del Comitato consultivo, hanno dato luogo a qualche divergenza di opinioni. Sarà, così più facile giungere ad una conclusione immediata.

Sen. MARIANI. — Ho ascoltato la relazione dell'onorevole Presidente e credo di poter fare un rilievo.

Devo, mio malgrado, manifestare un certo disappunto ed un certo rincrescimento perché, nella relazione stessa non si è parlato di ciò che effettivamente avviene nelle fabbriche e che ha giustificato la costituzione della nostra Commissione.

Nelle fabbriche molti industriali interferiscono nelle elezioni delle commissioni interne; molti industriali sotto diverse forme presentano una lista di membri di commissioni interne di loro gradimento; industriali ai quali non è gradita una determinata commissione interna procedono alla sua defenestrazione ed a nuove elezioni; altri mettono in atto azioni di rappresaglia contro membri di commissioni interne a loro non graditi, abolendo persino determinate provvidenze già messe in atto in precedenza.

Non è mio intendimento allargare la discussione, però penso che sia necessario riaffermare l'azione di sopruso e di violenza che la classe padronale mette in atto nell'interno delle aziende, minando l'istituto delle commissioni interne.



PRESIDENTE On. RUBINACCI. — Questo è l'argomento che era apparso controverso al Comitato consultivo e sul quale aspettavo la vostra discussione. Non lo avevo, quindi, trascurato. Mi sono semplicemente riservato di dire successivamente la mia opinione.

Sen. MARIANI. — La questione più importante è che sia affermato che molti industriali interferiscono sulle elezioni e sui compiti delle commissioni interne, attraverso azioni di rappresaglia contro quelle commissioni interne che non sono di loro gradimento, impedendo praticamente lo svolgimento della normale attività delle commissioni interne medesime.

È nostro dovere rendere di pubblica ragione una siffatta situazione, altrimenti lo scopo della nostra inchiesta cade nel nulla.

Noi abbiamo il dovere di tutelare i lavoratori, attraverso la denuncia dei soprusi e delle violenze di cui sono vittime all'interno delle aziende da parte della classe padronale, la quale interferisce nel funzionamento delle commissioni interne, cioè degli organi di rappresentanza dei lavoratori nell'ambito aziendale.

Sen. COLOMBI. — Vorrei fare soltanto una osservazione. Dovremmo rilevare che la nostra indagine non si è estesa a tutto il passato, bensì alla situazione esistente negli ultimi due anni. Per quel che riguarda il passato, bisogna tener conto — è vero — che vi è stata una situazione particolare determinata dall'avvento del fascismo e dalla lotta di liberazione contro il fascismo. Nel dopoguerra vi è stata una reazione politica; questo, però, esula dalla nostra indagine.

Se è vero che vi è stata una esplosione di risentimento da parte dei lavoratori, bisogna anche riconoscere che le organizzazioni sindacali ed anche politiche hanno fatto il loro dovere per cercare di evitare gli eccessi e per ripristinare la normalità.

Non dovrebbe, pertanto, avvenire che noi dessimo dei giudizi che facciano ricadere sui lavoratori e sulle organizzazioni sindacali delle responsabilità che sono esclusivamente della classe padronale.

Nel corso delle nostre indagini, abbiamo constatato che è in atto contro le commissioni interne una offensiva padronale tendente ad ostacolarne con ogni mezzo il funzionamento, per privare i lavoratori di questo importante organismo di rappresentanza unitaria. Abbiamo anche constatato che non esistono le ragioni di una tale azione padronale. I membri delle commissioni interne, a qualsiasi colore politico appartengano, sono delle persone per bene che sanno comportarsi nel modo dovuto.

Io ritengo che, nell'atteggiamento dei lavoratori all'interno delle fabbriche e delle aziende da noi esaminate, non vi sia alcunché da giustificare i soprusi e le rappresaglie padronali.

Abbiamo potuto constatare che, in moltissime aziende, i datori di lavoro impediscono la costituzione delle commissioni interne. Si tratta di quelle aziende che non sono associate alla Confindustria. Tuttavia, anche in altre aziende associate alla Confindustria stessa, noi abbiamo riscontrato che i datori di lavoro impediscono alle commissioni interne di costituirsi.

Molti degli accordi interconfederali — specie quello del 1953 sui compiti e sui poteri delle commissioni interne — vengono sistematicamente violati dalla classe padronale. In molte imprese, le elezioni delle commissioni interne si svolgono sotto il segno del ricatto del lavoro. Abbiamo molti casi in cui il padrone ha minacciato i lavoratori di licenziamento, se avessero eletto membri di commissione interna non graditi a loro. Questo è un fatto molto grave che noi non possiamo astenerci dal denunciare pubblicamente. Trattasi di una azione inaccettabile in un regime democratico.

Non possiamo, infatti, permettere, che i membri delle commissioni interne siano posti nella pratica impossibilità di svolgere il loro mandato, siano relegati in reparti di confino, o vengano licenziati. (*Omissis*).

Non possiamo non ricordare che una parte notevole del padronato non tiene conto delle leggi e dei contratti, ma li viola con la forza e con la prepotenza. Le sedi delle commissioni interne sono piantonate, i membri delle commissioni interne hanno il sorvegliante alle calcagna e non possono muoversi senza che vi sia il sorvegliante al loro fianco, il quale con i pretesti più futili provoca delle punizioni.

Se noi vogliamo essere veramente interpreti del desiderio unanime delle maestranze con cui abbiamo parlato, dobbiamo proporre e suggerire un provvedimento legislativo per rendere obbligatoria in tutte le aziende la costituzione delle commissioni interne; per sancire norme che permettano lo svolgimento di libere elezioni nell'ambito delle commissioni interne; per la tutela effettiva dei nostri lavoratori.

Il diritto che il Codice civile concede ai datori di lavoro di licenziare a volontà, senza alcuna motivazione, il lavoratore dipendente è incompatibile con il regime costituzionale vigente. Noi dobbiamo, in merito, esprimere il nostro parere. Se non è possibile che tutta la Commissione sia d'accordo, si rilevi che almeno la maggioranza è di questa opinione, anche se obiettivamente tutti dovremmo essere d'accordo su questa realtà che la nostra indagine ha posto in luce.

On. CALVI. — Ho già espresso, nella riunione del Comitato di coordinamento, i miei dubbi che si possa arrivare ad un documento unanime su questo argomento. Questo non può non essere fonte di dissenso, proprio perché la situazione è vista, da destra e da sinistra; e, quindi, le opinioni sono differenti. Soprattutto sulle conclusioni e sullo spirito di un siffatto documento, penso, infatti, che sia difficile trovare l'unanimità dei consensi. E questo anche tra colleghi del mio stesso Partito.

Qui si tratta di tutta una concezione sindacale. È inutile nascondersi la verità. Il riconoscimento giuridico alla commissione interna inciderebbe, infatti, in tutto il contesto sindacale. E chi sostiene una tale tesi, a mio avviso, o non ha pratica esperienza della vita sindacale, o ha una concezione tutta particolare che gli fa vedere le questioni in un determinato modo.

Senza entrare più nel merito della questione — non è mia intenzione suscitare altre polemiche — desidero semplicemente dichiarare che è opportuno conoscere tutti i punti di vista. Poi, saranno i lavoratori a fare la loro scelta e a dire chi aveva ragione e chi aveva torto.

Il Parlamento, nella sua qualità di supremo organo legislativo, potrà approvare o non approvare il riconoscimento giuridico delle commissioni interne; ma non credo certo che sia un motivo tale da suscitare rilievi se proprio su questo argomento si possano manifestare dei dissensi.

Su altri argomenti la nostra Commissione può anche esprimersi in forma unanime (lavoro a domicilio, apprendistato, cottimi, ecc.), ma nulla vieta che, per quanto riguarda le commissioni interne — per un problema, cioè, che investe una concezione sindacale di fondo — i Commissari non si trovino d'accordo.

Parlare di maggioranza o di minoranza, mi sembra fuori luogo; e mi sia consentita la pretesa forse eccessiva e sproporzionata di aver l'onore di affermare, poi, di rappresentare ed interpretare il pensiero di una organizzazione sindacale importante. A che vale, perciò, parlare di maggioranza o di minoranza? Si potrebbe benissimo verificare che in una nostra seduta, a causa dell'assenza di un certo numero di senatori e di deputati, si giunga ad una data maggioranza. Sarà questa veramente espressione della nostra Commissione? Io credo di no.

Come ho già dimostrato, il riconoscimento giuridico della commissione interna inciderebbe direttamente nel contesto sindacale. Il sindacato, se anche la commissione interna è importante, è più importante ancora, nel senso che è il sindacato che deve rispondere della tutela dei lavoratori. Approvare un provvedimento, che appare utile, ma che, nella realtà, danneggia i lavoratori, mi sembra senz'altro da respingersi.

Cosa vogliono, poi, i lavoratori? Forse, una legge per cui quando avanzino delle richieste, sia pure sacrosante, siano accolte dagli imprenditori? Questo è impossibile, perché di fronte ad un rifiuto reiterato e reciso del datore di lavoro, ogni legge diventa inoperante!

Ridotta così la questione, essa è veramente portata alle sue linee essenziali. Cosa rimane, allora, da fare? La rappresaglia; ma può essa farsi dopo gli accordi con la Confindustria? Quando un datore di lavoro vuole disfarsi di un organizzatore sindacale, certo non è così sciocco da licenziarlo per quel motivo. Attenderà un mese, due o tre; e, poi, lo licenzierà con una scusa qualsiasi; oppure gli renderà impossibile lo sviluppo della carriera. Di fronte a rappresaglie di questo genere, quale potrebbe essere il rimedio della legge? Nessuno!

Su questa parte di fondo, perciò, ritengo che una unanimità da parte della nostra Commissione sia difficile da raggiungere.

Per quanto riguarda il problema delle garanzie esterne nelle elezioni, se esaminiamo bene la questione, corriamo il rischio - creando un organismo che sia in grado di annullare le decisioni prese dal comitato aziendale in merito alle elezioni - di determinare situazioni assai spiacevoli e atteggiamenti contrastanti.

Non ho, poi, capito che cosa volesse dire esattamente il Presidente quando ha parlato di diaframma. Io non ritengo che la commissione interna possa costituire un diaframma. Essa ha una funzione da svolgere, e gradirei che il Presidente ci spiegasse meglio il suo pensiero.

Per quanto riguarda le violenze, mi rendo conto di quanto dice il collega Colombi. Nel corso delle nostre indagini, ho conferito con molte delegazioni; e penso mi si possa dare atto che non ho mai chiesto ai lavoratori cose che riguardassero gli anni passati. Però, hanno parlato i lavoratori, e se hanno parlato in un certo senso, lo hanno fatto, non per denunciarci violenze passate, ma per offrire delle spiegazioni sui pretesti messi in atto dai datori di lavoro per impedire il funzionamento delle commissioni interne.

L'argomento messo avanti più spesso dagli imprenditori è quello secondo cui la commissione interna altro non era se non una cellula comunista, e che, perciò, non la si voleva. Vera o no questa affermazione ha creato una determinata atmosfera. Oggi, molti si sono accorti dei loro errori, e gli stessi comunisti nel corso del congresso di Genova hanno proceduto, a questo riguardo, ad una notevole autocritica pubblica. Anche con l'amico onorevole Novella, del resto, abbiamo parlato di queste cose; ed egli, per convertirmi all'unità sindacale, mi diceva appunto che, se questi errori erano stati commessi nel passato,

erano giustificati in un certo senso dalla situazione caotica del dopoguerra, ma che, in avvenire, loro si sarebbero comportati diversamente.

Sen. MARIANI. — Se scendiamo su questo terreno, allora bisogna affermare che voi avete commesso errori ben peggiori!

On. CALVI. — Io non sono qui a difendere i padroni! Anzi li sto accusando, perché essi si servono di questi pretesti. Ma se, a voi, dà fastidio questa situazione, la colpa è vostra!

Naturalmente le violenze padronali, le interferenze nelle elezioni, tutta la serie dei fatti relativi, debbono essere vagliati ed esaminati, e trovare una loro possibilità di documentazione.

Il Presidente ha detto di esaminare la questione dal punto di vista del contesto sindacale. Ho cercato, appunto, di attenermi a questo contesto ed ho concluso dichiarandomi contrario al riconoscimento giuridico.

On. ROBERTI. — La posizione assunta dall'onorevole Calvi rende la nostra discussione forse inutile, perché egli ritiene che non sia possibile pervenire ad una relazione unitaria, e vuole invece presentare una propria relazione per conto dell'organizzazione sindacale che egli rappresenta. Quindi, non c'è forza di argomentazione che possa portarlo su di un'altra soluzione.

Vorrei, pertanto, semplicemente stabilire se questa differenza di orientamento — e quindi la necessità da lui sentita di relazioni singole — sia un punto insormontabile e pregiudiziale.

PRESIDENTE On. RUBINACCI. — Il problema si pone in questi termini: se dobbiamo, su questo argomento del riconoscimento giuridico, giungere ad una unica conclusione.

Il che, evidentemente, non potrebbe avvenire, se non attraverso una votazione, oppure indicando le singole posizioni emerse nel corso della discussione.

On. ROBERTI. — Allora se la questione si può porre in questi termini; se, cioè, l'onorevole Calvi non dichiara aprioristicamente di volere presentare una propria relazione, ma ritiene soltanto che il suo punto di vista debba essere indicato come proprio nella relazione conclusiva, io credo che a noi rimanga di stabilire quali sono i punti di dissenso; cioè, quali sono gli argomenti sui quali è necessario definire le diverse posizioni.

Dalla discussione svoltasi ieri sera in sede di Comitato consultivo, è emerso che il dissenso sostanziale è di natura politica, più che di natura

giuridica e sistematica. Esso riguarda, non tanto il punto del riconoscimento giuridico delle commissioni interne, ma il punto di talune deficienze o patologie di funzionamento delle commissioni interne stesse, sia nella fase preelettorale, sia nella fase elettorale, sia infine nella fase di svolgimento della loro attività.

Sotto questo punto di vista, era stato fatto presente, dall'onorevole Lizzadri, ciò che, all'incirca, è stato drammatizzato dagli interventi dei senatori Mariani e Colombi; e, cioè, che la relazione, nella sua parte narrativa di constatazione, dovrebbe enunciare e sottolineare questo cattivo funzionamento dell'istituto, denunciando una azione illegale, contraria allo spirito dell'accordo interconfederale e anche a taluni principi costituzionali, eseguita dalle direzioni aziendali, sia nell'influire nelle elezioni delle commissioni interne, sia nel limitarne le possibilità di funzionamento con discriminazioni degli eletti in probi e reprobis, sia nel predisporre una azione, addirittura di rappresaglia, nei confronti degli elettori o degli eletti.

Contro questa impostazione, ne viene esposta una diversa; e, cioè, che tale enunciazione di fatto non può andare disgiunta dalla spiegazione dei fatti medesimi, cronologica se non proprio causale, individuata in una abnorme situazione verificatasi nelle aziende nel periodo immediatamente successivo alla guerra, quando, per il prevalere di istanze di ordine politico, settario e fazioso, si era determinata una atmosfera non normale nelle aziende e, per il timore di un ripetersi di una simile situazione, si usavano da parte delle direzioni aziendali dei mezzi che volevano essere delle precauzioni che finivano per costituire degli impedimenti allo svolgimento dell'attività aziendale.

Su questo punto, c'era appunto il dissenso tra le due parti. E mi permettevo ieri - e mi permetto ancora oggi - di consigliarne una possibilità di conciliazione. Ritengo, infatti, che, nelle enunciazioni, si debba mettere in rilievo, anche a titolo esemplificativo, quello che le direzioni aziendali hanno addotto come scusante o come motivo di questa loro azione, e che non distrugge l'accordo sul punto stesso.

Il punto sul quale credo che la Commissione debba emettere un suo orientamento è, invece, quello della necessità che le commissioni interne, una volta elette, si intendano, per la loro stessa formazione, come un organo collegiale che rappresenti tutta intera, validamente, la volontà di tutti i lavoratori dell'azienda che le ha elette; e che, quindi, non sia possibile, come criterio interpretativo dell'accordo interconfederale, e come anticipazione di una situazione normativa alla quale il Parlamento potrà addivenire successivamente, distinguere nella commissione interna, una

volta eletta, coloro che possano validamente rappresentare i lavoratori e coloro che lo possano meno validamente. E ciò perché, viceversa, questo concetto sarebbe in contrasto con la impostazione di tutto il sistema costituzionale dello Stato.

Su questa posizione, io credo che la Commissione potrebbe trovare un certo accordo. Credo che sia, veramente, nell'interesse di tutti, anche dal punto di vista politico, che questo corpo, una volta eletto, abbia una integrità di potere di rappresentanza. Vorrei anche che la Commissione potesse essere d'accordo sulla prima parte della relazione del Presidente; cioè, sul valore della commissione interna come istituto, e sulla utilità che la sua esperienza ha dimostrato sotto il profilo — non mi si fraintenda — dell'articolo 46 della Costituzione (1).

