

CAMERA DEI DEPUTATI N. 614

PROPOSTA DI LEGGE

d'iniziativa del Deputato RAPELLI

Annunziata il 26 gennaio 1954

Sulle Commissioni interne

ONOREVOLI COLLEGGHI! — Anche a coloro che non hanno dedicato preminentemente la loro attenzione e la loro fatica di studio ai problemi sindacali e del lavoro, soltanto che abbiano presente lo spirito e svariate esplicite affermazioni della nostra Costituzione, inerenti la difesa e lo sviluppo della persona umana nel campo sociale, sembrerà opportuno che i deputati ed i senatori, rappresentanti del popolo, prendano in serio esame la questione dei rapporti sociali e sindacali nell'interno delle aziende.

Il progetto di legge cui la mia relazione si riferisce mira a dare una disciplina giuridica a tali rapporti, ad affermare cioè la tutela giuridica dell'istituto che, in seno alle aziende, rappresenta gli interessi dei lavoratori, la Commissione Interna.

Oggi tale istituto, sorto per volontà dei lavoratori, frutto delle loro lotte di difesa e di sviluppo, cresciuto e caratterizzato sempre più chiaramente sotto i colpi inferti al movimento operaio, non può continuare a sussistere senza la tutela e la garanzia della legge.

Chi conosca e s'interessi anche solo in superficie alle questioni sindacali e sociali nell'interno delle aziende, in ogni comunità produttiva, non stenterà a riconoscere che al momento attuale, al momento cioè di una vasta e profonda crisi del movimento operaio italiano, i rapporti fra le direzioni aziendali ed i lavoratori dipendenti sono, sul piano pressoché generale, gettati purtroppo sul terreno della forza, dell'urto e siccome più

deboli devono spesso soccombere alla maggior resistenza dei datori di lavoro, quando non s'incagliano in sistemi di paternalismo che vincola i lavoratori a situazioni d'inferiorità morale e sindacale.

Questo aspetto non ha bisogno di eccessive illustrazioni e di superflui commenti per essere chiarito, e fa parte del quadro generale dei rapporti odierni fra datori di lavoro e lavoratori, direi fra i detentori dei mezzi di produzione ed il movimento operaio. Non è su questo terreno più ampio che intendo inoltrarmi, ma rimanere in quello più limitato, che segna i confini delle « zone sindacali aziendali ». Voglio restare in campo aziendale, ove dovrebbe inoltrarsi, con lo studio e la presenza diretta e personale, ogni appassionato di questioni sociali, ogni sindacalista serio e preparato.

È questo, della « zona sindacale aziendale », un campo pieno di difficoltà per i lavoratori, mosso da lotte continue, esposto più che ogni altro, forse, alle dure scosse della nostra vita sociale, che qui trovano il loro momento di massima tensione.

Di fronte a questa situazione, che ha trovato le sue documentazioni e le sue ampie illustrazioni nel corso delle nostre polemiche sociali e sindacali, non può fare nulla il Parlamento ?

Non intendo portare su un piano drammatico e con termini concitati o rettorici una questione che è profondamente sentita e sofferta da centinaia di migliaia di lavoratori e, forse, purtroppo scarsamente valutata da

troppi elementi della classe dirigente politica del Paese. Intendo però francamente sottolineare l'importanza che essa racchiude sia ai fini di un maggiore equilibrio dei rapporti sociali aziendali, sia ai fini della ripresa di un vero sviluppo del movimento operaio italiano.

E non pare poco.

Perciò sottolineo la necessità di un intervento giuridico in materia.

Per me il problema dei rapporti sindacali aziendali, delle Commissioni interne, non è racchiuso in un reparto stagno: esso interferisce, e profondamente, nelle questioni sindacali generali, in tutta la problematica complessa, propria al movimento operaio.

