LE COMMISSIONI INTERNE

«Considerazioni conclusive» della Commissione d'inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia.

1. Dopo più di dieci anni di vita, le C.I., che, come è noto, sono l'unico organismo aziendale unitario di rappresentanza e tutela dei lavoratori e che traggono origine dall'accordo Buozzi-Mazzini del 1943, successivamente perfezionato dagli accordi del 1947 e del 1953, sono oggetto di gravi preoccupazioni e di vive discussioni nel campo sindacale. Vi è chi le vorrebbe potenziare mediante un riconoscimento giuridico che ne garantisca la diffusione e ne protegga i membri; vi è, invece, chi ritiene essere più urgente definire con chiarezza i loro compiti e le loro funzioni in rapporto con l'attività propriamente sindacale, in quanto l'attuale tendenza a estendere i compiti delle C.I. crea situazioni equivocate e pericolose per il movimento sindacale, con grave danno per la difesa degli interessi dei lavoratori.

Un notevole contributo alla conoscenza di questi problemi è stato dato, recentemente, dalla Commissione parlamentare d'inchiesta sulle condizioni dei lavoratori (1). Tale Commissione, che ha fatto oggetto della propria indagine anche le C.I., ha raccolto un'ampia documentazione sulla diffusione, sull'attività, sui risultati e sulle forze che ostacolano o favoriscono le C.I., e ha formulato preziose indicazioni orientative per la soluzione dei più urgenti problemi che le riguardano.

In attesa della pubblicazione dei volumi degli atti e dei documenti dell'inchiesta, pubblichiamo il testo delle «considerazioni conclusive» (2), che, pur nella loro voluta schematicità, offrono un interessante materia di considerazioni e di studio.

2. Le fonti, a cui la Commissione ha attinto, si precisa nei primi paragrafi del documento (che qui vengono sunteggiati), sono le organizzazioni sindacali nazionali di categoria degli imprenditori, dei dirigenti e dei lavoratori, gli interrogatori diretti e le memorie delle organizzazioni sindacali delle provincie visitate, i colloqui con le direzioni, con le C.I. e con singoli lavoratori delle aziende «campionate» (la Commissione ha visitato, scegliendole con opportuni criteri scientifici, numerose aziende operanti nei vari settori economici, di cui 200 operanti nel settore industriale). Il materiale raccolto è stato selezionato, classificato e raggruppato sotto 200 titoli.

(1) La Commissione parlamentare d'inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia nacque da una proposta di legge presentata dai Deputati Buttè e Calvi il 18 febbraio 1954 e approvata dalla Camera il 28 gennaio 1955. Riallacciandosi al lavoro delle due precedenti Commissioni parlamentari che si erano occupate delle inchieste sulla miseria e sulla disoccupazione, e in certo senso completandolo, essa doveva: 1) condurre una esauriente indagine sulle condizioni dei lavoratori nelle aziende, 2) suggerire al Parlamento e al Governo provvedimenti atti a perfezionare il sistema protettivo dei lavoratori e la sua rigorosa applicazione.

Iniziati i lavori nel giugno del 1955, la Commissione ha concluso ufficialmente la propria attività il 31 dicembre 1957.

(2) La divisione in paragrafi, i neretti e i titoli sono nostri.

Per ogni argomento sono state preparate note introduttive, che inquadrano la materia, e sono stati elaborati opportunamente i dati statistici a disposizione, ma si è curato soprattutto di riportare fedelmente il punto di vista e le valutazioni espresse dalle varie parti interrogate. Nell'esporre i risultati delle proprie indagini, insomma, la Commissione ha seguito criteri essenzialmente analitici, che, data la varietà delle situazioni riscontrate, erano gli unici che permettevano una obiettiva e completa descrizione della realtà.

Le seguenti «considerazioni conclusive» vogliono unicamente presentare una visione d'insieme dei risultati dell'indagine e degli orientamenti della Commissione; esse, evidentemente, non sostituiscono l'esposizione analitica e vanno valutate alla luce della discussione generale che ne ha preceduta la stesura.

La C. I. e l'azienda.

La Commissione si è trovata d'accordo nel riconoscere e sottolineare che l'esperienza delle C. I., pur attraverso le traversie e le incomprensioni, le lotte e le difficoltà e l'incertezza nei compiti, deve considerarsi positiva. La C. I. si pone come una tappa importante nello sviluppo sociale del nostro Paese.

L'inserimento della C. I. 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 C. I., 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 tutt'ora 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 della azienda e cioè la produzione o altra attività economica.

E' 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, non incide sul principio gerarchico che è alla base del retto funzionamento di qualsiasi organismo, in cui operino uomini in posizioni diverse.