Quindi, questa sua posizione, già di per sé, a mio avviso, dovrebbe dare alla commissione interna stessa un suo binario su cui camminare; e stabilire una ampiezza di diritto, sempre nell'interpretazione dell'accordo confederale.

Sono stato il primo a riconoscere la contraddittorietà che esiste tra gli articoli 2 e 10 dell'accordo; ma comunque, questa impostazione già può stabilire un certo invito ad eliminare questo contrasto, ed anche una guida nell'interpretazione del contrasto.

Compito fondamentale della commissione interna deve essere, infatti, quello di immettere, di facilitare, in genere, il lavoro nella direzione aziendale. Per raggiungere questo scopo istituzionale, bisogna che la interpretazione delle singole norme non sia fiscale e in contrasto con il fine. E credo che, anche su questo punto, la Commissione potrebbe raggiungere il suo accordo.

Per quanto riguarda, invece, il problema del riconoscimento giuridico, ci troviamo di fronte ad un problema di fondo. Non mi distacco dalla impostazione che ho già avuto l'onore di far presente al Presidente, contenuta in una breve nota.

Ritengo che noi non possiamo, allo stato attuale della situazione costituzionale, raccogliere nel nostro ordinamento giuridico, con diritto di piena cittadinanza, l'istituto della commissione interna, se non abbiamo preventivamente, o per lo meno contemporaneamente, raccolto nello stesso ordinamento, l'istituto del sindacato.

Ciò non facendo, segneremo la condanna definitiva del sindacato come tale, perché ha vita, nei rapporti sociali giuridici, e nell'esercizio

(1) *Cost.* ART. 46. — « Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende ».

del potere, soltanto quello che ha ingresso nel campo del diritto. Se noi non diamo questo ingresso al sindacato, e lo diamo invece solo alla commissione interna, veniamo veramente a seppellire il sindacato! Mi permetto di ricordare, inoltre, che non credo che potremmo fare questo, neppure alla stregua della norma costituzionale.

Vorrei ricordare, inoltre, che c'è stata una recente decisione della Corte di Cassazione che, in merito alla questione dell'apprendistato, ha posto *per incidens*, il principio della inderogabilità dell'articolo 39 della Costituzione (1) al fine della formazione della volontà contrattuale. Ripeto, quindi, che non potremmo - neppure sotto un profilo costituzionale - andare al di là di questa posizione. Sul principio del riconoscimento giuridico, penso che vi possano essere varie tesi, senza che questo porti ad un conflitto insanabile.

Ritengo, viceversa, che si potrebbe raggiungere un certo accordo sul problema della tutela in campo elettorale. Il giorno in cui noi stabilissimo il principio che la commissione interna, una volta eletta, ha il diritto di funzionare, avremmo rimosso una parte degli inconvenienti lamentati.

Per la questione elettorale, sono del parere che dovremmo prevedere un organo di controllo. Ho avuto modo di lamentare delle gravissime violazioni dei principii di libertà elettorale e sindacale nei confronti delle elezioni delle commissioni interne; e sono, pertanto, il primo ad ammettere che analoghe violazioni si possano verificare nei confronti di altre correnti sindacali ed a preoccuparmi che vi sia un organo di tutela e di controllo sotto cui la direzione si vigili per eliminare tali violazioni.

Un diritto si può far valere, in quanto vi sia una possibilità di farlo rispettare. Questo organo di tutela potrebbe essere l'ufficio del lavoro, oppure un collegio arbitrale. Questa ultima soluzione mi sembra la più opportuna, perché un collegio arbitrale ha la forza di fare rispettare le proprie opinioni, anche quando non abbiano una forza cogente.

Si potrebbe prospettare la possibilità di ricorrere all'Autorità giudiziaria, più esattamente alla Sezione controversie del lavoro, con un procedimento di volontaria giurisdizione.

Qualunque sia la soluzione da adottare, l'importante è che vi sia un tale organo di controllo e di tutela contro le violenze.

Concludendo, ritengo che, se non vi sarà, da parte dell'onorevole Calvi, una posizione di differenziazione *a priori*, la Commissione potrebbe giungere ad una soluzione unitaria, indicando soltanto le diverse posizioni per quanto riguarda le soluzioni del problema di fondo - quello del rico-

(1) v. nota 1, pag. 46.



noscimento delle commissioni interne — e giungendo ad una decisione esemplificativa come sintesi delle analisi delle varie indagini, senza emettere giudizi sulle varie posizioni.

On. BUTTÈ. — Sono d'opinione che la impostazione delle conclusioni sia abbastanza armonica e compendi tutte le questioni sollevate intorno a ciascun argomento.

Innanzitutto, mi sembra essenziale il riferirci alla situazione attuale, proprio per considerare che non è possibile indicare una soluzione unica, che risolva in un modo assoluto il problema.

L'indicare, invece — come ritengo sia stato fatto e come risulta dall'esame dei punti discussi — quelle che sono le opinioni prevalenti, basate sulla documentazione che non può essere disgiunta dalle conclusioni, può darci il quadro generale del complesso della materia in esame.

A mio avviso, non è invece possibile, senza elevarci a giudici, dire quale è la vera soluzione da adottare. Basta, infatti, la semplice lettura del documento conclusivo, per dare la possibilità a ciascuno di assumere degli atteggiamenti che possono anche essere differenti, e che, necessariamente, lo sono. Il fatto, però, di avere già inserito questa materia nella documentazione, mi sembra già una cosa importante !

L'onorevole Presidente ha già affermato la incontrovertibile importanza dell'istituto delle commissioni interne; e, ciò, nonostante gli ostacoli che si pongono al suo funzionamento. In ordine a questi ostacoli si è parlato, poi, di questioni ben precisate, donde una proposta — sulla quale mi pare siamo tutti d'accordo — di introdurre una forma di controllo o di appello per tutto quanto è materia di controversie. Anche questa tesi favorisce il riconoscimento dell'importanza di tale istituto.

Procedendo nell'esame del problema, sono state presentate altre proposte, alcune sostenute da una adeguata documentazione, altre che riguardano una situazione ancora in svolgimento, non ancora matura, per la quale ci troveremmo imbarazzati se dovessimo, al riguardo, approvare come Commissione un provvedimento al riguardo. Riconoscere, infatti, con una legge isolata, le commissioni interne, senza riferimento all'articolo 39, può creare una situazione imbarazzante, mentre sarebbe più opportuno dire, nella relazione, che una larga maggioranza della Commissione sostiene il riconoscimento giuridico delle commissioni interne.

Attraverso queste indicazioni e questi accorgimenti, noi potremmo ritenere di avere assolto, nel limite del possibile, il nostro compito.

Si tratta, in concreto, di vedere quale è la stesura di queste conclusioni per considerare se qualche aspetto sia stato dimenticato o convenga

che sia meglio sottolineato. Nel complesso — ripeto — mi pare che si possa essere soddisfatti della conclusione cui si è pervenuti.

È preferibile, infine, che il documento conclusivo assuma più la forma positiva che quella negativa, anche perché le esortazioni di ordine generico cadono nel nulla, mentre l'individuazione di una situazione precisa — sia pure indicando quelli che sono stati fino a ieri gli inconvenienti e sottolineando la volontà di toglierli — è la soluzione migliore.

Concludendo, aggiungerei, infine — se è possibile e se questa è la sede adatta — una vera affermazione dei diritti dei lavoratori, quella specie di « carta » di cui lungamente si è parlato e che non è stata più trattata.

On. CALVI. — Vorrei precisare il mio pensiero in merito a quanto ha detto l'onorevole Presidente; che, cioè, io non sono del parere di presentare una relazione separata. Affermo che io non escludo una tale soluzione, solo non posso sottoscrivere un documento di questo genere, la cui redazione, tra l'altro, a mio avviso, impiegherebbe molto tempo.

On. CAPRARA. — Io parto dalla considerazione che ovviamente non è il caso di riprendere la discussione sui temi che già, nelle passate sedute, sono stati oggetto di un dibattito approfondito, tanto più, poi, che le nostre posizioni sono abbastanza note.

L'onorevole Calvi ci consentirà di dire che se egli appartiene ad una grande organizzazione sindacale, noi ne rappresentiamo una altra altrettanto grande. Non è il caso di vedere, se si possa trovare, o meno, una maggioranza, quanto di discutere sul come arrivare ad un documento unitario.

Se dovessimo trovarci d'accordo sulla necessità di adottare dei documenti separati, perderemmo del tempo. Penso che, qui, invece, si possa trovare un accordo, anche perché il metodo che è stato finora seguito, ci ha consentito di arrivare a conclusioni, nella maggior parte dei casi, di carattere unitario.

Io approvo la proposta di accludere alla relazione finale il testo stenografico di queste discussioni, in modo che sia così chiara la posizione di ciascuno. Penso, inoltre, che non si debba innovare il sistema seguito fino ad oggi. Nelle relazioni si deve partire dalla constatazione della esistenza di certi fenomeni che abbiamo accertato nelle aziende e nelle campagne. Questi fenomeni sono quelli sui quali l'onorevole Calvi e noi siamo d'accordo; e, cioè, che nelle fabbriche italiane esiste una illecita azione delle direzioni aziendali nei riguardi dei lavoratori nell'esercizio dei loro diritti civili e

di quelli di carattere collettivo, questione quest'ultima che investe le commissioni interne. Questa è la prima constatazione su cui vi è una unanimità di consensi; e l'onorevole Calvi ha ammesso, lui con altri Commissari, di aver accertato tale stato di cose. Esiste, infatti, incontrovertibilmente, nelle fabbriche una situazione di attacco padronale diretto ad impedire il libero esercizio dei diritti dei lavoratori.

Il secondo tema è quello degli eccessi accaduti all'indomani della liberazione. Su questo punto, noi siamo contrari. Mi sento di giustificare questi presunti eccessi con la situazione nella quale ci si trovava dopo la caduta del fascismo e, quindi, dopo il crollo delle istituzioni fasciste. Mi pare quindi che, su questo punto, non sia il caso di discutere.

Io, però, desidero fare una eccezione di carattere formale che ha, poi, anche il suo aspetto sostanziale. Noi ci siamo attenuti, sempre, nelle nostre relazioni alla fotografia di quella che è la realtà degli ultimi due anni di lavoro nelle aziende, così come era stato previsto nelle nostre indagini. Perché adesso, in questo caso specifico, soltanto perché questa dilatazione è voluta da una parte, risaliamo al passato? Ella, signor Presidente, ricorderà che, quando si è votato in Commissione un ordine del giorno con il quale si diceva che l'inchiesta era stata condotta secondo un certo parametro o certe norme fissate generalmente all'unanimità, noi ci astenemmo; ma quelle norme prevedevano che l'inchiesta stessa si estendesse soltanto agli ultimi due anni. E sembra strano che proprio da quella parte, ora, si sollevi un problema di carattere storico, di responsabilità che va molto al di là del problema di carattere sindacale per investire uno tipicamente politico.

Quindi, rifiutando, per parte nostra, questa giustificazione, e dal punto di vista formale, e dal punto di vista sostanziale, credo di dimostrare in pieno la nostra coerenza. Adesso si parla di critica e di autocritica nei confronti di una situazione passata; ma si tenga conto che la situazione del Paese in quel tempo giustificava in pieno certi atteggiamenti!

On. BETTOLI. — In ogni caso, non si dimentichi che, in quegli anni, venne ricostruito il Paese in breve tempo; anche se, poi, il merito di questo è andato a coloro che ora accusano i lavoratori di aver provocato confusione e caos! Si esamini la situazione obiettiva di quel periodo e si consideri lo sforzo di ricostruzione fatto dai lavoratori italiani!

On. CAPRARA. — Quindi, l'accento che si fa a questo problema potrebbe portare molto lontano. E non so se sia il caso di riprendere certi temi o non piuttosto di attenerci a quanto la nostra Commissione ha deciso. Per

mio conto, respingo nettamente questi addebiti fatti al movimento sindacale, perché essi non tengono conto della realtà attraverso la quale è stato possibile ricostruire il Paese e le fabbriche distrutte e danneggiate.

Come ovviare a questa situazione? Cercherò di rispondere con ordine. Il primo punto da chiarire è che tutti abbiamo riconosciuto che esiste una situazione di anormalità. Su questo, credo che tutti saremo d'accordo. Io ritengo che uno degli strumenti per ovviare a questa situazione sia il riconoscimento giuridico delle commissioni interne, e sono d'opinione che su questo tema la Commissione debba fare come sempre ha fatto: decidere, a maggioranza, in un senso o nell'altro.

PRESIDENTE On. RUBINACCI. — Faccio presente che questo si è fatto sempre, quando c'è stato un accordo.

On. CAPRARA. — Ricordo all'onorevole Presidente che noi non abbiamo mai votato; e non vorrei che si votasse proprio ora, potendo suscitare magari il sospetto che, da parte di qualcuno, si voglia approfittare di una determinata situazione di assenze di colleghi.

Ad esempio, quando io ho espresso le nostre riserve sul lavoro a domicilio, non ho osservato se si trattava di una riserva di maggioranza o di minoranza. Soltanto, abbiamo percepito che, su quel punto, la maggioranza affermava principi da noi non condivisi; e ci siamo limitati a fare inserire a verbale che la pensavamo, su quel punto, diversamente.

La sua stessa relazione parte dalla considerazione che esiste una maggioranza in questa Commissione, la quale maggioranza si pronuncia a favore delle commissioni interne. Se questa maggioranza esiste, e se vi è una minoranza che dissente, ebbene si inserisca a verbale la tesi della minoranza. Del resto, signor Presidente, ritengo che gli orientamenti scaturiti dal dibattito siano ormai abbastanza chiari. C'è una parte favorevole al riconoscimento giuridico alle commissioni interne, e ce n'è un'altra che non vuole questo riconoscimento. Su questo punto, credo, perciò, che la nostra Commissione potrebbe giungere ad una conclusione.

On. BETTOLI. — Ho ascoltato con piacere che, nel problema delle commissioni interne, è stato inserito quello del settore agricolo. Però, non credo che bene si agirebbe affermando l'opportunità di creare le commissioni interne in talune aziende agricole. Se è pacifico che, nelle aziende dove esistono i salariati fissi, vi è una certa stabilità di lavoro, non è altrettanto pacifico pensare che l'istituzione delle commissioni interne, in altri tipi di azienda, possa provocare effetti utili.

La particolarità della situazione è data, infatti, dalla particolarità stessa del rapporto di lavoro; e, su questo, credo siamo tutti d'accordo. Però, nelle aziende di una certa importanza dove esiste un nucleo permanente di mano d'opera, la situazione aziendale si avvicina, in un certo senso, a quella di taluni settori edilizi.

Pertanto, vorrei che, per quanto si riferisce alla rappresentanza dei lavoratori nelle aziende agricole, adottassimo — almeno dove è possibile — un criterio di avvicinamento con le rappresentanze dei lavoratori in certe aziende edili.

Ecco perché, nella dizione che si riferisce alla prevalenza di salariati fissi, vorrei venisse inserito il principio di dare una certa possibilità di rappresentanza ai lavoratori delle aziende agricole, alla mano d'opera salariata. Si tratta, in fondo, di dare un aiuto che non costa niente e che corrisponde all'aspirazione di tutti, e che è conforme ad una realtà esistente, almeno in una certa parte delle aziende agricole della Valle Padana.

PRESIDENTE ON. RUBINACCI. — Se la Commissione permette, vorrei inserirmi nella discussione per cercare di portare su di una soluzione conclusiva gli orientamenti finora emersi. Il rilievo dell'onorevole Caprara mi sembra molto opportuno; e, cioè, che è pregiudiziale nella scelta di eventuali soluzioni, la determinazione del carattere che deve avere il nostro rapporto. Esso ha una funzione del tutto secondaria rispetto al materiale sul quale stiamo ora discutendo; ma che, tuttavia, compone tutta la parte documentativa.

Stiamo, ora, esaminando la possibilità di considerare se, in conclusione, si possa esprimere qualche giudizio di sintesi, ferme restando le risultanze che emergono in esatti termini, dalla relazione che ci accingiamo ad approvare definitivamente.

Fatta la premessa di non dover perdere di vista i limiti di tali considerazioni conclusive, dobbiamo chiederci con quale criterio dobbiamo formularle. Dobbiamo formularle con il criterio di vedere se è possibile alla generalità della nostra Commissione di adottare dei giudizi di sintesi che integrino e non annullino il valore dell'analisi riportata nella relazione.