Il problema delle Commissioni interne, che è problema di riconoscimento giuridico e di tutela, da un lato, e dall'altro di « qualificazione sindacale » degli attivisti del movimento operaio, non può venire affrontato come questione di normale amministrazione. Milioni di lavoratori aspettano un'equa soluzione del problema, una soluzione che li ponga su un piano di possibile dialogo con i loro datori di lavoro, ai fini di una collaborazione effettiva, con l'ausilio della legge.

Questa soluzione giusta che si concretizza in una garanzia giuridica alla rappresentanza degli interessi dei lavoratori nell'interno delle aziende, è un pilastro posto a reggere l'edificio del movimento operaio, che faticosamente sta ricercando le sue fondamenta, e sul terreno politico e sul terreno economico-sociale.

Il quale movimento operaio nasce, vive e si sviluppa, agisce e determina il suo destino sociale e politico — e non soltanto il suo destino — anche nel campo aziendale.

Non dimentichiamo che le lotte principali del mondo del lavoro sono sorte per migliorare le condizioni dei lavoratori, *sul posto di lavoro*.

Il progetto di legge che presento non fa alcun esplicito riferimento alle organizzazioni sindacali ma afferma soltanto la necessità di un riconoscimento giuridico delle Commissioni interne, con le sue conseguenze di funzionamento, di tutela, di poteri e di rapporti.

Le organizzazioni sindacali trarranno da questo riconoscimento le logiche conseguenze e si regoleranno opportunamente affinché i rapporti fra le rappresentanze dei lavoratori nelle aziende ed il movimento operaio organizzato nelle associazioni sindacali stesse, siano rapporti di continuità di sviluppo organico e di coerenza nell'azione di difesa e di affermazione politica e sociale dei lavoratori.

RAPPRESENTANZA DEGLI INTERESSI DEI LAVORATORI NELL'AZIENDA.

L'articolo primo afferma che la rappresentanza degli interessi dei lavoratori e dei lavoratori stessi nei confronti dei datori di lavoro, nei posti di lavoro, viene affidata all'istituto della Commissione interna o del delegato d'impresa.

È quindi implicito il concetto dell'unità della rappresentanza dei lavoratori, della stessa Commissione interna, per cui, a prescindere dalla scelta da parte di ogni singolo lavoratore delle organizzazioni sindacali, la Commissione interna è unica e rappresenta gli interessi sindacali aziendali di tutti i lavoratori della stessa, di fronte al datore di lavoro.

La quantità determinata dei dipendenti, necessaria all'elezione della Commissione interna o del delegato d'impresa, viene fissata nell'articolo 2.

Sino a 40 (quaranta) dipendenti ed a partire da 5 è ritenuto sufficiente per la rappresentanza degli interessi delle macchinari, un delegato d'impresa.

Oltre i 40 dipendenti verrà invece eletta la Commissione interna.

È comprensibile che la comunità di lavoro che occupi un numero non grande di dipendenti, non pone difficoltà tali da richiedere una numerosa rappresentanza per i medesimi e quindi i problemi attinenti non esigono più di una persona per la loro soluzione, e cioè di un delegato d'impresa.

La necessità di una rappresentanza organica e coordinata dei molteplici interessi e dei problemi dei lavoratori di una grande azienda sorge qualora l'impresa abbia sedi, stabilimenti, sezioni, filiali staccate od autonome, in ognuna delle quali esista una Commissione interna.

Per quelle imprese che hanno una sede ed una Direzione centrale è necessario allora che sorga una Commissione centrale di rappresentanza e di coordinamento tra le singole Commissioni interne (o dei delegati d'impresa), delle unità produttive che fanno capo alla direzione centrale.

È ciò in quanto esistono, in questi tipi di grande impresa suddivisa, oltre che problemi sindacali sezionali, anche questioni di carattere generale che interessano e coinvolgono tutti i lavoratori occupati nelle singole unità produttive. La rappresentanza e la tutela degli interessi dei lavoratori delle singole sezioni o stabilimenti o filiali, dovrà allora

essere coordinata, cioè affidata ad una Commissione all'uopo costituita.