Funzione della C. I.

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 e che sovrintende allo svolgimento della 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 fissato a livello della categoria, e da tale livello si esplica la insostituibile funzione sindacale, che, con la lotta e l'accordo, realizza le migliori condizioni possibili.

1. 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. 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 C. I., quale organo permanente di rappresentanza e di controllo dei lavoratori.

La C. I. vigila perchè le leggi ed i contratti siano applicati. La C. I. ha il diritto, in proposito, di intervenire presso la Direzione aziendale, di denunciare, se del caso, l'inosservanza agli organi rispettivi dello Stato.

2. Ma a parte ciò, altra essenziale funzione è attribuita alla C. I. 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 C. I.**, con la quale la Direzione è tenuta ad un preventivo esame comune; ed in quella sede la C. I. esprime il punto di vista dei lavoratori, ed indica le soluzioni più acconce a conciliare le esigenze della organizzazione del lavoro con quelle umane dei lavoratori.

3. Non sempre i rapporti fra le parti nell'azienda si svolgono in modo piano: insorgono **conflitti e vertenze di carattere collettivo ed individuale.** Anche in tali casi un ruolo è assegnato alla C. I., che affianca gli interessati, ne sostiene le ragioni, cerca la strada di equi compromenti e di conciliazioni.

4. Nell'interno dell'azienda, infine, vi sono e si vanno sempre più estendendo **istituzioni sociali**, che mirano a soddisfare le esigenze umane dei lavoratori: mense, spacci, ambulatori, nidi e camere di allattamento, circoli ricreativi, iniziative sportive e culturali. Per tutte queste istituzioni, la C. I. 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 C. I. I lavoratori non sono più soggetti passivi delle altrui iniziative, ma concorrono, attraverso la C. I. 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 C. I. esplica una funzione di collaborazione.

La Direzione aziendale ha tutto l'interesse di sapere il punto di vista dei lavoratori, può giovare di utili suggerimenti, comunque è messa in grado di sapere preventivamente quali possono essere le reazioni ai suoi provvedimenti. La presenza della C. I. 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, perchè a volte i conflitti e le incomprensioni determinano situazioni di tensione anzichè 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 intanto la C. I. si afferma ed adempie meglio le sue funzioni in quanto C. I. e Direzioni aziendali aderiscano ai principi fissati nell'accordo interconfederale, che attribuiscono alla C. I. funzioni di collaborazione e di mutua comprensione tra Direzione e lavoratori.

Risultati dell'azione delle C. I.

Il bilancio positivo della presenza delle C. I. - a parte la evoluzione concettuale della nozione giuridica economica e sociale dell'azienda - è conformato da una notevole serie di elementi.

1. Il primo elemento positivo che va sottolineato è che, come è risultato dall'inchiesta, **ove esistono le C. I., le disposizioni di legge e le norme contrattuali sono meglio osservate.**

Si può, in altri termini, ritenere che l'esistenza della C. I. 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.

2. **Le C. I. contribuiscono poi, ad individuare, in termini aderenti alla realtà della vita aziendale, tutta una serie di problemi pratici che concernono la 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 C. I., molte questioni controverse finiscono con l'essere risolte in un modo o nell'altro, e la rete degli adattamenti pratici si infittisce. In tal modo, le C. I., 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 materie come quelle delle mansioni, delle qualifiche, delle tariffe di cottimo, ecc. sono al centro delle discussioni e delle controversie e vanno così maturando verso regolamentazioni di carattere obiettivo.

3. Altro elemento positivo è costituito dal fatto che **le C. I., per svolgere i loro compiti, devono approfondire la conoscenza delle leggi e dei contratti.**

I numerosi lavoratori che fanno parte o aspirano a fare parte di C.I., sono così indotti, si potrebbe dire costretti, a prepararsi adeguatamente. Per la verità il livello di preparazione dei membri delle C.I. 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.

4. A tutto ciò si aggiunga che, attraverso le discussioni con le Direzioni aziendali, le C.I. si sentono contrapporre ragioni ed elementi attinenti ad esigenze di organizzazione del lavoro o a 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 sorreggere 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 C.I. a non ignorare le esigenze tecniche e produttive.

Ostacoli alla diffusione delle C.I.

Per quanto attiene alla diffusione delle C.I. nei vari settori economici si richiama il materiale esposto, le elaborazioni statistiche che è stato possibile di fare e le dichiarazioni raccolte che valgono a lumeggiare le difficoltà obiettive e subiettive ad una più larga diffusione delle C.I. in tutte le aziende.