Cerchiamo, ora, di individuare quali problemi siano sorti in questa ripresa di discussione, e dopo le riunioni del Comitato consultivo. Mi pare che, nel complesso, obiezioni alla gran parte delle considerazioni conclusive esposte, non ve ne siano. Vi è stato solo un rilievo dell'onorevole Bettoli; ed io penso che noi, senza addentrarci in dettaglio, si possa andare incontro alle considerazioni da lui fatte. Invece di riferirci ai salariati fissi, che rappresentano una categoria ben caratterizzata ed individuata, noi possiamo dire che, dovunque vi siano delle maestranze a carattere in prevalenza permanente, si può applicare questo sistema.

In questo modo, il problema si può risolvere, accettando l'opportuno rilievo dell'onorevole Bettoli.

Vi è, poi, l'altro problema dell'organo di appello e di controllo. Ho visto che, in merito, vi è stata una generalità di consensi. L'onorevole Calvi si preoccupa sempre di una possibilità di interferire in una materia in cui egli preferisce che unici giudici siano i sindacati. È una preoccupazione che ha il suo fondamento; non possiamo escluderlo! Vi ricordo che una delle grosse difficoltà riscontrate quando si è fatta la legge sindacale, è stata determinata dalla preoccupazione dei sindacati che fosse l'ufficio del lavoro a stabilire come dovesse esser ripartita la rappresentanza dei sindacati. Io mi spiego questa posizione di riserva; però, credo che, su questo punto, potremmo adottare il suggerimento che io avevo dato; e, se l'onorevole Calvi è d'accordo, potremmo anche riportare una sua breve riserva a questo proposito.

Vi è ancora il problema del riconoscimento giuridico delle commissioni interne. Io vorrei proprio pregarvi di non abbandonare un terreno che, a mio avviso, è l'unico aderente anche alla natura della nostra Commissione. Noi non siamo un organo deliberante; non dobbiamo fare una legge, non dobbiamo necessariamente scegliere, così come deve fare, invece, il Parlamento davanti ad un progetto di legge.

Abbiamo, invece, un compito fondamentale, essenziale, prevalente, che è quello dell'accertamento. Quando, però, dall'accertamento vogliamo passare alle proposte, è chiaro che l'unica cosa da fare, in caso di contrasto, è quella di registrare tali proposte, ma non di riprodurle in modo vincolante, come pensiero unitario della Commissione. Questo possiamo farlo per certi aspetti tecnici, come il problema dell'organo di controllo o di appello, ma non possiamo farlo per questioni che investono indirizzi.

Quando l'onorevole Caprara afferma che noi abbiamo fatto così in altri casi, io dico che lo abbiamo fatto su situazioni marginali, e non su situazioni fondamentali; perché, in questo caso, dobbiamo strettamente attenerci ai nostri compiti.

Dobbiamo tenere conto che, nella Commissione, vi è una parte favorevole al riconoscimento giuridico; ma, tra questi, vi sono molti che ritengono che il riconoscimento giuridico debba avvenire contestualmente o successivamente alla legge sindacale. Vi sono altri - come gli onorevoli Buttè e Rapelli - che sono d'accordo che ci si limiti a registrare le varie opinioni e le ragioni che militano a favore di queste ragioni stesse. Pertanto, il gruppo di coloro che insistono, perché la Commissione comunque proponga una legge per il riconoscimento giuridico, viene ad essere frazionato.

Io credo, pertanto, che la soluzione migliore sia quella di approvare la conclusione da me preannunciata, e che mi pare sia, effettivamente, quanto di meglio e di più serio noi possiamo fare, perché in essa noi ci siamo riferiti al dibattito, abbiamo identificato le varie situazioni che sono emerse; ed io non ho esitato a scrivere che un largo orientamento si è manifestato per una regolamentazione legislativa di questa materia delle commissioni interne.

Penso che dobbiamo fermarci a questa soluzione, senza fare qualcosa che non sarebbe nemmeno molto serio, perché quello che può interessare al Parlamento, in base al compito che ci ha affidato, è di avere, da parte nostra, una indicazione della situazione, una indicazione dei problemi che sono scaturiti dalla nostra discussione, ma non di sapere che su trenta persone, alcune vogliono una cosa ed altre una diversa.

Viceversa, verremmo ad attribuirci un carattere deliberante che non dovremmo avere, venendoci a sovrapporre all'opinione delle parti. L'importante, invece, è che ci limitiamo a delineare il quadro così come si presenta dalle varie opinioni emerse, pur mettendo l'accento sul largo orientamento manifestatosi.

Vi è, poi, l'altro problema delle interferenze, sul quale sono stato molto vago nella mia introduzione, perché ho preferito che i colleghi esprimessero la loro opinione. Anche a questo proposito, noi non dobbiamo fare accademia e non dobbiamo dire quello che, secondo i nostri particolari punti di vista, sembra interessante.

Dobbiamo, invece, riferirci alla relazione ed al materiale raccolto. Questo, evidentemente, rende estremamente difficili delle generalizzazioni.

Vorrei, infatti, pregarvi di attenervi al materiale raccolto; e vi renderete conto che, in molti casi, anzi in moltissimi, il problema non esiste. In altri, invece, il problema è stato prospettato da alcune commissioni interne e da alcuni lavoratori.

Ora, a mio avviso, considerando il problema del suo insieme - e intendendo mantenermi su di un terreno di assoluta obiettività perché grava su di me la responsabilità dell'obiettività delle conclusioni della Commissione - dobbiamo constatare che le cosiddette « interferenze » non si estendono a tutte le aziende.

Si tratta, non già di emettere condanne contro situazioni sindacali del passato, non già di emettere anatemi contro determinate correnti - questioni che esulano dalla nostra competenza e dalle nostre funzioni - ma di dire, obiettivamente, che noi abbiamo attraversato una fase di trapasso da una certa situazione - che ha avuto una più accentuata caratterizzazione politica - ad una fase che possiamo considerare di

normalizzazione; e di constatare che, in questo processo, si è inserito, ad un certo momento, anche un certo numero di imprenditori con una serie di iniziative che possono andare, da una propaganda che possiamo considerare non illegittima a provvedimenti su singole persone che noi non possiamo accettare.

E questo perché è chiaro che il provvedimento disciplinare ingiustificato, e soprattutto il cambiamento di posto e il trasferimento, rappresentano una azione indiretta per convincere a non entrare in certe liste; e questo, evidentemente, noi non possiamo approvarlo!

Proprio per queste considerazioni, dobbiamo porci sul terreno della massima obiettività, e dire che, per quanto riguarda i suoi compiti, la commissione interna deve essere necessariamente considerata unitariamente; e dire che noi non possiamo approvare le discriminazioni. Questo possiamo dichiararlo onestamente, perché corrisponde al documento istitutivo delle commissioni interne ed alle funzioni delle stesse.

E non possiamo ammettere discriminazioni per quanto si riferisce all'espletamento dei compiti delle commissioni interne, o discriminazioni da parte degli imprenditori tra i componenti delle stesse commissioni, attraverso punizioni o trattamenti peggiorativi.

Questo, a mio parere, costituirebbe l'unico terreno sul quale mantenersi su posizioni veramente obiettive, che servirebbero a dare una espressione certamente sintetica a tutto un vasto materiale che è acquisito agli atti, che ha il suo significato, e che può essere utilizzato dalle varie parti in diverso modo.

Se la Commissione si mette su questo terreno, e se, per quanto riguarda il problema del riconoscimento giuridico, entra nell'ordine di idee di accettare la mia proposta e mi consente di sottoporre una certa formulazione che, con grande scrupolo, sono andato redigendo dopo le discussioni dei giorni scorsi, io credo che noi potremo giungere veramente a proficue conclusioni.

Si tratta di approvare considerazioni conclusive, che altro non sono che il suggello alle relazioni molto ampie che siamo andati compilando. Si tratta di mettere il suggello conclusivo a quella che vuol essere veramente l'espressione generale, se non della totalità, almeno della generalità della Commissione, la quale ad un certo momento deve saper dimostrare di sapersi sciogliere da quelle che sono le posizioni particolari di ciascuno dei suoi componenti.

Non è, questo della Commissione, il terreno adatto alla polemica sociale, politica, economica. In un certo senso, noi siamo degli indagatori, abbiamo una funzione prevalentemente di accertamento.



E quanto maggiore è lo sforzo di obiettività che noi compiamo, tanto meglio noi rispondiamo all'incarico avuto dal Parlamento !

Sen. MARIANI. — L'onorevole Presidente ha posto la questione in termini molto chiari; ma non vorremmo che ciò desse luogo a discussioni postume. Noi dobbiamo giudicare dello stato dei fatti. Se noi diciamo — come mi sembra di avere compreso che si voglia fare — che le commissioni interne hanno attraversato un certo periodo di incertezza nel quale si è inserito il padronato, non diciamo una cosa esatta.

Dovrei ripetere, a questo proposito, quanto ho già detto in altre occasioni. Sarei disposto a orientare obiettivamente la discussione anche su quanto è avvenuto in passato e affrontare con la massima obiettività l'analisi della storia passata delle commissioni interne, naturalmente tenendo conto degli sconvolgimenti che sono intervenuti dal dopoguerra ad oggi.

Proporrei, pertanto, di evitare qualunque riferimento al passato, non perché voglia sottrarmi a questa analisi, ma per non essere trascinato in una discussione che sarebbe certamente lunga e complessa, e che esulerebbe dai nostri compiti.

Posso anche aderire al criterio che, in merito al riconoscimento giuridico delle commissioni interne, la Commissione non si pronunzi decisamente per una tesi piuttosto che per una altra. Tuttavia, constatato il male, bisogna indicare il rimedio ! E abbiamo constatato che, se non in tutte le aziende, certo in un gran numero di esse — in troppe aziende ! — il padronato interferisce nelle elezioni e nel funzionamento delle commissioni interne e si abbandona a rappresaglie contro i suoi componenti. Questa discriminazione è intollerabile ed è contraria alla Costituzione !

Constatata questa situazione, demandiamo al legislatore l'emanare i necessari provvedimenti. In questo senso, occorre pronunziarsi, con estrema chiarezza, e senza mezzi termini !.

On. VENEGONI. — Sono d'accordo con l'onorevole Presidente quando egli dice che il nostro lavoro dovrà essere presentato al Parlamento sotto due aspetti: uno di documentazione e uno di conclusione. La parte di documentazione raccolta attraverso l'indagine diretta, e che è stata elaborata dai nostri collaboratori, ha grande importanza, così come l'hanno le conclusioni alle quali dovremmo giungere attraverso la discussione in corso.

Non mi nascondo che avrei preferito senz'altro una vera e propria conclusione politica. Avrei preferito, cioè, che noi fossimo stati convocati per dare un giudizio complessivo di insieme, di carattere sintetico, sulla

situazione che abbiamo rilevato nel corso della nostra indagine diretta. Forse vi sarebbe stata una differenziazione su aspetti particolari; ma ciò ci avrebbe reso certamente più facile, in un secondo tempo, una presa di posizione sugli argomenti particolari che sono, poi, condensati nella relazione sui singoli argomenti.

A quanto pare, noi concluderemo i nostri lavori senza presentare al Parlamento una conclusione politica. Ed è inevitabile che le conclusioni politiche - o almeno la parte più importante di esse - vengano a gravitare sull'argomento più importante, che è quello della debolezza delle commissioni interne; e ciò per l'importanza che le commissioni interne hanno nei rapporti di classe all'interno delle aziende - per i fenomeni che abbiamo rilevato nel corso della nostra indagine - e per la loro funzione, in un certo senso più delicata e che si potrebbe dire di carattere politico. Tale questione, noi non abbiamo avuto il coraggio di affrontarla.

Dare una impostazione chiaramente politica alla nostra discussione ed alle conclusioni che noi presenteremo, significa decidere in un certo senso. E significa decidere in un altro senso limitarsi a riassumere i termini della discussione. Ma, in questo caso, ci riserviamo di fare, eventualmente in altra sede, una discussione più approfondita, più ampia, che sia una sintesi complessiva e generale della condizione operaia, quale noi la abbiamo rilevata nella nostra indagine.

Al punto cui siamo giunti, è possibile questa prima conclusione? Oppure, per ragioni di tempo, dobbiamo limitarci a puntualizzare il pensiero della Commissione su quello che è il tema centrale della nostra indagine, ossia sulla commissione interna? In questo caso, non faremmo che fotografare, per così dire, la situazione operaia.

Io sono vivamente preoccupato di una conclusione dei nostri lavori che trascuri alcuni aspetti importanti, che noi tutti abbiamo presenti, e sui quali abbiamo raccolto significative esperienze. Noi dovremmo manifestare il nostro malessere, il nostro disagio di parlamentari in visita alle aziende di fronte a certe situazioni da cui balza evidente una condizione di grave inferiorità fatta alla generalità dei lavoratori in conseguenza di un atteggiamento illegittimo del padronato! Non diremo noi questo? Sinora non lo abbiamo detto in nessuna occasione. E, se lo diremo, dove lo potremo dire? Non vi sarà una relazione conclusiva in cui si denunci questa situazione, in cui ci si assuma, almeno, la responsabilità di una precisa denuncia, di una chiara deplorazione dell'illegittimità e dell'anormalità di certe situazioni?

Dove potremo segnalare noi le condizioni di inferiorità fatte al singolo lavoratore nell'azienda, dal momento in cui viene assunto e per

tutto il periodo in cui dura il suo rapporto di lavoro? Dove lamenteremo la mancanza di una adeguata rappresentanza collegiale unitaria dei lavoratori, che li tolga dalla loro posizione di assoluta inferiorità? Dove prenderemo posizione contro la minaccia del licenziamento, che rischia di rilanciare i lavoratori non graditi al padrone nella grande categoria dei disoccupati, dei diseredati, dei declassati? Dove diremo, dunque, queste cose?!

Non so se si potrà concludere degnamente un lavoro che ci è costato molta fatica e molto impegno, e che aveva un chiaro significato politico, se non diremo queste cose. Fin dall'inizio, era un impegno politico quello che il Parlamento ci aveva affidato; e noi non potremo assolvere all'impegno assunto dinanzi al Parlamento stesso, entrando a far parte di questa Commissione, se non diremo chiaramente quale è stata la situazione da noi rilevata.

PRESIDENTE On. RUBINACCI. — Faccio presente che il nostro compito è stato quello di puntualizzare la situazione che abbiamo rilevata. E nulla di più! E noi, ad esempio, abbiamo rilevato che, su duecento aziende industriali da noi visitate, soltanto in dieci (1) è stato sostenuto dai lavoratori, dalle commissioni interne, dagli organi sindacali, che vi sono state interferenze padronali. Come possiamo formulare giudizi complessivi, partendo da un fenomeno che ha soltanto una portata limitata? Questo è il punto.

In altri termini, non ritengo possibile un giudizio complessivo. Il giudizio complessivo lo daremo, se mai, secondo le nostre vedute. Ma altro sono le nostre opinioni, e altro è la constatazione obiettiva di un fenomeno. Evidentemente, noi non possiamo precisare l'ampiezza che ha il fenomeno delle interferenze, né generalizzare situazioni particolari.

On. VENEGONI. — Io non mi riferivo a ciò, ma ad una unanimità di giudizio conclusiva per molte aziende visitate. Quando uscivamo dalle fabbriche — gli altri Parlamentari che hanno condotto direttamente l'inchiesta ed io — vi era unanimità di consensi sul fatto che queste interferenze vi fossero, e tutto faceva ritenere che questa unanimità sarebbe continuata anche quando si fosse trattato di stendere le conclusioni del nostro lavoro.

Sulla constatazione dei metodi illegittimi usati dai padroni per ridurre in condizioni di grave inferiorità la generalità dei lavoratori, ed in particolare la parte più attiva di essi, eravamo tutti d'accordo durante l'indagine diretta. Non vedo perché non vi debba essere accordo anche oggi, in sede di stesura delle conclusioni.

(1) v. tabella 9, pag. 75.

In ogni caso, tengo a precisare che — data la delicatezza e l'importanza politica delle conclusioni che dovremmo approvare — noi non potremmo approvare semplicemente una relazione che non fossimo in grado di esaminare con attenzione.

Suggerisco, pertanto, al nostro Presidente di fornirci copia della sua relazione; onde, in una successiva riunione, si possa proporre emendamenti e perfezionare il testo originario. Sarebbe il modo più consapevole e più responsabile di arrivare ad una conclusione. Vi sono cose che si possono dire in un modo o in un altro, e ci si deve preoccupare anche di una certa dosatura di linguaggio. È evidente che — mentre accordiamo piena fiducia al nostro Presidente — abbiamo il diritto di affiancarci a lui, non solo per la stesura delle conclusioni, ma per il modo con cui esse verranno formulate.

Una ultima analisi devo fare per quanto si riferisce ai diritti politici. Entrando nelle fabbriche, noi abbiamo l'impressione di rivedere quei cartelli che il fascismo aveva distribuito un po' dappertutto, soprattutto per intimidire i lavoratori: « Qui non si parla di politica, si lavora ». Come se, per i lavoratori italiani, vi fosse un divieto assoluto di occuparsi di questo argomento così delicato e così importante. La politica — nella mentalità di certi datori di lavoro — sarebbe una sorta di lebbra, e lebbrosi coloro che si occupano di politica !