Esempio tipico di queste Commissioni di coordinamento delle varie Commissioni interne l'abbiamo presso il complesso della « Fiat » torinese, i cui lavoratori oltre che ad essere rappresentati e difesi presso le singole sezioni dalla Commissione interna sezionale, sono pure rappresentati e difesi nei confronti della direzione generale da una Commissione di coordinamento, detta appunto coordinatrice.

Così presso la Società « Montecatini » ed altre si è adottato questo sistema di coordinamento delle varie Commissioni interne.

Con una Commissione centrale di coordinamento le questioni ed i problemi che interessano tutti i lavoratori dipendenti dal complesso industriale possono venire portati di fronte alla direzione generale per trattative e trovare una soluzione adeguata che compete alla loro natura. Tali questioni, premi generali di stabilimento, problemi previdenziali, aziendali, questioni mutualistiche, ecc., ecc., non potrebbero venire in altro modo risolte: le trattative con la direzione generale non possono effettuarsi per mezzo di Commissioni interne particolari sezionali: compete alla Commissione centrale la loro soluzione.

COMPITI E FUNZIONI DELLA COMMISSIONE INTERNA.

Qual'è precisamente la funzione aziendale della Commissione interna e qual'è la natura della sua rappresentanza?

Ciò viene chiaramente affermato negli articoli 4 e 5 del progetto che sto presentando là ove essi recitano che: « ... la rappresentanza è intesa per tutto ciò che ha connessione con il rapporto di lavoro allo scopo di mantenere normali, migliorandole costantemente, le relazioni tra operai, impiegati, tecnici, dirigenti e datori di lavoro »... e viene realizzata... « per procedere a trattative collettive con i datori di lavoro, per vigilare costantemente sulla esatta applicazione di tutte le norme legislative, sul rispetto dei contratti di lavoro e degli accordi stipulati dalle « organizzazioni » sindacali, per la composizione delle controversie collettive ed individuali di lavoro secondo apposita procedura, per prendere parte alle attività sociali aziendali (previdenziali, assistenziali, culturali e ricreative), per formulare e discutere proposte per il miglioramento delle condizioni di igiene e di sicurezza dei lavoratori, per la stesura dei regolamenti interni aziendali ».

Mi si permetta ora qualche accenno alla situazione dei lavoratori ed all'importanza, per essi, di una funzionante ed efficiente Commissione interna.

Basta pensare ai licenziamenti conseguenti a crisi di industrie, basta considerare le situazioni che travolgono condizioni ed argini di difesa economici e sindacali per rendersi conto della funzione della Commissione interna, che diventa della massima importanza ai fini del raggiungimento di un equilibrio nei rapporti umani delle aziende; perciò si rende indispensabile che essa trovi nella legge la dovuta tutela.

Non dimentichiamo che l'avvenire del movimento operaio non può essere disgiunto da una qualificazione sempre più efficiente degli attivisti sindacali della base, affinché venga a crearsi quella competenza e quella conoscenza dei meccanismi economici e normativi che regolano i rapporti sindacali nelle aziende e che necessitano di costante attenzione, miglioramento e sviluppo.

COMPOSIZIONE, DURATA ED ELEZIONE DELLA COMMISSIONE INTERNA.

La composizione della Commissione interna è caratteristica importante e decisiva per l'espletamento di un mandato di rappresentanza e di difesa degli interessi unitari e specifici dei lavoratori dipendenti. Tale rappresentanza noi vediamo però più completa se essa si basa sugli interessi delle categorie.

Ciò è previsto dall'articolo 6 del progetto di legge, che afferma la necessità di una composizione mista, derivata dalla molteplicità delle categorie dei lavoratori nell'azienda.