1. 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 C.I. è costituito dall'ambito in cui valgono gli accordi sindacali che le hanno istituite e riconosciute.

La carenza di una legislazione applicativa dell'art. 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 C.I.

2. Si deve, altresì, tener presente che, anche nell'ambito sopra richiamato, mentre le C.I. sono generalmente esistenti nelle grandi aziende, la percentuale va riducendosi mano a mano che si passa alle medie ed alle piccole aziende. In generale la pressione dei lavoratori tendenti a costituire le C.I. è proporzionale alle dimensioni aziendali.

Nelle piccole aziende due elementi ostacolano in modo particolare la costituzione di C.I. 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 C.I. può apparire come un diaframma; l'altro elemento consiste nel fatto che in una piccola comunità è più difficile trovare elementi capaci e che, comunque, accettino di mettersi in una posizione esposta.

3. 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 C. I., sia perchè si vede in essa un organo che contrasta il potere assoluto imprenditoriale, sia perchè si preferisce un metodo paternalistico di concessioni e sia per esperienze non favorevoli fatte direttamente o indirettamente.

Un tale stato di animo non ostacola soltanto la costituzione delle C. I., ma influisce anche notevolmente sul funzionamento e l'attività delle C. I. 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. Questo punto sarà trattato più avanti insieme a quello delle elezioni, mentre il problema della ulteriore diffusione delle C. I. sarà esaminato quando si parlerà del loro riconoscimento giuridico.

4. Sempre a proposito dei limiti alla diffusione delle C. I., va rilevata una notevole difficoltà alla loro istituzione ed al loro funzionamento in particolari settori come quello dell'edilizia, delle industrie stagionali ed in generale in tutti i settori ove vi siano rapporti di lavoro di breve durata. La verità è che le C. I. allignano naturalmente ove vi sono maestranze stabili, ed è questa una constatazione tanto ovvia da non avere bisogno di particolare illustrazione.

5. La Commissione, infine, deve notare che l'unico settore economico nel quale non sono previste da accordi sindacali e dove, di fatto, non esistono C. I. 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 il voto che, ove tali condizioni si riscontrino, C. I. siano costituite, e, quindi, auspica che accordi sindacali intervengano in tale senso.

Le elezioni delle C. I.

Un altro elemento di grande importanza va sottolineato: le elezioni democratiche delle C. I.

1. 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 anzichè quelle impostate su questioni astratte di principio.

L'esercizio del voto, che normalmente si esplica, com'è apparso dall'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 un significato, in quanto siano strettamente osservate le forme e le garanzie prestabilite.

Questo fatto elettorale, che si svolge nell'interno dell'azienda, costi-

tuisce una forma di effettiva democrazia in campo sindacale, in quanto ad esso partecipano tutti i lavoratori e non già soltanto quelli che sono iscritti a singole organizzazioni sindacali.

Si deve, infine tener presente che, nonostante le difficoltà e i contrasti, talvolta drammatici, tra 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 rinnovato gli accordi che istituiscono e regolano il funzionamento delle C. I., introdotte con l'accordo Buozzi-Mazzini del 2 Settembre 1943. E' da tener presente, inoltre, che altri accordi si sono andati stipulando negli altri settori economici, diffondendo la rete delle C. I. Ciò costituisce la conferma che, ormai, nella comune coscienza delle organizzazioni sindacali degli imprenditori e dei lavoratori, le C. I. costituiscono, non già un esperimento occasionale, ma un fatto acquisito e consolidato dall'esperienza.

Tutto questo insieme di considerazioni porta la Commissione a rilevare il grande valore dell'esistenza delle C. I. nella vita aziendale, e a raccomandare che esse siano mantenute, che siano rese sempre più aderenti allo spirito che indusse a istituirle, che esse si consolidino e riescano ad essere più efficienti nel loro funzionamento e nella loro attività.

2. Qualche considerazione è opportuno di fare a proposito dello svolgimento delle elezioni delle C. I.

Tali considerazioni, peraltro, non intendono assorbire quanto è stato considerato, dichiarato, segnalato, denunciato, esposto nel vasto materiale che ordinatamente è stato raccolto nella parte di questa relazione destinata alle elezioni. E' a quella vasta documentazione che si deve fare riferimento per una completa conoscenza dell'andamento del fenomeno elettorale e delle varie circostanze che su di esso influiscono.

a) 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 rivolte per una autonoma rappresentanza degli intermedi e come qualche contestazione è insorta circa la distribuzione dei seggi tra operai e impiegati. A parte queste questioni, che non sono state risolte, ben poche vertenze sono state portate all'esame degli organi sindacali, come previsto dal regolamento.

b) Due aspetti però meritano particolare rilievo; il fatto che in alcuni casi il rinnovo delle C. I. è ritardato, e il fatto che in certi casi la presentazione di determinate liste è impedita.