Molti degli abusi che vengono lamentati non si riferiscono a episodi di cui sono rimasti vittime i componenti delle commissioni interne nello svolgimento dei loro compiti, ma si riferiscono al fatto che molti membri delle commissioni interne sono anche esponenti politici di lavoratori organizzati, di correnti sindacali, di partiti politici.

È possibile per noi accettare che sia legittimo, da parte dei datori di lavoro, creare condizioni di inferiorità per i lavoratori a seconda della loro opinione politica? Un lavoratore non ha il diritto di avere una opinione politica? Il diritto dei lavoratori ad avere e a manifestare una loro opinione politica deve, invece, essere ribadito anche dalla nostra Commissione.

PRESIDENTE On. RUBINACCI. — Non sono per nulla d'accordo sul fatto che nelle aziende si debba fare della politica. Nelle aziende deve essere, invece, rispettata l'opinione politica del lavoratore. Ciò implica anche il rispetto delle opinioni degli altri. Qualunque manifestazione di carattere politico all'interno della fabbrica viene a violare la libertà degli altri.

On. VENEGONI. — Nell'azienda il lavoratore ha il diritto di conservare e di esprimere la propria opinione politica !

PRESIDENTE On. RUBINACCI. — Di avere, non di esprimere! Non è quella la sede in cui esprimere le proprie opinioni politiche.

On. VENEGONI. — In base a quale legge si potrebbe impedire ai lavoratori di esprimere le proprie opinioni politiche?

PRESIDENTE On. RUBINACCI. — In base alla legge del rispetto della libertà altrui. È chiaro che se ciascuno esprime nell'azienda la propria opinione politica, e ognuno sostiene una tesi piuttosto che una altra, ne nascono gravi contrasti.

On. VENEGONI. — È opportuno che tutti abbiano idee chiare su questo problema. L'atteggiamento e le dichiarazioni del nostro Presidente sono molto gravi. Secondo il parere da lui espresso, non vi sarebbe il diritto, da parte dei lavoratori, di esprimere una propria opinione politica nell'azienda!

PRESIDENTE On. RUBINACCI. — Ripeto che riconosco al lavoratore il diritto di avere, non di esprimere una opinione politica nell'azienda. Non è quella la sede idonea; mentre vi sono le sedi e gli organi di partito, e vi sono i comizi!

On. VENEGONI. — Entrando nelle fabbriche, di conseguenza, i lavoratori perdono i diritti politici!

PRESIDENTE On. RUBINACCI. — La politica deve essere distinta dall'azione sindacale. Altrimenti, si cade nello sciopero politico.

On. VENEGONI. — Anche questo è un diritto. Se i lavoratori sono d'accordo di fare sciopero, lo faranno per questo e per altro.

PRESIDENTE On. RUBINACCI. — A mio avviso, non è corretto servirsi dell'organizzazione sindacale per fini politici.

On. VENEGONI. — In paesi democratici si sono fatti scioperi per costringere un re all'abdicazione. Ciò significa che quello sciopero è illegittimo o illegale? Non deve considerarsi illegale l'espressione da parte del lavoratore di una propria opinione politica. Se questo spirito e se questa limitazione dei diritti dei lavoratori entrassero fra le righe della sua relazione, signor Presidente, non vorrei assumermi la responsabilità di accettarla!

PRESIDENTE On. RUBINACCI. — Vorrei che da parte dei Commissari di parte socialcomunista si decidesse se si intende, o meno, accettare il mio sug-

gerimento per quanto riguarda la parte della relazione relativa al riconoscimento giuridico delle commissioni interne.

Chiarito questo punto, io potrei fornirvi il testo scritto che vi ho testè riassunto. Raccolte le considerazioni ed osservazioni conclusive, potremmo fissare una nuova riunione per l'approvazione definitiva, con l'intesa che se la vostra parte non ritiene di poter condividere qualche parte o qualche aspetto della relazione, essa potrà presentare qualche documento contenente queste riserve, che potrà essere allegato alla relazione.

On. VENEGONI. — Vorrei che si ridiscutesse il testo, con proposte di emendamento che potessero essere accolte da tutti. Se dovessimo giudicare dall'andamento della discussione odierna, la maggioranza non sarebbe molto favorevole alla soluzione prospettata dal Presidente in tema di riconoscimento giuridico delle commissioni interne.

Perché non è possibile, di conseguenza, raggiungere un accordo della maggioranza della Commissione su un testo concordato? Noi non possiamo che fare delle riserve agli atti. Bisogna, invece, discutere, in sede plenaria di Commissione il testo definitivo della relazione e introdurre gli emendamenti che fossero suggeriti.

On. CALVI. — Posso accettare la parte della relazione che riguarda il riconoscimento giuridico, se essa si limita ad una elencazione delle varie tesi e argomentazioni. Che, poi, non vi sia una opinione prevalente, ritengo che non debba preoccupare, perché la maggioranza si forma in Parlamento. Se ci siamo divisi, non è possibile presentare una conclusione unitaria; né, d'altra parte, è necessario farlo.

PRESIDENTE On. RUBINACCI. — Io sono contrario alla posizione di chi vuole per forza l'accordo. A mio avviso, nella conclusione ci si deve limitare a fotografare la diversità delle opinioni e limitarsi a dare atto che vi è un largo orientamento in una certa direzione. Ciò, del resto, rientra anche nell'ambito delle mie responsabilità di Presidente.

Insisto, pertanto, sulla tesi che ho esposto, di esprimere obiettivamente le diverse opinioni e di dare atto che esiste un largo orientamento favorevole al riconoscimento giuridico attraverso una legge.

Si dà pure atto che vi è una parte la quale, invece, ritiene che questo problema debba essere mantenuto nell'ambito sindacale, e che una altra parte considera che, comunque, il riconoscimento giuridico delle commissioni interne è subordinato a quello della regolamentazione del sindacato.

Sen. COLOMBI. — Noi accettiamo questa sua conclusione. Naturalmente le riserve che abbiamo esposto sulle diverse valutazioni rimangono acquisite.

PRESIDENTE On. RUBINACCI. — Ricordo che anche il resoconto stenografico della seduta odierna farà parte integrante della relazione della Commissione.

On. CALVI. — Mi riservo di esaminare il documento e di far pervenire le mie osservazioni.

PRESIDENTE On. RUBINACCI. — Tutto ciò sarà precisamente documentato nella relazione. Nulla sarà trascurato. Dai vari interventi risulta, infatti, una messa a fuoco assai utile dei vari problemi.

On. CAPRARA. — Per chiarezza, secondo la proposta Venegoni, dovremmo votare solo il testo relativo alla questione delle commissioni interne.

PRESIDENTE On. RUBINACCI. — L'unico punto che formerà oggetto di nuova discussione sarà quello che si riferisce alla valutazione delle « interferenze ». Propongo alla Commissione di dare mandato al Comitato consultivo di definire il testo conclusivo per quanto riguarda questo punto. Del Comitato stesso fanno parte gli onorevoli Buttè, Calvi, Caprara, Lizzadri, Rapelli, Roberti, Venegoni.

*(La Commissione approva).*

Non essendovi altre osservazioni, pongo, pertanto, in votazione nel suo complesso la relazione e le considerazioni conclusive sulle commissioni interne, dando mandato al Comitato suddetto di definire il testo per la parte che riguarda le cosiddette interferenze.

*(La Commissione approva).*

\* \* \*

*Successivamente, sotto la Presidenza dell'On. Rubinacci, si è riunito il Comitato consultivo che ha definito all'unanimità il testo per la parte concernente le interferenze.*

*È risultato, così, approvato il testo definitivo della relazione conclusiva, che viene pubblicato nella parte III del presente volume.*





PARTE TERZA

LE CONCLUSIONI DELLA COMMISSIONE



## CAPITOLO VII

### CONSIDERAZIONI E PROPOSTE

Sommario: 60. - *Le direttrici delle indagini svolte e l'elaborazione del materiale raccolto.* 61. - *La commissione interna organo di rappresentanza dei lavoratori nell'azienda.* 62. - *Il bilancio positivo della presenza delle commissioni interne.* 63. - *Le elezioni delle commissioni interne forma di effettiva democrazia.* 64. - *La diffusione delle commissioni interne nei vari settori.* 65. - *Lo svolgimento delle elezioni delle commissioni interne.* 66. - *La propaganda elettorale e le interferenze.* 67. - *Il funzionamento delle commissioni interne, la loro attività contrattuale ed i rapporti con i sindacati.* 68. - *Il problema del riconoscimento giuridico delle commissioni interne.*

#### **60. - Le direttrici delle indagini svolte e la elaborazione del materiale raccolto.**

La Commissione parlamentare ha ritenuto che suo compito primario ed essenziale, in riferimento all'incarico ricevuto dal Parlamento, fosse quello di riferire su quanto ha diligentemente annotato nello svolgimento dell'approfondita indagine che, in base al programma approvato, alle tematiche predisposte, alle varie fonti di informazioni prestabilite, al metodo ed ai criteri adottati, ha condotto per circa due anni nei vari settori economici in cui operano imprese private e pubbliche.

Giova, all'uopo, ricordare che l'indagine è stata effettuata secondo le seguenti direttrici:

a) raccolta di dati, di informazioni, di rilievi da parte delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria degli imprenditori, dei dirigenti e dei lavoratori;

b) raccolta di dati, di informazioni e di rilievi da parte delle organizzazioni sindacali di categoria, degli imprenditori dei dirigenti, dei lavoratori - tramite interrogatori diretti e mediante memorie scritte - nelle provincie visitate;

c) raccolta di dati, di informazioni e di rilievi nei colloqui con le direzioni aziendali e con le commissioni interne delle aziende visitate;

d) raccolta di dati, di informazioni e di rilievi nei colloqui svolti con numerosi lavoratori appartenenti alle varie aziende visitate.

L'indagine, per quanto concerne le commissioni interne, ha avuto ampio sviluppo nel settore industriale, ma la Commissione parlamentare si è sforzata di raccogliere il più ampio materiale possibile anche negli altri settori economici, dal commercio al credito, dall'attività marittima e portuale alle assicurazioni, dalle aziende economiche gestite dallo Stato, o da altri enti pubblici, ai trasporti pubblici e privati.

La Commissione, in altri termini, ha voluto riaffermare il concetto che, nella varia situazione economica e sociale nel nostro Paese, è necessario che l'attenzione non sia concentrata soltanto sui problemi del mondo del lavoro industriale, ma venga estesa a tutti i settori, onde poter avere davanti agli occhi un panorama veramente comprensivo della realtà sociale italiana.

Ed è per questo, che, nel materiale raccolto ed illustrato relativo al settore industriale, sono stati inseriti appositi capitoli che si riferiscono agli altri settori esplorati.

La elaborazione del vasto materiale raccolto ha richiesto un ponderoso lavoro di selezione e di sistemazione, in base al quale è stata formulata la dettagliata tematica di tutti gli argomenti che, nel corso dell'indagine, sono stati trattati e segnalati, o che, comunque, siano affiorati.

In questo canovaccio di oltre duecento argomenti sono stati incasellati i dati, le informazioni, le notizie, i rilievi, le denunce, i punti di vista che, su ciascun oggetto, sono stati forniti, svolti, illustrati dalla Commissione.

All'uopo, ci si è serviti di tutte le varie fonti; onde è possibile considerare ciascun argomento come visto dalle varie parti interpellate.

Ogni argomento è, quindi, un mosaico; e questo insieme di mosaici costituisce il panorama, variamente colorito, che la Commissione offre all'attenzione del Parlamento e alla opinione pubblica del nostro Paese.

In questo modo, la Commissione ha rifiutato di porsi sul terreno di una trattazione accademica dei vari argomenti e, col sistema adottato, ha illuminato ciascun problema con sguardi emersi dalla realtà viva.

Il quadro giuridico del regolamento, stabilito con accordi sindacali, per la istituzione ed il funzionamento delle commissioni interne è divenuto, in tal modo, soltanto un punto di riferimento per determinare come le commissioni interne siano nella realtà diffuse, quali siano i limiti alla loro estensione, come completamente funzionino, quali attività esse svolgano, quali forze le contrastino e ne riducano l'efficienza, come le commissioni interne siano viste da vari angoli visuali e nelle più diverse situazioni, quale sia la varia gamma delle loro relazioni con le direzioni aziendali, con i sindacati, con i singoli lavoratori, e come siano, nei diversi casi, apprezzate e quali critiche siano loro indirizzate.

La Commissione parlamentare non ha mancato di accompagnare la esposizione di ciascun gruppo di argomenti con delle osservazioni che inquadrano la materia e ne facilitano l'esame, come ha cercato, nei limiti del possibile, di procedere ad elaborazioni statistiche, che evidentemente, non consentono *assolute generalizzazioni*, ma aiutano a rendersi conto dei rapporti quantitativi e qualitativi esistenti tra le varie situazioni obiettivamente emerse o unilateralmente segnalate.

In conclusione, si deve affermare che la Commissione ha inteso, con la presente relazione, fare soprattutto una analisi. Il carattere analitico della relazione è stato imposto dalla varietà delle situazioni, ed anche dalla difficoltà di giungere su ciascuna segnalazione, su ogni punto di vista manifestato, a delle conclusioni obiettive.

Del resto il carattere analitico della relazione è, nel pensiero della Commissione, il maggior pregio della relazione stessa, in quanto fotografa la realtà, identifica difficoltà, incomprensioni, stati di tensione, porta alla luce le situazioni le più varie, offre ai politici, ai sindacalisti ed agli studiosi una completa problematica.

#### **61. - La commissione interna organo di rappresentanza dei lavoratori nell'azienda.**

Ciò posto, la Commissione ha ritenuto che la esposizione analitica potesse essere accompagnata da alcune considerazioni conclusive, a condizione che queste siano valutate come un tentativo di sintesi su alcuni aspetti essenziali, ed a condizione che sia ben chiaro che tali considerazioni non si sovrappongano alla esposizione analitica, ma soltanto la integrino.

Ed in questo spirito la Commissione ha convenuto che fosse utile, ai fini di una visione di insieme del materiale raccolto, prima ancora di fissare alcuni punti conclusivi, di svolgere un ampio dibattito, di carattere generale, che si trova integralmente riportato, con i resoconti stenografici delle sedute del 3, 5 e 19 dicembre 1957, nel precedente capitolo VI.

È chiaro che una materia - come quella oggetto della presente relazione - non può essere costretta a conclusioni in tutto e per tutto unitarie; ma viene, piuttosto, arricchita dalle originarie valutazioni dei vari componenti la Commissione, ciascuno partendo dai propri punti di vista ed ispirandosi ad ideologie anche contrastanti.

Ed è per questo che parte integrante della presente relazione devono considerarsi le osservazioni, i rilievi, i commenti, le ricostruzioni ideologiche e le valutazioni pratiche contenute nei vari interventi nella discussione generale.

La Commissione si è trovata d'accordo nel riconoscere e sottolineare che l'esperienza delle commissioni interne, pur attraverso le traversie e le incomprensioni, le lotte e le difficoltà e l'incertezza nei compiti, deve considerarsi positiva.

La commissione interna si pone come una tappa importante nello sviluppo sociale del nostro Paese. L'inserimento della commissione interna nella vita aziendale, quale organo di rappresentanza dei lavoratori, vale a caratterizzare l'azienda, che non può essere più concepita soltanto come una organizzazione a fini produttivi, nella quale dispotica sia, in ogni campo, la volontà imprenditoriale, ed il cui governo debba ispirarsi esclusivamente a considerazioni economiche.

La presenza della commissione interna, come organismo rappresentativo dei lavoratori, non modifica la natura giuridica e la funzione economica della azienda, che restano salde nelle concezioni tradizionali, che corrispondono, del resto, ad esigenze tuttora valide ed attuali, ma porta a considerare l'azienda anche come fatto sociale, e a dare risalto nell'azienda al fattore umano.

I lavoratori, considerati dal punto di vista umano, vengono, così, in migliore evidenza nella complessa organizzazione aziendale, in quanto ad essi si attribuisce una propria autonoma rappresentanza. A fianco della loro individualità, che pur sempre va salvaguardata, essi acquistano risalto anche come comunità, come corpo organico inscindibilmente legato agli altri fattori che, insieme con esso, concorrono a realizzare il fine dell'azienda, e cioè, la produzione od altra attività economica.

È chiaro che una tale novità, nel complesso quadro della organizzazione aziendale, si sistema secondo una legge che non può che essere di armonia e non già di contrapposizione, e non sovverte le responsabilità, e non incide sul principio gerarchico che è alla base del retto funzionamento di qualsiasi organismo in cui operino uomini in posizioni diverse.