Il criterio che tiene conto della entità numerica delle aziende cioè della forza quantitativa delle stesse, per stabilire l'entità della Commissione interna, è ovviamente dettato da una necessità logica elementare.

La durata in carica dei componenti della Commissione interna o del delegato d'impresa viene stabilita nei limiti di 12 mesi dalle elezioni, dopo i quali si procederà al rinnovo mediante nuove elezioni. Per realizzare e costituire una democratica rappresentanza dei lavoratori, le elezioni si svolgeranno mediante votazione diretta e segreta, e mediante il sistema proporzionale, che tiene conto della molteplicità delle correnti sindacali alle quali aderiscono i lavoratori dell'azienda e nelle cui liste, in genere, essi si presentano candidati.

Tutti i lavoratori dell'azienda sono eleggibili a componenti della Commissione interna od a delegati d'impresa.

Il progetto prevede che il Ministero del lavoro e della previdenza sociale sia delegato all'emanazione del regolamento elettorale per le elezioni della Commissione interna.

Il regolamento dovrà altresì contenere le disposizioni applicative della presente legge alle imprese ad attività esclusivamente o preponderatamente stagionale, poiché anche presso tali imprese gli interessi delle maestranze dovranno essere rappresentati e tutelati, in sede aziendale.

Saranno la Magistratura e gli Uffici regionali del lavoro a svolgere l'opportuno controllo delle elezioni della Commissione interna e del delegato d'impresa e a decidere sulle eventuali contestazioni o controversie.

FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI INTERNE

Gli articoli 11, 12, 13, 14 e 15 prevedono la possibilità concreta di funzionamento delle Commissioni interne, mediante quelle garanzie di attrezzature locali, di concessioni da accordarsi azienda per azienda in modo da permettere che il mandato dei rappresentanti possa essere espletato con sufficiente spazio di tempo.

Il progetto di legge prevede l'osservanza dell'orario lavorativo dei membri di Commissioni interne. In accordo con i datori di lavoro verranno discusse e concordate le deroghe dell'orario normale di lavoro necessarie per espletare il mandato, ed in caso di mancato accordo sarà un collegio arbitrale a pronunciarsi e a decidere in merito.

L'articolo 14 prevede una distinzione fra le imprese in cui si possa organizzare da parte della Commissione interna una riunione trimestrale dei dipendenti, nei luoghi di lavoro: è anche prevista la possibilità di riunioni per reparto o per gruppo di lavoratori.

Riunioni eccezionali da organizzarsi dalla Commissione interna verranno concordate con i datori di lavoro.

DISCIPLINA E TUTELA DEI MEMBRI DI COMMISSIONE INTERNA.

I membri di Commissione interna nell'espletamento del loro mandato vengono tutelati dalla Magistratura e dagli Uffici regionali del lavoro per cui essi non possono venire licenziati o comunque puniti dal datore di lavoro, per fatti che compiono lecitamente nell'espletamento delle loro funzioni di rappre-

sentanza e di difesa degli interessi dei lavoratori che li hanno eletti.

E ciò è tanto più importante sancirlo se si pensa che sino ad oggi molti membri di Commissione interna, soltanto per aver attivamente lavorato nella difesa degli interessi dei lavoratori dell'azienda, sono stati presi di mira dai datori di lavoro, rimossi, trasferiti o addirittura licenziati, appena si è potuto cogliere l'occasione per colpirli in tale modo.

In più la legge prevede che ai membri di Commissione interna venga riservato il trattamento normativo ed economico per eventuali accordi aziendali che spetta a tutti gli altri lavoratori, né che possano essere trasferiti ad altri reparti senza il loro stesso benestare, prima che siano trascorsi due anni dal termine del loro mandato.

Per quei membri di Commissione interna a carico dei quali siano stati presi provvedimenti disciplinari dai datori di lavoro, in dipendenza del loro mandato, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale dovrà emanare, entro un periodo di tempo stabilito dall'articolo 18 della presente proposta di legge, un regolamento che stabilisca una rapida procedura sul ricorso dei colpiti medesimi.