La effettiva portata dei ritardi risulta precisata nell'apposito capitolo, come sono indicate le varie cause che, di volta in volta, hanno contribuito a determinarli. Così come un'ampia documentazione a suo luogo è esposta per quanto riguarda gli impedimenti, in alcuni casi, alla partecipazione di liste CISNAL alle elezioni. A questo proposito si deve, peraltro, rilevare che si tratta di casi circoscritti, perchè in molte aziende la partecipazione della CISNAL non ha dato luogo a controversie.

Sia i ritardi 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 di rappresentanti di varie liste.

3. 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.

a) Poichè 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. Nè potrebbe, in proposito, costituire difficoltà insormontabile il fatto che le C. I. siano regolate da accordi sindacali. La disposizione che conferisse i compiti innanzi detti agli uffici del lavoro potrebbe precisare che tali compiti debbono essere espletati nei casi in cui convenzionalmente è prevista la istituzione nelle aziende di C. I.

E ciò, evidentemente, sempre che non si provveda al riconoscimento giuridico, con legge, della C. I.

b) Alternativamente a tale soluzione si prospetta l'opportunità di costituzione di *Collegi Arbitrali*, che assolvano i compiti in cui sopra, e che, emettendo lodi obbligatori, verrebbero a rialacciarsi 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 il Commissario on. Calvi ha chiesto che fosse inserita la seguente riserva:

«Essendo contrario al riconoscimento giuridico, per legge, della C. I. sono pure contrario alla creazione di un organo legislativo di controllo e di arbitrato in materia elettorale. E ciò sia perchè i casi di vertenza sono pochi, sia perchè tale organo è da ritenersi incompatibile con la attuale posizione giuridica della C. I. Ritengo che debba, l'accordo interconfederale, prevedere ed indicare un organo (Ufficio del Lavoro, Collegio arbitrale) al quale attribuire tale funzione».

4. A proposito delle elezioni, la Commissione esprime l'avviso che sarebbe opportuna una durata biennale della C. I.

La ripetizione, ogni anno, delle elezioni dà un carattere piuttosto instabile alla C. I. Qualche mese è impegnato dalla preparazione delle elezioni, qualche tempo è necessario per predisporre un programma, poco tempo resta per un metodico, normale svolgimento della sua attività.

Pressioni e interferenze elettorali.

Gli aspetti più delicati delle elezioni della C. I. non si riferiscono allo svolgimento formale delle elezioni (di per sè, peraltro, molto importante) che, come si è visto, non dà luogo a rilievi oltre quelli che sono stati innanzi indicati.

1. Ben più complessa è la situazione per quanto riguarda la fase precedente l'esercizio del voto, quella fase che quella relazione è stata identificata «propaganda elettorale» e che, in effetti, si riferisce non solo alla propaganda elettorale vera e propria, come fenomeno fisiologico, ma ad asprezze e contratti, ad interventi esterni e pressioni, che possono considerarsi patologici.

a) E' 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. E' evidente che il clima arroventato elettorale porta, a volte, a svolgere la propaganda, anche durante il lavoro anziché al termine o alle 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 denunciati di interventi intimidatori aziendali siano, come di volta in volta viene asserito, invece legittimo intervento per mancanze disciplinari o 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.

b) Per tornare a quelli che possono considerarsi gli elementi patologici inseriti nello svolgimento delle elezioni della C. I., già a suo tempo si è avvertito che tale fenomeno non si estende all'intera area delle C. I.; perchè anzi, come è dato rilevare dalle dichiarazioni positive e da mancanza di segnalazione negative, si può ritenere che in parte notevole delle aziende le cose si svolgono in modo normale senza l'intervento di illecite pressioni indirizzate ad orientare in dato modo i risultati.

Ma ciò non toglie che il fenomeno esiste e, pur non essendo generalmente diffuso, ha sempre una certa ampiezza che preoccupa, anche perchè, investe alcune fra le maggiori aziende.

I fattori patologici consistono in interventi di Direzioni per sconsigliare singoli elementi dal presentare la candidatura ed addirittura 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 sè stanti e si ricollegano al più generale problema dei rapporti tra Direzioni Aziendali e C. I., 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 C. I. 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 quest'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 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 C. I. Questi precedenti in parte pesano ancora

sulla posizione delle C.I. 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, ed a ostacolare la normale attività delle C.I.