Ed è così che l'azienda appare come la confluenza verso un unico fine comune dei vari elementi che la compongono: l'imprenditore, cui si deve l'iniziativa, che fornisce il capitale per gli impianti e l'esercizio, che ha la suprema responsabilità della gestione aziendale; la dirigenza che adempie alla essenziale funzione di organizzazione tecnica, che sovrintende allo svolgimento dell'attività produttiva; i lavoratori, infine, che prestano la loro collaborazione per lo svolgimento del processo produttivo.

All'uopo, va osservato che i rapporti tra questi fattori sono determinati dalla legislazione sociale e dalle sempre più minute e circostanziate norme della contrattazione collettiva. Il regime normativo è, in altri

termini, fissato al di fuori dell'azienda, o sul piano legislativo o sul piano contrattuale. Per questo ultimo piano, il regime normativo è stabilito a livello della categoria, ed a tale livello si esplica la insostituibile funzione sindacale che, con la lotta o con l'accordo, realizza le migliori condizioni possibili.

Ma, nell'interno dell'azienda, l'astratto regime normativo delle leggi e dei contratti deve tradursi in realtà concreta; deve indirizzare e regolare i rapporti individuali e collettivi tra l'impresa e la maestranza ed i singoli suoi componenti. E questa traduzione delle norme in effettivi diritti dei lavoratori, non è fatta più, ormai, in base ad una assoluta discrezionalità dell'imprenditore; ma, per essa, è previsto un intervento della commissione interna, quale organo permanente di rappresentanza e di controllo dei lavoratori.

La commissione interna vigila perché le leggi ed i contratti siano applicati. La commissione interna ha il diritto, in proposito, di intervenire presso la direzione aziendale, di denunciare, se del caso, l'inosservanza agli organi ispettivi dello Stato.

Ma, a parte ciò, altra essenziale funzione è attribuita alla commissione interna. Vi sono molte materie nelle quali il regime normativo si arresta a poche fondamentali disposizioni, rimanendo largo campo alla discrezionalità imprenditoriale: fissazione di inizio e cessazione di orario, epoca delle ferie, adozione di nuovi sistemi retributivi, ecc.

In tutti questi casi, la discrezionalità imprenditoriale è temperata dalla presenza della commissione interna, con la quale la direzione è tenuta ad un preventivo esame comune; e, in quella sede, la commissione interna esprime il punto di vista dei lavoratori, ed indica le soluzioni più adeguate a conciliare le esigenze della organizzazione del lavoro con quelle umane dei lavoratori.

Non sempre i rapporti fra le parti nella azienda si svolgono in modo piano: insorgono conflitti e vertenze di carattere collettivo ed individuale. Anche in tali casi, un ruolo è assegnato alla commissione interna, che affianca gli interessati, ne sostiene le ragioni, cerca la strada di equi componimenti e di conciliazioni.

Nell'interno dell'azienda, infine, vi sono e si vanno sempre più estendendo istituzioni sociali, che mirano a soddisfare esigenze umane dei lavoratori: mense, spacci, ambulatori, nidi e camere di allattamento, circoli ricreativi, iniziative sportive e culturali, ecc. Per tutte queste istituzioni, la commissione interna può dare il suo valido contributo, può vigilarne il funzionamento, può concorrere a migliorarne ed allargarne l'attività.

In altri termini, in tutto un vasto campo della vita aziendale, per quanto attiene alle condizioni di lavoro, vi è ormai la presenza organica dei lavoratori rappresentati dalla commissione interna. I lavoratori non sono più soggetti passivi delle altrui iniziative, ma concorrono, attraverso la commissione interna, che vigila, interviene e discute, a determinare molte delle modalità del pratico svolgimento del rapporto e della prestazione di lavoro.

E, qui, conviene sottolineare che, comunque, anche se, nella pratica, può apparire diversamente, la commissione interna esplica una funzione di collaborazione.

La direzione aziendale ha, infatti, tutto l'interesse di conoscere il punto di vista dei lavoratori, può giovare di utili suggerimenti, comunque è messa in grado di sapere preventivamente quali possono essere le reazioni dei suoi provvedimenti.

La presenza della commissione interna contribuisce a rendere più illuminata l'azione della direzione aziendale.

Si potrebbe dire che tutto ciò è vero in teoria, ma che, in pratica, le cose vanno diversamente. Ciò, in parte, è vero; perché, a volte, i conflitti e le incomprensioni determinano situazioni di tensione, anziché giovare alla distensione. Ma è certo che, nel complesso, l'utilità, anche dal punto di vista imprenditoriale, è sempre prevalente, come del resto in molte dichiarazioni è stato riconosciuto.

Il punto essenziale è questo: che la commissione interna si afferma e adempie meglio alle sue funzioni, in quanto commissioni interne e direzioni aziendali aderiscono ai principi fissati nell'accordo interconfederale, che attribuiscono alla commissione interna funzioni di collaborazione e di mutua comprensione tra direzione e lavoratori.

## **62. - Il bilancio positivo della presenza delle commissioni interne.**

Il bilancio positivo della presenza delle commissioni interne - a parte l'evoluzione concettuale della nozione giuridica, economica e sociale dell'azienda - è confermato da una notevole serie di elementi.

Il primo elemento positivo che va sottolineato è che - come è risultato dall'inchiesta - ove esistono le commissioni interne, le disposizioni di legge e le norme contrattuali sono meglio osservate.

Si può, in altri termini, ritenere che l'esistenza della commissione interna sia un incentivo al rispetto delle leggi e dei contratti, e che la possibilità, che le stesse hanno di indicare e denunciare evasioni, operi positivamente ai fini della esatta applicazione.



Le commissioni interne contribuiscono, poi, ad individuare, in termini aderenti alla realtà della vita aziendale, tutta una serie di problemi pratici che concernono l'adeguatezza delle norme astratte alle situazioni concrete. Si fornisce, in tal modo, un ricco materiale alla successiva elaborazione in sede di accordi sindacali.

Sorgono gran numero di questioni interpretative delle norme, si mettono in evidenza molte lacune e, sotto la pressione delle commissioni interne, molte questioni controverse finiscono con l'essere risolte in un modo o nell'altro, onde la rete degli adattamenti pratici si infittisce.

In tal modo, le commissioni interne contribuiscono a creare, sempre più, nell'interno delle aziende un regime di diritto. Valga, a questo proposito, tutto il complesso materiale esposto nella presente relazione, dal quale risulta che questioni come quelle delle mansioni, delle qualifiche o delle tariffe di cottimo, sono al centro delle discussioni e delle controversie, e vanno così maturando verso regolamentazioni di carattere obiettivo.

Altro elemento positivo è costituito dal fatto che le commissioni interne, per svolgere i loro compiti, devono approfondire la conoscenza della legge e dei contratti. I numerosi lavoratori, che fanno parte o aspirano a fare parte di commissioni interne, sono così indotti - si potrebbe dire costretti - a prepararsi adeguatamente.

Per la verità il livello di preparazione dei membri delle commissioni interne non è sempre apparso adeguato ai compiti che dovrebbero esplicare, ma è certo che essi hanno una conoscenza certamente migliore della grande massa dei lavoratori.

Si va così creando, e gradualmente allargando, un gruppo di lavoratori più preparati, che conoscono meglio le leggi ed i contratti, che possono contribuire a diffonderne la conoscenza fra gli altri lavoratori.

A tutto ciò, si aggiunga che, attraverso le discussioni con le direzioni aziendali, le commissioni interne si sentono contrapporre ragioni ed elementi attinenti ad esigenze di organizzazione del lavoro e ad esigenze produttive.

Ciò le induce ad una valutazione critica di quanto è loro opposto, che comunque le porta a non prescindere da tali aspetti nella loro condotta, ed a ricercare il presidio tecnico, per meglio correggere le loro impostazioni umane e sociali.

A lungo andare, tutto questo finirà col dare buoni frutti e contribuirà a creare una atmosfera di comprensione migliore, costringendo le direzioni aziendali a farsi carico dei riflessi umani e sociali dei loro provvedimenti, e le commissioni interne a non ignorare le esigenze tecniche e produttive.

**63. - Le elezioni nelle commissioni interne forma di effettiva democrazia.**

Un altro elemento di grande importanza va sottolineato: le elezioni democratiche delle commissioni interne.

Partecipando al voto, si diffonde nei lavoratori la coscienza della propria cittadinanza aziendale; si esercita lo spirito critico nel valutare le diverse impostazioni propagandistiche; si è portati a scegliere le soluzioni che meglio possono dare dei risultati concreti, anziché quelle imposte su questioni astratte di principio.

L'esercizio del voto, che normalmente si esplica, come è apparso dalla indagine, con tutte le garanzie di riserbo, contribuisce a diffondere la coscienza nei lavoratori che la democrazia si esprime precisamente attraverso le elezioni, e che le elezioni, in tanto hanno significato, in quanto siano strettamente osservate le forme e le garanzie prestabilite.

Questo fatto elettorale, che si svolge nell'interno dell'azienda, costituisce una forma di effettiva democrazia in campo sindacale, in quanto ad esso partecipano indistintamente tutti i lavoratori, e non già soltanto quelli che sono iscritti a singole organizzazioni sindacali.

Si deve, infine, tener presente che, nonostante le difficoltà ed i contrasti, talvolta drammatici, fra le parti, le grandi organizzazioni sindacali degli imprenditori e dei lavoratori nel settore industriale dal 1947 ad oggi, salvo le modifiche apportate nel 1953, hanno costantemente rinnovati gli accordi che istituiscono e regolano il funzionamento delle commissioni interne, introdotte con l'accordo Buozzi-Mazzini del 2 settembre 1943.

È da tener presente, inoltre, che altri accordi si sono andati stipulando negli altri settori economici, diffondendo la rete delle commissioni interne. Ciò costituisce la conferma che, ormai, nella comune coscienza delle organizzazioni sindacali degli imprenditori e dei lavoratori, le commissioni interne costituiscono, non già un esperimento occasionale, ma un fatto acquisito e consolidato dalla esperienza.

Tutto questo insieme di considerazioni porta la Commissione a sottolineare il grande valore dell'esistenza delle commissioni interne nella vita aziendale, ed a raccomandare che esse siano mantenute, che siano rese sempre più aderenti allo spirito che indusse ad istituirle, che esse si consolidino e riescano ad essere più efficienti nel loro funzionamento e nella loro attività.

**64. - La diffusione delle commissioni interne nei vari settori.**

Per quanto si attiene alla diffusione delle commissioni interne nei vari settori economici, si rinvia al materiale reperito, alle elaborazioni statistiche che è stato possibile fare ed alle dichiarazioni raccolte, che val-

gono a lumeggiare le difficoltà obiettive e subiettive ad una più larga diffusione delle commissioni interne in tutte le aziende.

Fermo restando quanto, a suo luogo, è stato rilevato, non può trascurarsi, in queste considerazioni conclusive, il fatto che il principale limite alla diffusione delle commissioni interne è costituito dall'ambito in cui valgono gli accordi sindacali che le hanno istituite e riconosciute.

La carenza di una legislazione applicativa dell'articolo 39 della Costituzione, anche in questo campo manifesta i suoi effetti negativi. Tutte le aziende non iscritte alle associazioni sindacali imprenditoriali sono mosse prevalentemente dal desiderio di sottrarsi agli obblighi derivanti dalla contrattazione collettiva; ed è, quindi, naturale che ben scarse siano le possibilità che esse si prestino a riconoscere le commissioni interne.

Si deve, altresì, tener presente che, anche nell'ambito sopra richiamato, mentre le commissioni interne sono generalmente esistenti nelle grandi aziende, la percentuale va riducendosi mano mano che si passa alle medie ed alle piccole aziende. In generale, la pressione dei lavoratori tendenti a costituire le commissioni interne è proporzionale alle dimensioni aziendali.

Nelle piccole aziende, due elementi ostacolano in modo particolare la costituzione delle commissioni interne. L'uno è il fatto che esiste una possibilità di rapporti diretti tra imprenditore e singoli lavoratori - per cui, dal punto di vista imprenditoriale, la commissione interna può apparire come un diaframma - e l'altro consiste nel fatto che in una piccola comunità è più difficile trovare elementi capaci e che, comunque, accettino di mettersi in una posizione esposta.

Ma, a parte queste considerazioni relative alle dimensioni aziendali, si è dovuto constatare che vi è anche in un certo numero di imprenditori, una ostilità preconcepita alla istituzione della commissione interna, sia perché si vede in essa un organo che contrasta il potere assoluto imprenditoriale, sia perché si preferisce un metodo paternalistico di concessioni, e sia per esperienze non favorevoli dirette od indirette.

Un tale stato di animo non ostacola soltanto la costituzione delle commissioni interne, ma influisce anche notevolmente sul funzionamento e l'attività delle commissioni interne esistenti in talune aziende. Le conseguenze sono diverse, ma il punto di partenza è lo stesso; ed è questo punto di partenza che va attentamente considerato. Esso sarà trattato più oltre unitamente a quello delle elezioni, mentre il problema della ulteriore diffusione delle commissioni interne sarà esaminato quando si parlerà del loro riconoscimento giuridico.

Sempre a proposito dei limiti della diffusione delle commissioni interne, va rilevata una notevole difficoltà alla loro istituzione ed al loro

funzionamento, in particolari settori come quello dell'edilizia, delle industrie stagionali e, in generale, in tutti i settori ove vi siano rapporti di lavoro di breve durata.

La verità è che le commissioni interne si costituiscono naturalmente, ove vi sono maestranze stabili; ed è questa una constatazione tanto ovvia da non avere bisogno di particolare illustrazione.

La Commissione parlamentare, infine, deve notare che l'unico settore economico nel quale non sono previste da accordi sindacali, e dove, di fatto, non esistono commissioni interne, è quello dell'agricoltura. Si deve obiettivamente riconoscere che il rapporto di lavoro subordinato in agricoltura è generalmente precario. Il bracciante è, in effetti, un giornaliero. Ciò posto, una possibilità di un organismo rappresentativo dei lavoratori agricoli nelle singole aziende sarebbe possibile soltanto, ove vi siano aziende organizzate, aventi maestranze in prevalenza permanenti.

La Commissione esprime, pertanto, il voto che, ove tali condizioni si riscontrino, commissioni interne siano costituite e, quindi, auspica che accordi sindacali intervengano in tal senso.

#### 65. - Lo svolgimento delle elezioni delle commissioni interne.

Qualche considerazione è opportuno fare a proposito dello svolgimento delle elezioni delle commissioni interne.

Tali considerazioni, peraltro, non intendono assorbire quanto è stato dichiarato, segnalato, denunciato ed esposto nel vasto materiale che, ordinatamente, è stato raccolto nella parte di questa relazione destinata alle elezioni. È, a quella vasta documentazione che si deve far riferimento per una completa conoscenza dell'andamento del fenomeno elettorale e delle varie circostanze che su di esso influiscono.

Ciò posto, si deve innanzi tutto sottolineare che, nella generalità dei casi, il regolamento elettorale è applicato, che le procedure sono svolte con le garanzie previste, e che il voto è espresso liberamente e segretamente.

Alcune questioni interpretative sono state riscontrate per quanto riguarda la partecipazione al voto degli apprendisti e dei sospesi, come istanze sono state rivolte per una autonoma rappresentanza degli intermedi, come qualche contestazione è insorta circa la distribuzione dei seggi tra operai ed impiegati.

A parte tali questioni, che non sono state risolte, ben poche vertenze sono state portate all'esame degli organi sindacali, come previsto dal regolamento.

Due aspetti, però, meritano particolare rilievo: il fatto che, in alcuni casi, il rinnovo delle commissioni interne è ritardato; e il fatto che, in certi casi, la presentazione di determinate liste è impedita.

L'effettiva portata dei ritardi risulta precisata, come sono indicate le varie cause che, di volta in volta, hanno contribuito a determinarli. Così come una ampia documentazione, a suo luogo, è esposta per quanto riguarda gli impedimenti in alcuni casi alla partecipazione di liste C.I.S.NA.L. alle elezioni.

A questo proposito, si deve, peraltro, rilevare che si tratta di casi circoscritti, perché, in molte aziende, la partecipazione della C.I.S.NA.L. non ha dato luogo a controversie.

Sia i ritardi e sia gli impedimenti della presentazione di alcune liste si riannodano al fatto che l'unico organismo che presiede alle elezioni è il comitato elettorale, composto pariteticamente dai rappresentanti delle varie liste.

Sembra alla Commissione che sarebbe opportuno che fosse istituito un organo di controllo o meglio di appello od anche di arbitrato, che potesse indire le elezioni, in caso di carenza nell'azienda, che potesse dirimere le controversie circa la presentazione delle liste e, a richiesta, esercitare una vigilanza sullo svolgimento delle elezioni.