È naturale che ampia tutela dovrà essere data ai componenti di Commissione interna o al delegato d'impresa quando essi risultino colpiti da licenziamento o da sospensione indebita, tutela che prevede una immediata reintegrazione nella loro qualità di lavoratori dell'azienda. Ed in tale caso ad essi verranno corrisposte tutte le spettanze arretrate e verrà loro riconosciuto risarcimento dei danni economici secondo modalità stabilite.

Entro 4 mesi dalla pubblicazione della presente legge tra i datori di lavoro ed i rappresentanti dei lavoratori, cioè le Commissioni interne, verrà concordata una procedura per l'esame e la discussione delle questioni aziendali che abbiano assunto la natura di vertenze, siano esse di carattere individuale siano di carattere collettivo.

In caso di mancato accordo fra le parti sarà la Magistratura o gli Uffici regionali del lavoro a nominare degli arbitri per stabilire norme procedurali al fine di comporre le vertenze di cui sopra.

Gli accordi raggiunti nell'impresa fra le parti, che abbiano le caratteristiche di cui agli articoli 12, 14, 20 (inerenti la funzionalità effettiva e quella sindacale della Commissione interna), avranno una validità di tre anni.

Nel caso in cui tali accordi non siano stati raggiunti dalle parti ma siano stati stipulati a mezzo della Magistratura o degli Uffici regio-

nali del lavoro, essi potranno essere ridiscussi a richiesta di una delle due parti, come specificato nell'articolo 21 del presente progetto di legge.

Prima di passare all'esame del progetto di legge mi sia concesso ancora di chiudere questa mia presentazione con brevi parole.

La proposta di legge che vi sottopongo potrà essere modificata, migliorata, criticata, forse respinta, ma io spero che essa non venga assolutamente sottovalutata.

Ogni attenzione dovrà essere posta nel suo esame, poiché la sua importanza non è soltanto notevole dal punto di vista della rego-

lamentazione giuridica di certi rapporti sociali, ma anche dal punto di vista di un tentativo di collaborazione e di rappacificazione dei rapporti umani nel mondo del lavoro che oggi sembra continuamente sottoposto a scosse che minano continuamente il suo sviluppo e la sua crescita democratica.

Penso che noi non riusciremo a dare una sostanza, efficace ed efficiente alla nostra giovane democrazia, se non ci preoccuperemo soprattutto di realizzare ciò che viene affermato dalla nostra Costituzione e cioè di realizzare davvero una struttura degli ordinamenti sociali repubblicani fondata sul lavoro.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

La rappresentanza degli interessi dei lavoratori e dei lavoratori stessi nei confronti dei corrispondenti datori di lavoro, nelle aziende e nelle loro dipendenze, viene affidata a speciali organi, dette Commissioni interne e delegati di impresa.

ART. 2.

Per ciascuna impresa industriale, commerciale, agricola e del credito, che occupi più di 40 lavoratori, è costituita una Commissione interna. Per le imprese che occupino un numero di lavoratori superiore a 5 ma non a 40 è eletto un delegato di impresa.

ART. 3.

Quando un'impresa abbia sedi, stabilimenti, filiali ed uffici staccati od autonomi, in ognuna delle stesse trova posto una Commissione interna od un delegato di impresa, con i criteri, di cui al precedente articolo 2.

In tali casi e per le imprese che abbiano una sede ed una direzione centrale si costituisce una Commissione centrale di rappresentanza e di coordinamento tra tutte le singole commissioni interne e delegati d'impresa.

ART. 4.

La rappresentanza degli interessi dei lavoratori e dei lavoratori stessi nei confronti dei corrispondenti datori di lavoro, attribuisce alla Commissione interna ed ai delegati di impresa, è intesa per tutto ciò che ha connessione con il rapporto di lavoro allo scopo di mantenere normali, migliorandole costantemente, le relazioni tra operai, impiegati, tecnici, dirigenti e datori di lavoro.