Per quanto riguarda gli interventi a fini elettorali nella ampia esposizione contenuta negli appositi capitoli della relazione si troveranno gli episodi, e nello stesso tempo, i limiti del fenomeno.

2. La Commissione, nel riferirsi a quanto risulta nella relazione che precede, deve deplorare ogni intervento che costituisca illecita pressione sui singoli lavoratori, interferendo negativamente nella loro prestazione di lavoro, sia attraverso provvedimenti disciplinari non giustificati, sia attraverso 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 C.I. o, nel caso che i lavoratori colpiti non rivestano tale qualifica, per lo meno 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 C.I. unitariamente considerata e deve consentire che tutti i suoi membri possano svolgere i compiti inerenti al mandato ricevuto.

Dalla documentazione riportata nella relazione si possono rilevare gli aspetti caratteristici del fenomeno che, peraltro, si manifesta soprattutto in trattative ed accordi separati.

Funzionamento e attività delle C.I.

1. Circa il **funzionamento** delle C.I. per quanto riguarda sedi, albi, permessi, riunioni e possibilità di circolazione nei reparti, ci si riporta a quanto esposto nei singoli capitoli in cui sono trattati tali argomenti.

Ma quello che si ritiene necessario di segnalare è che le **possibilità previste dagli accordi sindacali appaiono inadeguate** all'assolvimento dei compiti dagli stessi accordi assegnati alle C.I. specie nelle grandi aziende aventi molti reparti.

Si deve, pertanto, auspicare che le concessioni, di permessi perma-

nenti e distacchi, per aziende di una certa dimensione introdotte nella pratica, si trasformino in una appropriata regolamentazione, sia attraverso norme nazionali e sia attraverso lo sviluppo di accordi particolari.

Circa l'attività delle C. I. 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 C. I.

2. La Commissione ritiene che si debba giungere ad un migliore coordinamento tra la funzione sindacale e quella propria della C. I.

Innanzitutto, perchè esse non perdano il carattere loro proprio di organismi destinati alla concreta 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 C. I. nell'impostare le proprie rivendicazioni e nel trattare i contratti, sembra del pari auspicabile che le C. I. si avvalgano dei Sindacati per realizzare miglioramenti aziendali, prospettando le relative possibilità ai Sindacati.

Una circoscritta competenza, peraltro, può essere lasciata alle C. I. sia per quanto riguarda le materie che formano oggetto dei loro compiti specifici, e sia per tutte le norme applicative in dettaglio alle disposizioni contrattuali, in modo da renderle aderenti alla realtà delle organizzazioni del lavoro nelle varie aziende.

Come è stato a suo tempo rilevato, gli accordi sindacali istitutivi delle C. I. non contengono una qualsiasi attività in materia contrattuale. I fatti si sono mossi in una direzione diversa. La Commissione ritiene che non si può ignorare questo fenomeno, ma che conviene piuttosto disciplinarlo.

Punti di vista circa il riconoscimento giuridico delle C. I.

L'ampio dibattito che si è svolto in sede di discussione generale della presente relazione, si è incentrato sulla opportunità o meno di suggerire al Parlamento che apposita legge riconoscesse le C. I. e ne regolasse e garantisse il funzionamento.

Del resto indicazioni e richieste in tali sensi sono anche state fornite nei colloqui, e nella relazione che precede se ne trova la documentazione.

Si deve premettere, a proposito di questo problema, che impropriamente si parla di riconoscimento giuridico delle C. I. Infatti, norme giuridiche già esistono che prevedono l'istituzione ed il funzionamento delle C. I. 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'art. 39 della Costituzione, 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 la 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 C.I. è invocata in riferimento ad una particolare posizione di debolezza in campo sindacale, tant'è 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 lavori nell'ambito aziendale;

b) che la legge regolatrice delle C.I. è appoggiata dalla considerazione che attraverso la legge si può dare alle commissioni interne 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'art. 46 della Costituzione;

c) che la tesi contrastante la opportunità della legge regolatrice sulla C.I. si fonda sul principio della autonomia e libertà sindacale, ricordando che le C.I. 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 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 le regolamentazioni delle C.I. e la legge applicativa dell'art. 39 della Costituzione. E ciò sia perchè l'applicazione dell'art. 39 della Costituzione darebbe efficacia « *erga omnes* » a tutti gli accordi sindacali, compresi quelli istitutivi delle C.I. e sia, soprattutto, per la possibilità, 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 luogo esposto, indipendentemente dal fatto che la regolamentazione legislativa si estenda o meno a tutto il funzionamento delle C.I.

La Commissione è partita dal punto di vista che, mancandole una sua 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 C.I. 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 adottate.