Poiché gli Uffici del lavoro hanno istituzionalmente il compito di conciliare le vertenze in materia di lavoro, si potrebbe legislativamente, ove non fosse possibile farlo in via amministrativa, attribuire agli stessi Uffici del lavoro i compiti innanzi indicati, come propri dell'auspicato organo di controllo. Né potrebbe, in proposito, costituire difficoltà insormontabile il fatto che la commissione interna sia regolata da accordi sindacali.

La disposizione che conferisce i compiti innanzi detti agli Uffici del lavoro potrebbe precisare che tali compiti debbono essere espletati nei casi in cui convenzionalmente è prevista l'istituzione nelle aziende di commissioni interne. E ciò, evidentemente, sempre che non si provveda al riconoscimento giuridico, con legge, delle commissioni interne.

Alternativamente a tale soluzione, si prospetta la opportunità di costituzione di collegi arbitrali, che assolvano i compiti di cui sopra e che, emettendo lodi obbligatori, verrebbero a riallacciarsi alla tradizione del probivirato, che tanta benefica attività ebbe a svolgere nei primi decenni di questo secolo.

Sul punto della costituzione di organi di controllo o di arbitrato, l'onorevole Calvi ha chiesto che fosse inserita la seguente riserva: «Essendo contrario al riconoscimento giuridico, per legge, delle com-

missioni interne, sono anche contrario alla creazione di un organo legislativo di controllo e di arbitrato in materia elettorale. E ciò sia perché i casi di vertenza sono pochi, sia perché tale organo è da ritenersi incompatibile con l'attuale posizione giuridica delle commissioni interne. Ritengo che debba, l'accordo interconfederale, prevedere ed indicare un organo (ufficio del lavoro, collegio arbitrale) al quale attribuire tale funzione».

A proposito delle elezioni, la Commissione esprime l'avviso che sarebbe opportuna una durata biennale alle commissioni interne.

La ripetizione, ogni anno, delle elezioni dà un carattere piuttosto instabile alla commissione interna. Qualche mese è impegnato dalla preparazione delle elezioni, qualche tempo è necessario per predisporre un programma; poco tempo, dunque, resta per un metodico, normale svolgimento della sua attività.

#### 66. — La propaganda elettorale e le interferenze.

Gli aspetti più delicati della elezione delle commissioni interne non si riferiscono allo svolgimento formale delle elezioni — di per sé, peraltro, molto importante — che, come si è visto, non dà luogo a rilievo oltre quelli che sono stati innanzi indicati.

Ben più complessa è la situazione per quanto riguarda la fase precedente l'esercizio del voto, quella fase che nella relazione è stata identificata come «propaganda elettorale», e che, in effetti, si riferisce, non solo alla propaganda elettorale vera e propria, come fenomeno fisiologico, ma ad asprezze e contrasti, ad interventi esterni e pressioni, che possono considerarsi patologici.

È evidente che la determinazione della sfera del lecito nel campo della propaganda elettorale costituisce un problema molto arduo.

La possibilità di propaganda deve essere conciliata con le esigenze di ordine e di disciplina nella azienda, ove i lavoratori sono tenuti alla regolare prestazione di lavoro. È evidente che il clima arroventato preelettorale porta, a volte, a svolgere la propaganda anche durante il lavoro, anziché al termine o nelle interruzioni o con riunioni esterne. Ciò dà luogo ad interventi repressivi soprattutto di capi o sorveglianti che, a loro volta, provocano intolleranza in coloro che ne sono colpiti.

D'altra parte, è estremamente difficile accertare se i casi denunziati di interventi intimidatori aziendali, siano, come di volta in volta viene asserito, invece legittimo intervento per mancanze disciplinari od altro.

Certo, in tali casi, quando si giunge al licenziamento, sarebbe opportuno che si provocasse una declaratoria da parte del collegio arbitrale,

previsto per i licenziamenti individuali, mentre il più delle volte, nello stesso interesse del lavoratore colpito, si preferisce giungere ad un bonario componimento con l'indennità extra contrattuale.

Per tornare a quelli che possono considerarsi gli elementi patologici inseriti nello svolgimento delle elezioni delle commissioni interne già a suo tempo si è avvertito che tale fenomeno non si estende all'intera area delle commissioni interne; perché anzi - come è dato rilevare dalle dichiarazioni positive e da mancanza di segnalazioni negative - si può ritenere che, in una parte notevole delle aziende, le cose si svolgono in modo normale senza l'intervento di sollecite pressioni indirizzate ad orientare in un dato modo i risultati.

Ma ciò non toglie che il fenomeno esiste; e, pur non essendo generalmente diffuso, ha pur sempre una certa ampiezza che preoccupa, anche perché investe alcune fra le maggiori aziende.

I fattori patologici consistono in interventi di direzioni per sconsigliare singoli elementi dal presentare la candidatura o, addirittura, nell'adottare, come pressione, provvedimenti di ordine disciplinare, trasferimenti ecc. Come permangono episodi di violenze e minacce di attivisti e pressioni esterne esercitate anche sulle famiglie.

Questi fenomeni, specie quelli del primo tipo, non possono essere considerati a sé stanti, e si ricollegano al più generale problema dei rapporti tra direzioni aziendali e commissioni interne, sia considerate nel loro complesso, e sia nei singoli membri che le compongono in rapporto alla loro qualificazione sindacale.

Per una visione, il più possibile unitaria, del problema, va ricordato che le elezioni per le commissioni interne avvengono in base a liste che riproducono gli schieramenti sindacali, donde una concorrenza molto vivace anche per i riflessi extra aziendali del risultato elettorale.

Non va, d'altra parte, ignorato che, durante questo ultimo decennio, si è operato un travagliato trapasso, da una particolare situazione creatasi nell'immediato dopoguerra in molte grandi aziende, verso una fase di normalizzazione, che può, allo stato, considerarsi quasi raggiunta.

Il periodo iniziale fu caratterizzato da una notevole attività politica nell'interno delle aziende ed in un clima di notevole pressione, che sfociò anche in accesi contrasti, che raggiunsero a volte episodi di violenza.

In un tale clima, molta confusione si ebbe tra gli organismi politici di fabbrica, le correnti sindacali e le commissioni interne.

Questi precedenti, in parte, pesano ancora sulla posizione delle commissioni interne nelle aziende e sui rapporti tra esse o singole correnti sindacali e le direzioni aziendali.

Mentre si deve ad una spontanea evoluzione degli orientamenti dei lavoratori la raggiunta normalizzazione, nella fase di trapasso e come reazione al clima istituito, non mancarono anche interventi, atteggiamenti e prese di posizione di direzioni aziendali.

Non è certamente facile accertare fino a che punto, interventi ed atteggiamenti, miravano esclusivamente, come proclamato, a ricondurre ordine e disciplina nelle aziende, a riportare alla normale prestazione di lavoro ingenti gruppi di attivisti ed a tutelare la libertà della generalità dei lavoratori insofferenti di pressioni politiche; e fino a qual punto essi non mirassero, invece, ad influire direttamente sui risultati elettorali, e ad ostacolare la normale attività delle commissioni interne.

Per quanto riguarda gli interventi ai fini elettorali, nell'ampia esposizione contenuta negli appositi capitoli della relazione, si troveranno gli episodi e, nello stesso tempo, i limiti del fenomeno.

La Commissione, nel riferirsi a quanto ivi risulta, deve deplorare ogni intervento che costituisca illecita pressione sui singoli lavoratori, interferendo negativamente nella loro prestazione di lavoro, sia a mezzo di provvedimenti disciplinari non giustificati, sia con spostamenti dall'abituale posto di lavoro, e sia attraverso trasferimenti o addirittura licenziamenti.

A tale proposito, anzi, si ribadisce che è consigliabile, in casi del genere, il ricorso al collegio arbitrale previsto per i membri di commissioni interne o, nel caso che i lavoratori colpiti non rivestano tale qualifica, perlomeno il ricorso al collegio arbitrale previsto per i licenziamenti individuali.

Ma la Commissione ritiene, altresì, che sia contrario allo spirito ed alla lettera del concordato interconfederale ogni atteggiamento, da parte delle direzioni aziendali, successivo alle elezioni che operi una discriminazione tra gli eletti.

In proposito, si deve rilevare che, per l'assolvimento dei compiti previsti dagli accordi sindacali, la direzione aziendale deve mantenere rapporti con la commissione interna unitariamente considerata e deve consentire che tutti i suoi membri possano svolgere i compiti inerenti al mandato ricevuto.

Dalla documentazione riportata si possono rilevare gli aspetti caratteristici del fenomeno che, peraltro, si manifesta soprattutto in trattative ed accordi separati.

#### **67. - Il funzionamento delle commissioni interne, la loro attività contrattuale ed i rapporti con i sindacati.**

Circa il funzionamento delle commissioni interne, per quanto riguarda sedi, albi, permessi, riunioni e possibilità di circolazione nei reparti, ci si



riporta a quanto esposto nei singoli capitoli, nei quali sono stati trattati tali argomenti.

Ma quello che si ritiene necessario segnalare è che le possibilità previste dagli accordi sindacali appaiono inadeguate all'assolvimento dei compiti dagli stessi accordi assegnati alle commissioni interne specie nelle grandi aziende aventi molti reparti.

Si deve, pertanto, auspicare che le concessioni, i permessi permanenti e i distacchi, introdotti nella pratica per le aziende di una certa dimensione, si trasformino in una appropriata regolamentazione, sia attraverso norme nazionali, e sia attraverso lo sviluppo di accordi particolari.

Circa l'attività delle commissioni interne si è potuto rilevare che essa si va molto spesso orientando verso una posizione rivendicativa per il conseguimento di migliori condizioni aziendali. Ed in proposito si è fornita una ampia documentazione circa l'attività contrattuale svolta da commissioni interne.

La Commissione ritiene che si debba giungere ad un migliore coordinamento tra la funzione sindacale e quella propria delle commissioni interne. Innanzi tutto, perché esse non perdano il carattere loro proprio di organismi destinati alla completa attuazione sul piano aziendale delle norme legislative e contrattuali. In secondo luogo, per non svuotare i sindacati della loro natura istituzionale di organi destinati a formare, sul piano collettivo, norme che devono regolare il rapporto di lavoro.

Mentre, da una parte, si deve auspicare che le organizzazioni sindacali si avvalgano della larga esperienza delle commissioni interne nell'impostare le proprie rivendicazioni e nel trattare i contratti, sembra del pari auspicabile che le commissioni interne si avvalgano dei sindacati per realizzare miglioramenti aziendali prospettando le relative possibilità ai sindacati.

Una circoscritta competenza, peraltro, può essere lasciata alle commissioni interne sia per quanto riguarda le materie che formano oggetto dei loro compiti specifici, e sia per tutte le norme applicative in dettaglio delle disposizioni contrattuali, in modo da renderle aderenti alla realtà della organizzazione del lavoro nelle varie aziende.

Come è stato a suo tempo rilevato, gli accordi sindacali istitutivi delle commissioni interne non contemplano una qualsiasi attività in materia contrattuale.

I fatti si sono mossi in una direzione diversa.

La Commissione ritiene che non si possa ignorare questo fenomeno, ma che convenga piuttosto disciplinarlo.

**68. — Il problema del riconoscimento giuridico delle commissioni interne.**

L'ampio dibattito che si è svolto in sede di discussione generale della presente relazione, si è incentrato sull'opportunità, o meno, di suggerire al Parlamento che apposita legge riconoscesse le commissioni interne e ne regolasse e garantisse il funzionamento.

Del resto, indicazioni e richieste in tal senso sono anche state fornite nei colloqui; e nei volumi documentativi sono riportate alcune dichiarazioni al riguardo.

Si deve premettere, a proposito di questo problema, che, impropriamente, si parla di riconoscimento giuridico delle commissioni interne. Infatti, norme giuridiche già esistono che prevedono l'istituzione ed il funzionamento delle commissioni interne. Si tratta di norme contrattuali, ma che non per questo perdono del loro carattere di norme giuridiche, con la sola limitazione, che non essendo stato applicato l'articolo 39 della Costituzione (1), la loro efficacia è limitata a coloro che aderiscono alle associazioni sindacali stipulanti.

Comunque, nel riferirsi alle ampie motivazioni che sono state svolte dagli interventi nel dibattito, sia per sostenere l'opportunità di una legge, sia per affermare la opportunità che la materia resti nell'ambito della libera contrattazione sindacale, la Commissione ha ripreso il tema, rilevando:

*a)* che la legge regolatrice delle commissioni interne è invocata in riferimento ad una particolare posizione di debolezza in campo sindacale, tanto che è stato sostenuto che una svolta di efficace ripresa sindacale può essere determinata, soltanto partendo da nuove basi e, cioè, dalla definizione del potere di rappresentanza dei lavoratori nell'ambito aziendale;

*b)* che la legge regolatrice delle commissioni interne è appoggiata dalla considerazione che attraverso la legge si può dare alle commissioni interne stesse una maggiore stabilità, una più larga autonomia, più efficaci garanzie di retto funzionamento e di tutela dei suoi membri, anche ai fini di un avvio all'applicazione dell'articolo 46 della Costituzione (2);

*c)* che la tesi contrastante la opportunità della legge regolatrice sulle commissioni interne si fonda sul principio dell'autonomia e libertà sindacale, ricordando che esse sono state create per iniziativa dei sindacati, per cui non è il caso di sovrapporvi un intervento legislativo. La tesi si fonda anche sulla considerazione che si finirebbe col compromettere

(1) v. nota 1, pag. 46.

(2) v. nota 1, pag. 287.

l'espandersi dell'attività sindacale, senza risolvere nessuno dei problemi prospettati dai sostenitori del riconoscimento giuridico;

d) che è stata sostenuta la necessità di uno stretto collegamento tra la regolamentazione delle commissioni interne e la legge applicativa dell'articolo 39 della Costituzione (1). E ciò, sia perché l'applicazione dell'articolo 39 della Costituzione darebbe efficacia *erga omnes* a tutti gli accordi sindacali, compresi quelli istitutivi delle commissioni interne, e sia, soprattutto, per la impossibilità concettuale di regolare legislativamente un organismo rappresentativo dei lavoratori nell'ambito aziendale, lasciando nel limbo della situazione di fatto l'organismo rappresentativo dei lavoratori sul piano sindacale;

e) che è stata anche suggerita l'opportunità di limitare l'intervento legislativo alla creazione di organi di controllo e di arbitrato, che possano dirimere le controversie in materia elettorale. Si ricorda in proposito che, comunque, tale soluzione è stata adottata dalla Commissione, come si è a suo tempo esposto, indipendentemente dal fatto che la regolamentazione legislativa si estenda, o meno, a tutto il funzionamento delle commissioni interne.

La Commissione è partita dal punto di vista che, mancando di una propria autonoma responsabilità di iniziativa legislativa, essa debba avvalersi della facoltà che le è stata riconosciuta dalle deliberazioni del Parlamento, solo se una generale convergenza si possa ottenere su determinate proposte.

Ciò non si è verificato nel caso in esame, e pure dandosi atto che un largo orientamento si è manifestato per quanto riguarda l'opportunità di una regolamentazione legislativa, si deve nel contempo riconoscere che altra parte notevole della Commissione si è mantenuta ferma nella sua posizione contraria, ferma del pari restando la posizione di coloro che affermano la necessità di una contestuale regolamentazione delle commissioni interne e dei sindacati.

La Commissione ritiene, pertanto, di aver assolto il suo compito, soprattutto fornendo al Parlamento un panorama delle varie opinioni in materia e delle ragioni che rispettivamente sono state addotte.

(1) v. nota 1, pag. 46.



# INDICI



## INDICE DELLE TABELLE

	PAG.
TABELLA 1. — Aziende visitate per classi di industria e per numero di dipendenti . . . . .	38
TABELLA 2. — Aziende visitate con commissione interna per classi di industria e per numero di dipendenti . . . . .	39
TABELLA 3. — Aziende visitate con o senza commissione interna per classi di industria e per numero di dipendenti . . . . .	40
TABELLA 4. — Aziende con o senza commissioni interne, secondo le circoscrizioni geografiche, per classi di industria e per numero di dipendenti . . . . .	41
TABELLA 5. — Aziende con o senza commissioni interne, secondo le circoscrizioni geografiche — Dati assoluti e dati percentuali . . . . .	42
TABELLA 6. — Aziende iscritte o non iscritte alla Confindustria, con o senza commissioni interne, per classi di industria e per numero di dipendenti . . . . .	49
TABELLA 7. — Commissioni interne con o senza il rappresentante degli impiegati, per classi di industria e per numero di dipendenti delle aziende di appartenenza . . . . .	54
TABELLA 8. — Commissioni interne rinnovate con ritardo, per classi di industria delle aziende di appartenenza . . . . .	69
TABELLA 9. — Commissioni interne elette con o senza interferenze delle direzioni, secondo le dichiarazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro . . . . .	75
TABELLA 10. — Aziende che hanno fornito notizie sulla concessione dei permessi e distacchi ai membri di commissioni interne per classi di industria e per numero di dipendenti . . . . .	94
TABELLA 11. — Aziende secondo i permessi e i distacchi concessi ai membri di commissioni interne. Confronto tra le dichiarazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori . . . . .	96
TABELLA 12. — Aziende nelle quali hanno luogo o non hanno luogo riunioni di lavoratori indette dalle commissioni interne, per classi di industria e per numero di dipendenti . . . . .	104
TABELLA 13. — Aziende nelle quali le riunioni di lavoratori indette dalle commissioni interne avvengono durante o fuori dell'orario di lavoro, per classi di industria e per numero di dipendenti . . . . .	106
TABELLA 14. — Commissioni interne che dispongono o non dispongono di una sede secondo il numero dei dipendenti delle aziende di appartenenza . . . . .	107
TABELLA 15. — Aziende che hanno stipulato accordi aziendali con le commissioni interne, per classi di industria e per numero di dipendenti . . . . .	119

---

	PAG.
TABELLA 16. — Aziende che hanno stipulato accordi aziendali con le commissioni interne, secondo la distribuzione geografica . . . . .	120
TABELLA 17. — Commissioni interne che hanno o non hanno effettuato interventi per l'applicazione delle leggi e dei contratti e per il componimento delle controversie, per classi di industria e per numero di dipendenti delle aziende di appartenenza . . . . .	125
TABELLA 18. — Interventi delle commissioni interne secondo la specie per classi di industria e per numero di dipendenti delle aziende di appartenenza .	134
TABELLA 19. — Aziende nelle quali intercorrono rapporti di collaborazione tra la commissione interna e la direzione circa l'attività produttiva, per classi di industria e per numero di dipendenti . . . . .	144
TABELLA 20. — Aziende nelle quali sono stati o non sono stati segnalati licenziamenti di membri di commissioni interne, per classi di industria e per numero di dipendenti . . . . .	162
TABELLA 21. — Aziende nelle quali sono stati segnalati licenziamenti di membri delle commissioni interne, secondo i motivi di licenziamento, per classi di industria e per numero di dipendenti . . . . .	163



## INDICE ANALITICO

(I numeri in neretto si riferiscono ai paragrafi)

- ACCORDI SINDACALI SULLA ISTITUZIONE  
E SUL FUNZIONAMENTO DELLE C.I.  
**28, 77 277**
- alberghi e pensioni 18 dicembre  
1949, 30
  - assicurazioni agenzie I.N.A. 15 feb-  
braio 1948, 30
  - autoferrotramvieri 26 novembre  
1947, 29
  - aziende municipalizzate 7 agosto  
1947, 29
  - commercio 23 ottobre 1950, 30; 28  
giugno 1958, 30
  - credito: banche, 27 aprile 1949,  
30; casse di risparmio, 30 giugno  
1950, 30
  - industria 2 settembre 1943 (Buoz-  
zi-Mazzini), 29, 66, 79, 80, 81,  
89, 91, 98, 100, 107, 111, 116, 150,  
216, 274, 314 - 7 agosto 1947, 29,  
64, 65, 66, 78, 79, 80, 81, 91, 92,  
98, 100, 107, 111, 116, 274, 314,  
- 8 maggio 1953, 29, 58, 59, 60,  
61, 62, 63, 64, 65, 66, 77, 78, 79, 80,  
81, 85, 87, 91, 92, 98, 100, 106,  
107, 110, 111, 114, 116, 136, 138,  
156, 216, 217, 239, 241, 274, 281,  
314
  - pubblici esercizi 23 ottobre 1954,  
30
  - trasporti marittimi 30 luglio 1953,  
30
- ACCORDI AZIENDALI SUL FUNZIONAMEN-  
TO DELLE C.I. **88, 89, 321**
- ALBI PER I COMUNICATI DELLE C.I. **109**
- utilizzazione **110**
  - visto della direzione 110, 111, 112
- APPLICAZIONE DEI CONTRATTI **122, 123,**  
**124, 129, 130, 131, 132, 134, 188,**  
**193, 219, 266, 267, 273, 278, 311,**  
**312, 313, 321**
- APPLICAZIONE DELLE LEGGI **122, 123,**  
**124, 133, 134, 188, 189, 219, 242,**  
**266, 267, 273, 321**
- APPRENDISTI **68, 117, 121, 123, 275,**  
**316**
- ATTIVITÀ E FUNZIONAMENTO DELLE C.I.  
**182, 183, 188, 189, 190, 191, 192,**  
**196, 197, 216, 220, 223, 233, 238,**  
**242, 250, 308, 320.**
- accordi aziendali sul funzionamento  
della C.I. **88, 89, 321**
  - accordi aziendali stipulati dalle C.I.  
**88, 116, 117, 118, 119, 120, 121,**  
**122, 183, 191, 193, 194, 195, 197,**  
**198, 209, 217, 260, 277, 320, 321.**
  - accordi interconfederali **77, 114,**  
**239, 262, 277**
  - albi **109, 110, 111, 112, 292**
  - applicazione dei contratti **122, 123,**  
**124, 129, 130, 131, 132, 134, 188,**  
**193, 266, 267, 273, 278, 311, 312,**  
**313, 321**
  - applicazione delle leggi **122, 123,**  
**124, 133, 134, 188, 189, 266, 267,**  
**273, 321**
  - apprendistato **117, 121, 123**
  - aziende visitate **113, 124, 267.**

**ATTIVITÀ E FUNZIONAMENTO DELLE C.I.**  
*(segue)*

- circoli ricreativi e culturali 311
- collaborazione sul piano produttivo 141, 142, 143
- compiti e funzioni della C.I. 77, 84, 182, 229, 239, 244, 245, 259, 262, 271, 286, 287
- controversie individuali e collettive 122, 123, 183, 311
- cottimi 123, 136, 137, 277, 278
- distacchi 92, 93, 94, 95, 96, 98, 267, 277, 321
- ferie 135, 277
- interferenze 238, 239, 297
- istituzioni aziendali a carattere sociale 140, 278, 311
- lavoratrici madri 123, 311
- libertà di movimento dei membri di C.I. 99
- licenziamenti individuali e collettivi 123, 132
- mensa aziendale 140, 311
- miglioramenti normativi e retributivi extra-contrattuali 124, 125, 126, 127, 128, 129, 134, 277
- orario di lavoro 138, 139, 140, 277
- orario straordinario 139
- orari ridotti 140
- ostacoli 242, 276, 281, 282, 289
- pagamento dei salari 123
- permessi 90, 94, 267, 320, 321
- posizione della C.I. nell'azienda 82
- possibilità e limiti nelle norme contrattuali e nella realtà 86, 87, 88
- premi di produzione 138
- preparazione dei membri di C.I. 313
- prospetti paga 123
- provvedimenti disciplinari 123, 131
- qualifiche e passaggi di categoria 130
- rapporti con i capi operai ed i sorveglianti 115, 116

**ATTIVITÀ E FUNZIONAMENTO DELLE C.I.**  
*(segue)*

- rapporti tra C.I. e direzione 146, 147, 148, 149, 234, 273, 274, 275, 320
  - rapporti tra C.I. e lavoratori 143, 145, 146
  - rapporti tra C.I. e sindacati 78, 79, 81, 89, 90, 124, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 217, 220, 223, 224, 225, 239, 240, 246, 260, 261, 264, 269, 277, 320, 321
  - regolamenti aziendali 134, 135, 278
  - riposo settimanale e festività 123
  - ritmi di lavoro 138
  - riunioni 100, 320, 321
  - sedi 106, 107, 108, 192, 234, 282, 320, 321
  - sospensioni 123, 140
  - trasferimenti 123
  - turni di lavoro 123
- ATTIVITÀ PRODUTTIVE**
- abbigliamento 31
  - abrasivi 35
  - acquedotti 8, 31, 43
  - agricoltura ed attività connesse 7, 8, 10, 30, 31, 240, 241, 253, 292, 316
  - alberghi 8, 30, 37, 44
  - alimentazione 8, 32, 43
  - artigiani 46
  - assicurazioni 8, 30, 37, 44, 45
  - attività terziarie e varie 42, 45
  - ausiliari del traffico 35, 43
  - autoferrottramvieri 35, 36
  - autolinee 36
  - autotrasporti e spedizioni 36
  - aziende municipalizzate 29
  - aziende statali 308
  - carta e cartoni 33
  - cartotecniche 33
  - centrale del latte 8, 43
  - ceramica 35

ATTIVITÀ PRODUTTIVE (*segue*)

- chimiche 7, 32, 38, 39, 40, 41, 42, 49, 50, 51, 54, 55, 67, 74, 75, 94, 95, 97, 98, 104, 105, 106, 118, 119, 120, 121, 125, 126, 127, 128, 130, 131, 132, 133, 134, 144, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 171, 172, 173, 174
- cinematografiche 8, 32, 43
- commercio 30, 37, 44, 308
- comunicazioni e trasporti 35, 36, 37, 43, 44
- conservieri 7, 8, 47, 181
- credito 8, 30, 37, 38, 45, 308
- edilizia 7, 33, 38, 39, 40, 41, 42, 47, 48, 49, 50, 181, 275, 292, 316
- elettricità 8, 33, 43
- enti locali 31
- esattorie 30
- estrattive 33, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 67, 69, 74, 94, 95, 97, 98, 104, 105, 106, 119, 120, 121, 125, 126, 127, 128, 130, 131, 132, 133, 134, 144, 162, 163, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174
- ferrotramvieri 29
- ferrovie dello Stato 8, 30, 44
- gas 8, 43
- gomma, cavi elettrici ed affini 32
- grafiche 33
- industria in generale 28, 31, 38, 43, 46, 48, 77, 155, 274, 308
- magazzini generali 43
- magazzini (grandi) 8
- manifattura tabacchi 8
- materiali da costruzione 33
- mattatoi 9
- meccaniche 7, 34, 38, 39, 40, 41, 42, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 67, 74, 75, 94, 95, 97, 98, 104, 105, 106, 119, 120, 121, 125, 126, 127, 128, 130, 131, 132, 133, 134, 144, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172

ATTIVITÀ PRODUTTIVE (*segue*)

- mercati generali 9, 45
  - metallurgiche 7, 34, 38, 39, 40, 41, 42, 49, 50, 52, 54, 55, 67, 94, 95, 97, 98, 104, 105, 106, 119, 120, 121, 125, 126, 127, 128, 130, 131, 132, 133, 134, 144, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172
  - negozi 8
  - nettezza urbana (servizio municipale) 9, 45
  - ortofrutticoli 7, 8
  - ospedali 31
  - pesca 8, 30, 34
  - portuali 8, 30, 35, 43, 308
  - pubblici esercizi 8, 30, 37, 44
  - pubblico impiego 30
  - ristoranti 8
  - saline 7, 43
  - spedizioni (imprese di) 8, 30, 43
  - tabacco (lavorazione del) 7, 8, 34, 43
  - tessili 7, 35, 38, 39, 40, 41, 42, 49, 50, 51, 52, 54, 55, 94, 95, 97, 98, 104, 105, 106, 119, 121, 125, 126, 128, 130, 131, 132, 133, 134, 144, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174
  - tonnare 8, 34
  - tramvie urbane ed extra urbane 8
  - trasporti aerei 36
  - trasporti marittimi 8, 30, 36, 44, 308
  - trasporti marittimi (società di navigazione di preminente interesse nazionale) 30
  - trasporti terrestri 8, 36, 44
  - vetro 35
  - zuccherifici 7, 8
- AZIENDALISMO 208, 209, 210, 218, 261
- AZIENDE VISITATE 38, 42, 48, 74, 94, 103, 107, 113, 118, 124, 143, 160, 164, 169

- BRACCIANTI 10, 30  
 CAMERE DI COMMERCIO 9  
 CAPI OPERAI 115  
 COMMISSIONE PARLAMENTARE  
 — attività 5  
 — comitato di relazione 18  
 — composizione 3  
 — conclusioni sulle C.I. 307, 309, 312, 314, 316, 318, 320, 322  
 — costituzione 3  
 — deliberazione istitutiva 3  
 — discussione generale sulla relazione 177, 184, 199, 232, 270  
 — discussione sulle conclusioni 270, 279, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 301, 303, 323  
 — documentazioni 11  
 — elaborazione del materiale 10, 271, 307, 308, 309.  
 — finalità 3  
 — fonti di informazioni 12, 27, 271  
 — indagini dirette 7, 179, 180, 307  
 — relatore 18  
 — relazioni 11, 271  
 — segreterie (tecnica e parlamentare) 4  
 COMPITI E FUNZIONI DELLE C.I. 77, 84, 182, 229, 239, 244, 245, 259, 262, 271, 286, 287  
 — accordo interconfederale 2 settembre 1943 (Buozzi-Mazzini) 79, 80, 81  
 — accordo interconfederale 7 ottobre 1947, 78, 79  
 — accordo interconfederale 8 maggio 1953, 77  
 — applicazione dei contratti di lavoro 78, 79, 85  
 — applicazione della legislazione sociale 78, 85  
 — attività contrattuale 79, 80, 81, 88, 116, 191, 193, 194, 195, 197, 198, 209, 217, 260, 277, 278, 320, 321  
 COMPITI E FUNZIONI DELLE C.I. (*segue*)  
 — conciliazione controversie individuali e collettive 78, 79, 80, 81  
 — organizzazioni sindacali 78, 79, 80, 81, 149, 152, 153, 189, 195, 198, 205, 206, 211, 217, 220, 275  
 — rapporti tra lavoratori e direzione dell'azienda 77, 78, 85  
 — rappresentanza dei lavoratori nell'azienda 78, 150, 151, 215, 262, 309, 310  
 — unitarietà 295, 296, 320  
 CONSULENTI DELLE C.I. 206, 207  
 CONTRATTI A TERMINE 68, 117, 121  
 CONTRATTI ED ACCORDI AZIENDALI STIPULATI DALLE C.I. 79, 80, 81, 116, 118, 183, 191, 193, 194, 195, 197, 198, 217, 260, 261, 267, 277, 278, 320, 321  
 — apprendistato 117, 121  
 — carattere generale 118, 119, 120  
 — carattere previdenziale e sociale 117, 121  
 — contratti a termine 117, 121  
 — contro il volere dei sindacati 122  
 — deroghe ai contratti collettivi 117, 120, 191, 194, 198  
 — funzionamento delle C.I. 88, 89  
 — indennità ai lavoratori infortunati 122  
 — indennità per lavorazioni disagiate e nocive 117, 121  
 — miglioramenti collettivi 117, 118, 119, 120  
 — orari e recuperi 117, 121  
 — qualifiche e passaggi di categoria 117, 121  
 — ratificati dalle organizzazioni sindacali 117  
 — stipulati nelle aziende visitate 118  
 — trattative ed accordi separati 117, 120, 209  
 CONTROVERSIE INDIVIDUALI E COLLETTIVE 122, 123, 183, 311

- COSTITUZIONE E MANCATA COSTITUZIONE DELLE C.I.** 48, 308
- aziende associate alla Confindustria 281
  - aziende non associate alla Confindustria 281
  - disaccordo nella scelta dei candidati 52
  - impedimenti 281
  - indifferenza dei lavoratori 50
  - mancanza di elementi idonei 53
  - opposizione della direzione 51, 249, 250
  - questioni tra datori di lavoro e lavoratori risolte direttamente o tramite le organizzazioni sindacali 51
  - timore di rappresaglie 52
- COTTIMI, LAVORO AD INCENTIVO, PREMI DI PRODUZIONE** 121, 123, 128, 136, 137, 138, 194, 247, 277, 278
- DISTACCHI AI MEMBRI DI C.I.** 92, 93, 94, 95, 96, 98, 267, 277, 321
- DURATA DELLE C.I.** 318
- ELEZIONE DELLA C.I.** 56, 181, 182, 193, 248, 252, 266, 274, 275, 314
- accordo interconfederale 2 settembre 1943 (Buozzi-Mazzini) 66
  - accordo interconfederale 7 agosto 1947, 65
  - accordo interconfederale 8 maggio 1953, 58
  - apprendisti 68, 275, 316
  - apprestamento logistico 68
  - C.I.S.N.A.L. (partecipazione della) 68, 225, 276, 317
  - collegi arbitrali 276, 284, 288, 317, 318, 323
  - comitati elettorali 68
  - contratti a termine 68
  - durata delle C.I. 318
  - impiegati 316
  - interferenze elettorali 74, 75, 187, 234, 238, 239, 266, 267, 276, 280, 281, 285, 295, 297, 298, 299, 303, 318, 319, 320
- ELEZIONE DELLA C.I. (segue)**
- intermedi 68, 276
  - operai stagionali 68
  - organizzazioni sindacali 68
  - pluralità sindacale 319
  - propaganda elettorale 57, 70, 71, 72, 73, 74, 182
  - regolarità delle elezioni 66, 67
  - regolamento elettorale 29, 58, 316
  - ricorso all'autorità giudiziaria 288
  - rinnovi ritardati 57, 68, 69, 70, 276, 317
  - seggi elettorali 67, 276,
  - sospesi 68, 275, 316
  - svolgimento delle elezioni 316
  - uffici del lavoro 317
  - vertenze 316
- ESISTENZA E DIFFUSIONE DELLE C.I.** 31, 38, 39, 42, 45, 180, 181, 215, 266, 274, 275, 308, 314
- agricoltura 30, 31, 240, 241, 253, 292, 316
  - assicurazioni 37, 44
  - attività terziarie e varie 42, 45
  - aziende non iscritte alle organizzazioni sindacali 281, 315
  - aziende visitate 38, 42
  - commercio 37, 44
  - comunicazioni e trasporti 35, 36, 37, 43, 44
  - credito 38
  - edilizia 292, 316
  - imprese stagionali 316
  - industria 31, 32, 33, 34, 35, 38, 43
  - ostacoli da parte dei datori di lavoro 281, 315
  - piccole aziende 315
  - salariati fissi 292, 293
- FERIE** 135, 277
- IMPIEGATI** 53, 54, 55
- INDAGINI DIRETTE** 7, 28, 179, 180, 307

- INDAGINI DIRETTE (*segue*)
- agricoltura ed attività connesse 7, 8
  - attività terziarie e varie 9, 42, 45
  - camere di commercio 9
  - commercio 8, 44
  - comuni agricoli visitati 9
  - comunicazioni e trasporti 8, 43, 44
  - credito e assicurazioni 8, 44
  - datori di lavoro interrogati 9
  - dirigenti aziendali interrogati 9
  - industria 7, 28
  - ispettorati del lavoro 9
  - istituti previdenziali 9
  - Italia centrale 38, 41, 42
  - Italia insulare 38, 41, 42
  - Italia meridionale 38, 41, 42
  - Italia settentrionale 38, 41, 42
  - lavoratori interrogati 9
  - membri di C.I. interrogati 9
  - provincie visitate 9
  - rappresentanti sindacali interrogati 9
  - uffici del lavoro 9
  - unità campione visitate 9
- ISPETTORATI DEL LAVORO 9, 223
- ISTITUTI PREVIDENZIALI 9
- ISTITUTI AZIENDALI A CARATTERE SOCIALE 140, 278, 311
- LAVORATRICI MADRI 123, 311
- LEGGE SINDACALE (art. 39 Cost.) 46, 198, 205, 230, 248, 249, 252, 253, 269, 274, 278, 279, 287, 293, 322, 323
- LICENZIAMENTI DI MEMBRI DI C.I. 235, 243, 255
- aziende visitate 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173
  - collegio arbitrale 157, 158, 160, 168, 169, 172, 173
- ORIGINI DELLE COMMISSIONI INTERNE 189, 205, 225
- PATTO DI PALAZZO VIDONI (soppressione delle C.I.) 200, 203, 219, 229
- PERMESSI AI MEMBRI DI C.I. 90, 92, 93, 267, 320, 321
- concessione nelle aziende visitate 94
  - durante le ore di lavoro 93, 98
  - permessi in casi eccezionali 97
  - permessi permanenti 93, 95, 96
  - permessi su richiesta 97
  - retribuzione delle ore non lavorate 98
- PREVENZIONI INFORTUNI 10
- PROPAGANDA ELETTORALE
- affissione di manifesti orientativi 76
  - azione dei capi 73
  - azione dei sorveglianti 73
  - interferenze 318
  - lettere agli elettori 73, 75
  - promesse di premi o di aumenti 76
  - ritardo nel benessere per le operazioni di voto 76
  - spostamento di candidati 76
- PROSPETTI PAGA 123
- PROVVEDIMENTI CONTRO MEMBRI DELLE C.I. 159, 160, 235, 280, 283, 285, 298
- PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI, 123, 131
- QUALIFICHE E PASSAGGI DI CATEGORIA 117, 121, 130
- RAPPORTI TRA C.I., CAPI OPERAI E SORVEGLIANTI 115, 116
- RAPPORTI TRA C.I. E DIREZIONE 146, 147, 148, 149, 234, 273, 274, 275, 320
- RAPPORTI TRA C.I. E LAVORATORI 143, 145, 146
- RAPPORTI TRA C.I. E SINDACATI 78, 79, 81, 89, 90, 124, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 217, 223, 224, 225, 239, 240, 246, 260, 264, 269, 277, 320, 321
- REGOLAMENTI AZIENDALI 134, 135, 278

- RELAZIONI DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE 11, 13, 271
- criteri per la consultazione delle 14
  - impostazione della pubblicazione 14
- RICONOSCIMENTO GIURIDICO DELLE C.I. 183, 184, 185, 190, 192, 197, 198, 205, 206, 207, 217, 218, 220, 224, 225, 226, 227, 228, 230, 231, 235, 236, 237, 239, 240, 241, 242, 243, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 255, 256, 258, 259, 268, 269, 278, 279, 282, 283, 285, 289, 291, 292, 294, 296, 297, 301, 302, 317, 322, 323
- RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITÀ 123
- RITMI DI LAVORO 138
- RIUNIONI DEI LAVORATORI
- fuori dello stabilimento 105
  - nello stabilimento 105
- SEDI DELLE C.I. 106, 234, 282, 320, 321
- aziende da oltre 200 a 300 dipendenti 107, 108
  - aziende con più di 300 dipendenti 106, 107, 108
  - ubicazione, adeguatezza ed attrezzature 108
- SOSPENSIONI 123, 140
- SEZIONI SINDACALI AZIENDALI 229
- SORVEGLIANTI 115
- TRASFERIMENTI DI MEMBRI DI C.I. 156, 157, 159, 160
- TRATTATIVE ED ACCORDI SEPARATI 117, 120, 209
- TUTELA DEI MEMBRI DI C.I. 267, 268
- accordi interconfederali nel settore industriale 155, 156, 157, 158
  - collegio arbitrale 157, 158, 160, 168, 169, 172, 173, 320
- UFFICI DEL LAVORO 9





## INDICE DEI NOMI

- ANGELINI CESARE 178, 241, 242, 247  
ASARO FILIPPO 178, 196  
ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIALI  
CONSERVE ANIMALI 32  
ASSOCIAZIONE NAZIONALE DELL'INDU-  
STRIA CHIMICA 32  
ASSOCIAZIONE FRA LE CASSE DI RISPARMIO  
ITALIANE 38  
ASSOCIAZIONE NAZIONALE AGENTI GENE-  
RALI I.N.A. E SOCIETÀ COLLEGATE 37  
ASSOCIAZIONE NAZIONALE COSTRUTTORI  
EDILI (A.N.C.E.) 33  
ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEGLI INDU-  
STRIALI DELLA CERAMICA E DEGLI  
ABRASIVI 35  
ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEI FABBRI-  
CANTI DI CARTA-CARTONI 33  
ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA LE IM-  
PRESE ASSICURATRICI 37  
ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA LE INDU-  
STRIE DELLA GOMMA, CAVI ELETTRICI  
ED AFFINI 32  
ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA GLI INDU-  
STRIALI DELLO ZUCCHERO, DELL'AL-  
COOL E DEL LIEVITO 35  
ASSOCIAZIONE NAZIONALE TRA GLI IN-  
DUSTRIALI TINTORI, STAMPATORI E  
FINITORI 35  
ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIALI  
DEL VETRO 35  
ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIE CI-  
NEMATOGRAFICHE ED AFFINI (A.N.I.-  
C.A.) 32  
ASSOCIAZIONE NAZIONALE ITALIANA IN-  
DUSTRIE GRAFICHE, CARTOTECNICHE  
E TRASFORMATRICI 33  
ASSOCIAZIONE PRODUTTORI TABACCHI  
ITALIANI 34  
ASSOCIAZIONE SINDACALE FRA LE AZIENDE  
DEL CREDITO 38  
BETTOLI MARIO 178, 228, 229, 236,  
242, 253, 291, 292, 293  
BITOSI RENATO 201  
BUOZZI BRUNO 209, 211  
BUTTÈ ALESSANDRO 18, 178, 179, 221,  
232, 249, 250, 256, 288, 294, 303, 304  
CALVI ETTORE 18, 178, 179, 184,  
214, 219, 220, 222, 228, 229, 237,  
248, 250, 251, 256, 257, 258, 260,  
276, 279, 282, 284, 285, 288, 290,  
293, 302, 303, 304, 317  
CAPRARA MASSIMO 18, 178, 179, 224,  
256, 276, 290, 291, 292, 293, 294,  
302, 303, 304  
COLOMBI ARTURO 178, 196, 241, 253,  
254, 279, 281, 284, 285, 302  
CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'AGRI-  
COLTURA ITALIANA 31  
CONFEDERAZIONE GENERALE DEL TRAF-  
FICO E DEI TRASPORTI (CONFETRA) 30  
CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA  
DEL COMMERCIO 37  
CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA  
DEL LAVORO (C.G.I.L.) 31, 32, 33,  
35, 36, 37, 188, 195, 201, 210, 211,  
238, 246, 251, 262

- CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L.) 31, 32, 33, 38, 53, 139, 195, 201, 204, 209, 211, 229, 246, 262
- CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI (C.I.S.NA.L.) 36, 37, 68, 203, 209, 225, 262, 276, 317
- COSTA ANDREA 204
- D'ARAGONA LODOVICO 219
- DE BOSIO FRANCESCO 178, 197
- DELEGAZIONE DEGLI INDUSTRIALI METALMECCANICI 34
- DEL VESCOVO FRANCESCO 178, 251, 253
- DI VITTORIO GIUSEPPE 203, 204, 209, 210, 211, 214
- FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI (F.A.B.I.) 38
- FEDERAZIONE CHIMICI E PETROLIERI 32
- FEDERAZIONE IMPIEGATI OPERAI METALLURGICI (F.I.O.M.) 34
- FEDERAZIONE ITALIANA AUTOFERROTRAMVIARI ED INTERNAVIGATORI (F.I.A.I.) 36
- FEDERAZIONE ITALIANA BANCARI 38
- FEDERAZIONE ITALIANA DEGLI ADDETTI ALLE INDUSTRIE DELLO ZUCCHERO E DELL'ALCOOL 35
- FEDERAZIONE ITALIANA DEGLI INDUSTRIALI DEL CAPPELLO 31
- FEDERAZIONE ITALIANA DIPENDENTI AZIENDE ELETTRICHE 33
- FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ALBERGO, MENSA E TERMALI 37
- FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICI 32
- FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEL COMMERCIO ED AGGREGATI 37
- FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DELL'ABBIGLIAMENTO 31
- FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI 32
- FEDERAZIONE ITALIANA METALMECCANICI (F.I.M.) 34, 209
- FEDERAZIONE ITALIANA POSTELEGRAFONICI 36
- FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI ASSICURATORI 37
- FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEGLI ACQUEDOTTI 31
- FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ARTE GRAFICA E CARTARIA 34
- FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI POLIGRAFICI E CARTAI 33
- FEDERAZIONE NAZIONALE AUSILIARI DEL TRAFFICO E TRASPORTI COMPLEMENTARI 35
- FEDERAZIONE NAZIONALE IMPRESE ELETTRICHE 33
- FEDERAZIONE NAZIONALE IMPRESE TRASPORTI (F.E.N.I.T.) 29, 37
- FEDERAZIONE NAZIONALE VETRAI, CERAMISTI ED AFFINI 35
- FEDERAZIONE NAZIONALE AZIENDE MUNICIPALLIZZATE DI TRASPORTO (FEDERTRAM) 29
- FEDERAZIONE UNITARIA ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO 31
- Foà VITTORIO 256
- GIOLITTI ANTONIO 200
- GRAMSCI ANTONIO 225
- GRANDI ACHILLE 203, 211
- GRONCHI GIOVANNI 203
- INVERNIZZI GABRIELE 202
- ISTITUTO NAZIONALE ASSICURAZIONI (I.N.A.) 30, 37, 44
- LIBERA FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ESTRATTIVE 33
- LIZZADRI ORESTE 18, 178, 179, 243, 247, 252, 253, 256, 285, 303, 304
- MARIANI FRANCESCO 178, 194, 195, 220, 249, 251, 280, 284, 285, 296
- MAZZINI GIUSEPPE 212
- MORELLI LUIGI 201, 210
- NOVELLA AGOSTINO 284

- PEZZINI CRISTOFORO, 238, 249, 257  
PREZZOLINI GIUSEPPE 212  
RAPELLI GIUSEPPE 18, 178, 179, 199,  
204, 214, 215, 220, 228, 235, 241,  
249, 256, 257, 260, 261, 275, 279,  
294, 303, 304  
ROBERTI GIOVANNI 18, 178, 179, 184,  
220, 224, 225, 256, 285, 303, 304  
ROVEDA GIOVANNI 208  
RUBINACCI LEOPOLDO (*presidente della  
Commissione parlamentare*) 18, 177,  
178, 184, 190, 191, 197, 198, 199,  
202, 219, 222, 232, 241, 252, 253,  
254, 256, 259, 270, 280, 284, 285,  
286, 287, 289, 291, 292, 293, 296,  
297, 299, 300, 301, 302, 303, 304  
SCHIAVI ALESSANDRO 250  
SCOTTI GIUSEPPE 205  
SINDACATO FERROVIERI ITALIANI 36  
SINDACATO GENERALE ARMATORI 36  
SINDACATO ITALIANO UNITARIO FERRO-  
VIERI 36  
SINDACATO NAZIONALE NAVIGANTI DEL-  
LA GENTE DELL'ARIA 36  
SINDACATO ITALIANO LAVORATORI IM-  
PRESE PRIVATE DI ASSICURAZIONE  
37  
SINDACATO NAZIONALE TABACCHINE 34  
UNIONE ITALIANA LAVORATORI (U.I.L.)  
33, 34, 36, 195, 204, 209, 262  
UNIONE ITALIANA LAVORATORI ELETTRICI  
(U.I.L.E.) 33  
UNIONE NAZIONALE INDUSTRIA CON-  
CIARIA 32  
UNIONE SINDACALE FERROVIERI ITA-  
LIANI 36  
VENEGONI CARLO EUGENIO 18, 178,  
179, 186, 191, 194, 241, 256, 279,  
297, 299, 300, 301, 302, 303, 304  
VERZI ERNESTO 205  
ZANE FRANCESCO 178, 191, 194, 195,  
198  
ZUCCA VINCENZO 178, 232, 238, 242,  
249



## INDICE GENERALE

DELIBERAZIONE ISTITUTIVA ( <i>finalità della inchiesta</i> ) . . . . .	Pag.	3
COMPOSIZIONE della Commissione Parlamentare . . . . .	»	3
COMPOSIZIONE delle segreterie . . . . .	»	4
LETTERA DI PRESENTAZIONE del Presidente, On. Leopoldo Rubinacci. . . . .	»	5
PUBBLICAZIONE dei risultati della inchiesta, a cura dei Segretari generali della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica . . . . .	»	13
COLLANA DELLE RELAZIONI E COLLANA DEI DOCUMENTI ( <i>elenco dei volumi</i> ) . . . . .	»	13
CRITERI PER LA CONSULTAZIONE DELLE RELAZIONI . . . . .	»	14
1. - <i>impostazione della pubblicazione</i> . . . . .	»	14
2. - <i>distribuzione della materia</i> . . . . .	»	15
3. - <i>note</i> . . . . .	»	16
4. - <i>tabelle</i> . . . . .	»	16
5. - <i>abbreviazioni</i> . . . . .	»	17
AUTORI del volume (relatore, comitato consultivo, consulente tecnico, collaboratori, coordinatore, revisori). . . . .	»	18
INDICE SOMMARIO . . . . .	»	21
PARTE I. - ESPOSIZIONE DEI RISULTATI DELLE INDAGINI . . . . .	»	25
<i>Capitolo I.</i> - La diffusione delle commissioni interne . . . . .	»	27
<i>Capitolo II.</i> - La elezione della commissione interna. . . . .	»	56
<i>Capitolo III.</i> - Il funzionamento della commissione interna. . . . .	»	77
<i>Capitolo IV.</i> - La commissione interna nella vita aziendale. . . . .	»	113
<i>Capitolo V.</i> - La tutela dei membri delle commissioni interne . . . . .	»	155

---

PARTE II. - VALUTAZIONI DEI RISULTATI DELLE INDAGINI . . . . .	Pag. 177
<i>Capitolo VI.</i> - La discussione della Commissione parlamentare . . . . .	» 177
PARTE III. - CONCLUSIONI DELLA COMMISSIONE . . . . .	» 307
<i>Capitolo VII.</i> - Considerazioni e proposte . . . . .	» 307
INDICE DELLE TABELLE . . . . .	» 327
INDICE ANALITICO . . . . .	» 329
INDICE DEI NOMI . . . . .	» 337

*Tipografia della Camera dei Deputati*

*Dicembre 1958*