ART. 5.

La Commissione interna ed i delegati d'impresa realizzano la rappresentanza unitaria aziendale dei lavoratori per procedere a eventuali trattative con i datori di lavoro, per vigilare costantemente sulla esatta applicazione di tutte le norme legislative, sul rispetto dei contratti di lavoro e degli accordi stipulati dalle « organizzazioni » sindacali.

per la composizione delle controversie collettive ed individuali di lavoro secondo apposita procedura, per prendere parte alle attività sociali aziendali (previdenziali, assistenziali, culturali e ricreative), per formulare e discutere proposte per il miglioramento delle condizioni di igiene e di sicurezza dei lavoratori, per la stesura dei regolamenti interni aziendali.

ART. 6.

La Commissione interna è unitaria per tutti i lavoratori ed è composta da operai comuni, specializzati e qualificati, impiegati tecnici, impiegati amministrativi in relazione all'entità numerica ed all'importanza di ciascun gruppo.

ART. 7.

La Commissione interna sarà composta dal seguente numero di membri a seconda del numero dei lavoratori occupati in ciascuna delle unità aziendali di cui all'articolo 1°

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

ART. 8.

I componenti delle Commissioni interne ed i delegati di impresa durano in carica 12 mesi e vengono eletti da tutti i lavoratori della unità aziendale di cui fanno parte, a votazione diretta e segreta con sistema proporzionale.

Tutti i lavoratori di ogni unità aziendale sono eleggibili a componenti della rispettiva Commissione interna od all'incarico di delegati della rispettiva impresa.

ART. 9.

Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale è delegato ad emanare, entro tre mesi dalla data di pubblicazione sulla *Gazzetta Ufficiale* della presente legge, il regolamento per le elezioni delle Commissioni interne e dei delegati d'impresa nonché le disposizioni applicative della presente legge alle imprese ad attività esclusivamente o preponderatamente stagionale.

ART. 10.

Le elezioni di Commissioni interne e dei delegati d'impresa si svolgono sotto il controllo della Magistratura e degli Uffici regionali del lavoro, i quali decidono sulle contestazioni e sulle controversie relative.

ART. 11.

I componenti delle Commissioni interne ed i delegati di impresa sono soggetti alle norme contrattuali e sono tenuti ad osservare l'orario di lavoro come tutti gli altri lavoratori.

Essi non possono lasciare l'azienda durante il loro orario di lavoro senza preventiva autorizzazione del datore di lavoro.

ART. 12.

Per l'espletamento del loro mandato, i componenti delle Commissioni interne ed i delegati d'impresa hanno nell'interno dell'azienda le necessarie deroghe all'orario lavorativo. Tali deroghe sono regolamentate e concordate tra i datori di lavoro ed i rappresentanti dei lavoratori stessi, entro 30 giorni dall'insediamento della Commissione interna e del delegato d'impresa.

Nel caso di mancato accordo, i punti controversi saranno sottomessi a decisione di organi arbitrali, nominati dalle Autorità di cui all'articolo 10.

ART. 13.

Ogni Commissione interna deve poter disporre nell'interno dell'azienda:

- a) di un ufficio attrezzato per la propria sede;
- b) di un numero sufficiente di albi e bacheche per l'affissione dei comunicati ufficiali della Commissione interna;
- c) di un numero sufficiente di cassette per raccogliere gli eventuali reclami e proposte scritte dei lavoratori.

ART. 14.

Ogni Commissione interna, ma non i singoli componenti di essa, è autorizzata a tenere una riunione od assemblea normale di lavoratori ogni trimestre. Le riunioni hanno luogo dentro l'azienda fuori delle ore normali di lavoro in locale appositamente stabilito. Per le grandi imprese o comunque per quelle dove il numero o il frazionamento dei lavo-

ratori è di impedimento ad una assemblea unica di tutti i lavoratori, si terranno riunioni per reparti o gruppi di lavoratori.

I particolari di esecuzione di tali norme verranno concordati in ogni impresa tra il datore di lavoro ed i rappresentanti dei lavoratori, e in caso di disaccordo, vale quanto stabilito dall'articolo 12.

ART. 15.

Per qualsiasi altra riunione eccezionale di lavoratori da tenersi dalla Commissione interna nell'ambito dello stabilimento, l'orario ed il luogo saranno concordati con il datore di lavoro ed in caso di disaccordo vale quanto stabilito dall'articolo 12.

ART. 16.

Il componente di Commissione interna ed il delegato d'impresa che si servano del loro mandato e delle concessioni aziendali di cui agli articoli precedenti, per altri scopi di quelli stabiliti dalla presente legge, o che comunque violino le disposizioni della presente legge, sono passibili di licenziamento. Essi inoltre perdono la tutela giuridica di cui godono ai sensi del seguente articolo 17 della presente legge.

ART. 17.

Il componente di Commissione interna ed il delegato d'impresa nell'esercizio delle funzioni attribuite loro dalla presente legge sono soggetti a tutela da parte della autorità di cui all'articolo 10. In particolare essi:

non possono essere licenziati per fatti in dipendenza dell'espletamento del loro mandato;

devono ricevere il trattamento normativo ed economico per eventuali accordi aziendali che loro sarebbe toccato se fossero rimasti al loro posto di lavoro;

prima che siano trascorsi due anni dal termine del loro mandato non possono essere trasferiti, senza il loro benestare, ad altri posti di lavoro.

ART. 18.

Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale è delegato ad emanare, entro tre mesi dalla data di pubblicazione sulla *Gazzetta Ufficiale* della presente legge, il regolamento che stabilisce una rapida procedura per l'esame dei ricorsi su provvedimenti disci-

plinari eventualmente adottati a carico di componenti delle Commissioni interne e di delegati di impresa in dipendenza dello svolgimento del loro mandato.

ART. 19.

Il componente di Commissione interna ed il delegato di impresa, licenziati o sospesi dal loro datore di lavoro e riconosciuti non colpevoli delle imputazioni loro ascritte, devono essere immediatamente reintegrati nella loro qualità di lavoratori dell'azienda. In tal caso essi hanno diritto oltre che alla corresponsione di tutte le loro spettanze arretrate, anche al risarcimento dei danni economici da stabilirsi dal magistrato.

ART. 20.

Entro 4 mesi dalla data di pubblicazione della presente legge sulla *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica, in ogni impresa che rientri tra quelle di cui all'articolo 2 della presente legge, tra datori di lavoro e rappresentanti dei lavoratori deve essere concordata una procedura per l'esame e la discussione delle controversie aziendali, sia individuali che collettive.

Mancando un accordo tra le parti, gli organi di cui all'articolo 10 della presente legge, nominano degli arbitri per stabilire le norme procedurali o sulla base di quelle già esistenti in imprese similari o in difetto, del tutto nuove.

ART. 21.

Gli accordi raggiunti tra datori di lavoro e rappresentanti dei lavoratori di ogni singola unità produttiva di cui agli articoli 12, 14 e 20 della presente legge hanno validità per 3 anni. Nel caso essi siano stati ordinati dalle autorità di cui all'articolo 10, secondo quanto previsto dagli articoli 12, 14 e 20 della presente legge, possono essere ridiscussi, a richiesta di una delle parti, ogni anno dopo l'insediamento della nuova Commissione interna e del nuovo delegato d'impresa entro i termini di tempo stabiliti dagli articoli citati.

ART. 22.

La presente legge entra in vigore il giorno della sua pubblicazione sulla *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica.