

CAMERA DEI DEPUTATI N. 133

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**NOVELLA, SANTI, SULOTTO, GATTO VINCENZO, ALBERGANTI, BETTOLI,
FRANCO RAFFAELE, SAVOLDI, BARONTINI, CURTI IVANO, BECCASTRINI,
ARMAROLI, COLOMBI, FASANO, NANNUZZI**

Presentata il 22 luglio 1958

Disciplina giuridica delle Commissioni interne

ONOREVOLI COLLEGHI! — La presente proposta fu da noi già presentata nella precedente legislatura col n. 3506. La ripresentiamo senza modifiche unitamente alla esposizione dei motivi che la giustificavano e la giustificano tuttora.

La regolamentazione legislativa delle Commissioni interne è una giusta ed urgente rivendicazione del mondo del lavoro: lo riconoscono eminenti studiosi, uomini politici e militanti sindacali, che hanno avuto l'occasione di approfondire i problemi attuali dei rapporti di lavoro nelle aziende italiane. Un'ampia esposizione degli scritti e dei discorsi in materia non sarebbe consentita dai limiti della presente relazione, né sarebbe necessaria tanto l'argomento è noto a voi tutti, per essere stato più volte oggetto di discussione in Parlamento. Basterà ricordare, al riguardo, la testimonianza dello stesso Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, onorevole Gui, il quale, parlando alla Camera sul bilancio del suo Dicastero, ha detto della speranza che nutrono i lavoratori in un provvedimento legislativo di tutela delle Commissioni interne (Seduta del 19 luglio 1957, Atti Parlamentari, Discussioni, pagina 34063).

Ma la prova indiscutibile della grave e preoccupante situazione in cui versa l'istituto rappresentativo del personale nell'azienda è fornita dagli elementi emersi nel corso delle indagini condotte dalla Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavo-

ratori, elementi che sono già noti per le pubbliche dichiarazioni rese dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, dai membri di Commissioni interne e da singoli lavoratori.

L'istituto della Commissione interna è attualmente disciplinato soltanto da accordi sindacali, principalmente dall'Accordo interconfederale 8 maggio 1953. Si tratta in sostanza di contratti collettivi di diritto privato che non obbligano se non i datori di lavoro aderenti alle associazioni sindacali che li hanno stipulati o che abbiano accettato quegli obblighi nei confronti delle proprie maestranze, anche successivamente. Ne consegue che in un grandissimo numero — e si può ritenere nella maggioranza — delle imprese, soprattutto del Mezzogiorno, la parte padronale non ha obblighi contrattuali circa l'esistenza e i poteri delle Commissioni interne; a parte che, per la natura privatistica di tali accordi, la loro effettiva applicazione anche nei rapporti fra le parti obbligate non è ben spesso osservata, dipendendo praticamente dai rapporti di forza fra lavoratori ed imprese. L'istituto della Commissione interna traeva dall'unità sindacale, realizzata dopo la Liberazione, una forza notevole che gli permetteva efficacemente di temperare nell'ambito dell'ordinamento vigente e nello spirito delle norme costituzionali, le esorbitanze di un potere gerarchico del datore di lavoro che non tenesse conto dei fini sociali a cui deve essere subordinata l'autonomia

dell'imprenditore. Con la scissione sindacale e il sorgere di più organizzazioni sindacali concorrenti fra esse, oltre che con l'azione repressiva persistentemente svolta dai datori di lavoro, l'istituto della Commissione interna è andato progressivamente perdendo efficacia.

Gravi abusi vengono ora commessi dalla parte padronale in violazione non solo degli obblighi contrattuali, ma anche dei più fondamentali principi sanciti dalla Costituzione, in materia di diritti del lavoratore e del cittadino. Di particolare gravità è il fatto che tali soprusi siano correnti anche nelle stesse aziende industriali controllate dallo Stato.

Il quadro della situazione esistente, in generale, nelle più grandi e più importanti imprese, può essere riassunto nei seguenti punti:

Il regolamento fissato per le elezioni delle Commissioni interne dall'Accordo interconfederale 8 maggio 1953 è rispettato solo formalmente. I lavoratori elettori e persino le loro famiglie sono sovente — soprattutto nei più grandi complessi industriali — oggetto di pressioni esercitate da capi e dirigenti, allo scopo di predeterminare l'esito delle votazioni. Allo stesso fine, candidati e scrutatori sono oggetto di licenziamento o di spostamenti alla vigilia del voto. Inoltre con il frazionamento dei seggi imposto arbitrariamente dalle direzioni, queste mirano a rendere palese l'orientamento di interi reparti, per i quali vengono minacciate misure di licenziamento nel caso di un esito elettorale diverso da quello che il datore di lavoro intende predeterminare.

Solo nelle grandi aziende, la Commissione interna dispone di una sede. Questa è in molti casi piantonata da sorveglianti incaricati di prendere nota dei nomi dei lavoratori che vi si recano. Dove è concesso l'albo per i comunicati, le direzioni aziendali esercitano una rigorosa censura sui documenti da affiggere, affermando di averne diritto in base all'obbligo della « previa comunicazione », previsto dall'Accordo interconfederale del 1953.

Con la revoca delle deroghe all'orario di lavoro, consentite per i membri di Commissioni interne, revoca seguita alla firma dell'Accordo interconfederale del 1953, l'attività delle Commissioni interne è stata gravemente menomata dal fatto che i membri di Commissioni interne non possono allontanarsi dal loro posto di lavoro, rimanendo quindi isolati dalle maestranze e dagli altri reparti e praticamente all'oscuro delle condizioni concrete che vanno configurandosi nello stabilimento.

Le assemblee dei lavoratori nelle aziende sono generalmente subordinate all'approva-

zione, da parte delle direzioni aziendali, del tema e del testo stesso delle relazioni dei membri di Commissioni interne.

I membri di Commissione interna sono sovente oggetto di licenziamenti e trasferimenti, in violazione delle norme dell'Accordo interconfederale 1953 e con motivazioni lesive dei diritti costituzionali del cittadino. La lentezza della procedura costringe, il più delle volte, il membro di Commissione interna licenziato alla transazione, con la rinuncia al conseguimento pieno dei propri diritti. Fra le altre rappresaglie, i membri di Commissione interna subiscono, per la loro stessa attività, misure di confinamento in reparti isolati o lontani, di degradazione della qualifica, ecc.

Generalmente la Commissione interna non è consultata in merito al regolamento interno e alle ferie. Gli interventi della Commissione interna per l'esatta applicazione della legislazione sociale risultano per lo più vani. Le direzioni aziendali dilazionano al massimo gli incontri con la Commissione interna delegando spesso a dirigenti di minor responsabilità l'incarico di rappresentare il datore di lavoro. La parte padronale conduce trattative separate con elementi della Commissione interna, spesso non rappresentativi delle maggioranze risultanti dalle elezioni nell'azienda.

* * *

Da questo quadro emerge la necessità e l'urgenza di provvedimenti atti:

1°) a favorire la creazione delle Commissioni interne nelle aziende (soprattutto in quelle minori), dove sino ad oggi l'atteggiamento intransigente dei datori di lavoro ne ha impedito l'istituzione, e dove l'Accordo interconfederale è inoperante per la non obbligatorietà *erga omnes* dei contratti collettivi di lavoro;

2°) ad assicurare che le elezioni dei membri di Commissione interna si svolgano in condizioni che permettano una scelta dei lavoratori, libera da ogni pressione e da ogni intimidazione, da qualsiasi parte esercitate;

3°) a garantire l'effettivo funzionamento delle Commissioni interne per quanto riguarda i loro compiti peculiari, vista la generale inosservanza, e la cavillosa restrittiva interpretazione, da parte dei datori di lavoro, delle norme contenute nell'Accordo interconfederale 8 maggio 1953;

4°) a tutelare efficacemente i membri di Commissione interna dalle intimidazioni e dalle rappresaglie dei datori di lavoro in ragione dell'esercizio della loro funzione, le

quali in pratica paralizzano il normale funzionamento delle Commissioni interne, esautorandole agli occhi del personale e minacciandone la stessa esistenza. Naturalmente, queste norme debbono valere anche per il delegato di impresa nelle minori aziende ove esso surroga la Commissione interna.

* * *

Contro un intervento che sancisca la regolamentazione delle Commissioni interne, e ne precisi i compiti e le funzioni, sono state mosse obiezioni di vario genere.

La prima di queste, di evidente fonte padronale, parte dalla considerazione che non si possono circoscrivere i poteri dell'imprenditore nell'azienda, limitandone il diritto di comando e la discrezionalità di giudizio, col riconoscimento di precisi diritti dei lavoratori, rappresentati legalmente negli stabilimenti dalla Commissione interna. Si afferma che in tal senso andrebbe inteso lo spirito del vigente ordinamento. Ma l'obiezione può essere facilmente rimossa, non solo facendo presenti gli stessi obblighi e gli stessi limiti che il Codice civile pone ai poteri dell'imprenditore nell'azienda, anche a tutela dell'integrità fisica e della personalità morale dei prestatori di lavoro, ma soprattutto ricorrendo alle chiare e precise norme della Costituzione. La quale, oltre a riaffermare i limiti che l'autonomia imprenditoriale trova nella necessaria funzione sociale dell'attività economica e nell'obbligo di non attentare al lavoro, alla libertà e alla dignità umana, giunge sino a sancire « il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende », nel quale vasto principio trova largamente posto un'attività molto più circoscritta quale è quella che, tradizionalmente e contrattualmente, è andata assumendo la Commissione interna in rappresentanza dei lavoratori delle aziende a tutela delle norme che i contratti di lavoro e la legislazione sociale stabiliscono nel loro interesse. Si può aggiungere che dai più recenti studi giuridici in argomento risulta che il nostro ordinamento costituzionale non rende più compatibile l'esercizio di un potere illimitato dell'imprenditore nell'ambito dell'impresa, ma ne impone, invece un contenimento, una limitazione ed un controllo.

* * *

Un'altra obiezione contro la regolamentazione legislativa delle Commissioni interne è fondata sull'affermazione che il legislatore

non abbia la facoltà di sostituirsi ai sindacati, giacché, essendo la Commissione interna uno strumento dei sindacati non se ne possono disciplinare per legge i compiti e il funzionamento, in ossequio al principio costituzionale della libertà di organizzazione sindacale.

Ma la Commissione interna non è affatto un organismo sindacale. Tale dichiarazione è contenuta nello stesso statuto della C. G. I. L. (articolo 95) mentre gli statuti delle altre organizzazioni sindacali non fanno riferimento alla Commissione interna. (Anzi, in un documento elaborato dall'Ufficio studi della C. I. S. L. sui problemi dell'organizzazione sindacale di fabbrica, si afferma esplicitamente che la Commissione interna non è strumento sindacale — « *Il sindacato e l'organizzazione di fabbrica* » — Ufficio Studi della C. I. S. L. — 1955).

Anche autorevoli giuristi e studiosi del diritto del lavoro non considerano la Commissione interna come un organo sindacale, per quanto riconoscano che essa possa esplicare attività di carattere sindacale. (Ad esempio, il BARASSI nel suo *Diritto del Lavoro*, vol. I, pagina 277, afferma che le Commissioni interne « per quanto riguarda l'esercizio delle loro funzioni non sono affatto organismi sindacali » e così pure LEGA, sulla *Rivista del Diritto del Lavoro*, anno III, fascicolo 3).

D'altra parte la esclusione per la Commissione interna del carattere d'organo sindacale emerge limpidamente dal fatto che essa è eletta da tutto il personale dell'impresa, indipendentemente dalla appartenenza alle organizzazioni sindacali: e che l'affiliazione ad un sindacato non è richiesta neppure per la elezione alla carica di membro della Commissione interna.

La distinzione tra Commissione interna e sindacato risulta, infine, dalle clausole dell'Accordo interconfederale, le quali fanno obbligo alle Commissioni interne di rimettere alle organizzazioni sindacali tutto quanto attiene alla disciplina collettiva dei rapporti di lavoro.

Il Parlamento, approvando il provvedimento legislativo che proponiamo, non interferirebbe dunque affatto in problemi di organizzazione sindacale per i quali va rispettata la più piena libertà dei sindacati stessi. Anzi, siamo persuasi che il provvedimento servirebbe indubbiamente a meglio garantire anche la libertà dei sindacati; e contiamo che vorranno persuadersi di ciò anche i colleghi che rappresentano altre organizzazioni sindacali dei lavoratori, il cui consenso è natu-

ralmente necessario alla approvazione del provvedimento che si propone; né sarebbe desiderabile che non lo fosse!

* * *

Un'altra serie di obiezioni che si muovono contro la regolamentazione delle Commissioni interne, riguarda i rapporti fra i compiti delle Commissioni interne e quelli del sindacato. Da parte di taluni esponenti di organizzazioni sindacali dei lavoratori, si manifesta il sospetto che una disciplina giuridica delle Commissioni interne attribuisca a queste, nell'ambito delle imprese, il compito della contrattazione collettiva svuotando il sindacato delle sue funzioni e sviluppando orientamenti di tipo aziendalistico, che possono contrastare con l'interesse generale della categoria, al quale si ispira sempre il sindacato. Esplicitamente è stato detto che si teme una frattura tra sindacato e vita aziendale, con il conseguente esautoramento del sindacato. Tali obiezioni e tali preoccupazioni sono tutt'altro che immotivate, poiché senza alcun dubbio la Commissione interna, a differenza del sindacato, esplica la sua attività nella cerchia dell'azienda e può quindi essere portata a far prevalere interessi particolaristici. Di più, formata come è da dipendenti dell'azienda, può sempre risentire della condizione subordinata dei membri che la compongono, sui quali la pressione e l'influenza del datore di lavoro esercitano un peso non indifferente. Gli argomenti citati, tuttavia, avrebbero valore solo nel caso in cui si volessero effettivamente attribuire alla Commissione interna poteri così estesi da sottrarre al sindacato tutte le sue funzioni o gran parte di esse. Ma quando gli stessi avversari della regolamentazione legislativa della Commissione interna affermano che questa deve limitare la sua tutela al rispetto delle norme dei contratti stipulati dal sindacato, nulla di valido essi oppongono a che quelle stesse limitate funzioni della Commissione interna, di cui sono assertori, siano poste sotto tutela dalla legge, anziché lasciate alla mercé dei rapporti di forza esistenti fra lavoratori e datori di lavoro. Il che, allo stato attuale delle Commissioni interne, non sarebbe certo di danno per una maggiore efficacia di quella istituzione nelle aziende.

Nondimeno, affermata la necessaria preminenza del sindacato sulle Commissioni interne, non si possono non tenere presenti i problemi che vengono posti dal notevole potenziale economico e produttivo raggiunto

dalle grandi aziende moderne e dallo sviluppo delle nuove tecniche produttive, che impongono di integrare la contrattazione a carattere nazionale con quella a livello aziendale, per sottrarre alla unilaterale decisione padronale problemi salariali e di qualificazione professionale di interesse fondamentale per i lavoratori.

È affermazione diffusa nel mondo del lavoro che per il miglioramento dei contratti nazionali in sede aziendale è necessaria la contrattazione collettiva a livello aziendale dei problemi non contemplati dall'accordo sui poteri delle Commissioni interne e relativi alla stabilità dell'occupazione, alla durata e all'intensità del lavoro, agli organici, alle qualifiche, ai cottimi e ai « premi », alla sicurezza del lavoro, alle prestazioni assistenziali aziendali, ecc.

Ora, il sistema della contrattazione collettiva in Italia, posto in crisi dalla scissione sindacale, è ancora in attesa di una regolamentazione giuridica e di nuovo sviluppo, che potrà essere determinato da un rafforzamento del potere contrattuale dei lavoratori in conseguenza del ritorno a nuove forme di unità delle loro organizzazioni sindacali. D'altra parte, la tesi dei datori di lavoro, secondo cui le direzioni delle aziende sarebbero tenute a discutere con le Commissioni interne solo la parte contrattuale, mentre sarebbero libere di trattare con chi desiderano tutti gli altri elementi del rapporto di lavoro di carattere extra-contrattuale, impone una sollecita soluzione. Un atteggiamento padronale del genere — ove non sia provveduto per modificarlo — può condurre ad un diffuso ricorso a forme retributive (premi, ecc.) che esulano dalla regolamentazione collettiva del rapporto di lavoro e siano tali da permettere al datore di lavoro di non avere controparte con cui trattare e di agire del tutto discrezionalmente, al fine di scindere le maestranze con misure discriminatorie, tali da indebolire la compattezza sindacale dei lavoratori, che è una delle più valide garanzie di un loro effettivo potere contrattuale.

In pratica è già venuto verificandosi un allargamento dei poteri delle Commissioni interne a problemi riguardanti l'indennità di mensa, il cottimo, i premi, l'orario, ecc. Vengono proposti, per la competenza delle Commissioni interne, altri problemi relativi alle conseguenze dell'introduzione di nuovi metodi produttivi (tempi, maggiorazioni per il posto di lavoro, produttività, nuovi sistemi di retribuzione, ecc.).

Si pone, quindi, il problema di una definizione delle materie di competenza della Commissione interna; ma essa deve essere tale, tuttavia, da lasciare assolutamente integre le funzioni del sindacato.

I pericoli del paternalismo, come l'esperienza insegna, non hanno radice in un eccessivo potere della Commissione interna nei confronti del sindacato, ma bensì in una perdita dell'autonomia dell'istituto unitario rappresentativo dei lavoratori nella impresa, in conseguenza dell'indebolito potere contrattuale dei lavoratori e dei sindacati. Un rafforzamento di tale potere non può che influire favorevolmente sulla difesa degli interessi delle maestranze, e sul prestigio dei sindacati.

* * *

È stato obiettato che sarebbe inopportuno regolare legislativamente la Commissione interna quando ancora lo stesso sindacato non ha la personalità giuridica e i contratti collettivi non hanno validità obbligatoria *erga omnes*, come previsto dalla Costituzione. Un provvedimento riguardante le Commissioni interne non potrebbe dunque che seguire la soluzione del problema tuttora aperto dell'applicazione dell'articolo 39 della Costituzione.

Pertanto è da osservare:

1°) che non esiste un legame indissolubile tra l'attuazione dell'articolo 39 e la regolamentazione delle Commissioni interne. Lo stesso Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, onorevole Gui, nel corso del dibattito già citato, ebbe a dichiarare che « la Commissione interna si può cercare di farla derivare da un articolo della Costituzione (articolo 46), che è distinto da quello dei poteri dei sindacati », (Seduta del 19 luglio 1957, Atti Parlamentari, Discussioni pagina 34063). Ma anche se quel legame esistesse, non si vede perché dovrebbe esistere un rigoroso ordine di precedenza tra una misura legislativa e l'altra. In pratica, senza una legge di tutela, le Commissioni interne sono in pericolo e non possono funzionare normalmente. Tale non è la situazione dei sindacati, la cui attività extra-aziendale non richiede un immediato intervento legislativo di tutela. Le Commissioni interne non sono organismi sindacali e possono essere regolate per legge in attesa che i sindacati acquistino personalità giuridica. Prima dell'attuazione dell'articolo 39 possono essere riconosciuti per legge i poteri di una istituzione — *distinta dalle organizzazioni sindacali* — rappresentativa del personale

nelle aziende, poteri circoscritti, su per giù, nell'ambito dell'applicazione del contratto di lavoro;

2°) che la mancata attuazione dell'articolo 39 rende maggiormente necessaria ed urgente la regolamentazione legislativa delle Commissioni interne, in quanto, sia pure entro notevoli limiti, esse possono esercitare una influenza nel senso di difendere almeno il minimo vitale dei lavoratori (articolo 36 della Costituzione) e i diritti elementari degli stessi nelle imprese che non sono tenute obbligatoriamente all'applicazione del contratto di lavoro;

3°) che nel senso suindicato un riconoscimento legislativo delle Commissioni interne è anche destinato a facilitare l'attuazione dell'articolo 39 della Costituzione. Definendo i poteri e la sfera di competenza delle Commissioni interne, non si fa che predisporre uno strumento per l'applicazione dei contratti collettivi, oggi di una obbligatorietà limitata e, domani, di una obbligatorietà *erga omnes*. Inoltre, una garanzia giuridica delle elezioni di Commissione interna potrà offrire un elemento di grande importanza per la definizione dei criteri di valutazione nella formazione di quelle proporzionali rappresentanze unitarie dei sindacati, che sono previste dall'articolo 39 della Costituzione.

* * *

Premessi i motivi che militano a favore di un intervento legislativo e riaffermata la necessaria preminenza del sindacato sulla Commissione interna, si possono ora esaminare i lineamenti di una regolamentazione giuridica delle Commissioni interne, che tenga conto della situazione esistente nelle imprese.

È rimasta giacente di fronte alla Camera dei Deputati una proposta di legge (n. 614) sulle Commissioni interne presentata il 26 gennaio 1954 dall'onorevole Giuseppe Rapelli: ispirata da criteri unitari, fondata sulle norme stesse dell'Accordo interconfederale 8 maggio 1953, la proposta definisce i compiti e le funzioni delle Commissioni interne, stabilisce le norme per le elezioni, per il funzionamento delle stesse e per la tutela dei suoi membri.

Poiché i criteri ispiratori della proposta Rapelli sono conformi alle esigenze vive dell'attuale situazione nelle imprese, gli stessi lineamenti di quella regolamentazione possono rappresentare una base per la più ampia convergenza di opinioni, purché opportunamente modificati nelle parti per le quali l'esperienza di questi ultimi anni ha fornito nuovi ed utili insegnamenti.

Con questo spirito è stata elaborata la presente proposta di legge per una regolamentazione delle Commissioni interne.

* * *

Gli *articoli 1 e 2* riconoscono il diritto del personale delle imprese ad eleggere la Commissione interna o il delegato di impresa in loro rappresentanza nei confronti delle direzioni, e ne determina le modalità per le imprese con più stabilimenti, sedi, ecc.

L'*articolo 3* fissa i compiti delle Commissioni interne e dei delegati di impresa; è modellato nella sua linea generale sull'articolo 2 dell'Accordo interconfederale 8 maggio 1953 attualmente in vigore ed in modo, pertanto, conforme alla prassi formatasi in materia, tenendo conto debitamente della distinzione che deve sussistere tra i compiti della Commissione interna, (o del delegato di impresa) e quelli del sindacato. Il testo che proponiamo differisce da quello del citato Accordo interconfederale nei punti in cui — senza confondere i poteri della Commissione interna con quelli del Sindacato — è stata dimostrata la utilità di un maggior potere della Commissione interna in tema di negoziazioni di speciali rapporti su basi strettamente aziendali.

L'*articolo 4* sancisce il carattere unitario della Commissione interna e l'*articolo 5* ne fissa il numero dei componenti proporzionalmente ai lavoratori occupati.

L'*articolo 6* definisce i criteri fondamentali delle elezioni delle Commissioni interne.

L'*articolo 7* delega al Ministro per il lavoro e per la previdenza sociale l'emana- zione del regolamento per le elezioni delle Commissioni interne e dei delegati di impresa, fissandone alcuni inderogabili principi direttivi.

L'*articolo 8* affida il controllo delle elezioni delle Commissioni interne e dei delegati di impresa al direttore dell'Ufficio del lavoro competente, conferendogli anche il compito di risolvere le controversie in materia, con un eventuale ricorso in secondo grado al Pretore.

Gli *articoli 9 e 10* affermando che i membri di Commissioni interne e i delegati di impresa sono tenuti ad osservare l'orario di lavoro come gli altri lavoratori, riconoscono la necessità di deroghe all'orario lavorativo in loro favore per l'espletamento dei loro compiti. L'articolo 10 in particolare prevede che le decisioni sulle controversie in tale materia siano demandate a Commissioni paritetiche presiedute dal direttore dell'Ufficio del lavoro.

Gli *articoli 11, 12 e 13* sanciscono norme atte ad assicurare il funzionamento delle Commissioni interne (albi, sede, assemblee, ecc.).

L'*articolo 14* contiene le indispensabili norme di tutela dei membri delle Commissioni interne e dei delegati di impresa contro i provvedimenti ingiustificati di sospensione dal lavoro, di licenziamento o di trasferimento, norme senza le quali il libero esercizio delle mansioni demandate alla Commissioni interne ed ai delegati di impresa risulterebbe impossibile, come l'esperienza ha ampiamente dimostrato. Una procedura giudiziaria rapida è assicurata con il richiamo a quella stessa prevista dal decreto legislativo luogotenenziale del 1945 per la risoluzione delle controversie agrarie. L'*articolo 15* a sua volta, riflette il trattamento normativo ed economico dei membri delle Commissioni interne e dei delegati di impresa.

L'*articolo 16* affida agli Ispettori e agli Uffici del lavoro il compito della vigilanza sull'adempimento delle norme della legge e prevede in particolare che tale compito comprenda anche il potere di indire di ufficio le elezioni delle Commissioni interne o dei delegati di impresa ove risulti l'esistenza di ostacoli da parte padronale.

L'*articolo 17* stabilisce le indispensabili sanzioni per chiunque impedisca od ostacoli la costituzione o il funzionamento delle Commissioni interne e dei delegati di impresa: è contemplata opportunamente una aggravante nelle ipotesi più gravi indicate nel secondo capoverso dell'articolo.

Infine l'*articolo 18* contiene una norma transitoria diretta a mantenere in vita ed a tutelare l'attuale regime delle Commissioni interne o dei delegati di impresa ove essi sussistono.

* * *

Onorevoli colleghi, tali sono i lineamenti della proposta regolamentazione delle Commissioni interne che non ha certamente la pretesa di essere perfetta ma che esprime, a nostro avviso, le esigenze fondamentali che si manifestano in questo settore così delicato dei rapporti di lavoro. Essa viene incontro alla grande attesa, alla viva speranza — ed anche all'impazienza — che si è manifestata fra le maestranze, soprattutto industriali, in occasione delle indagini promosse dalla Commissione parlamentare d'inchiesta sulle condizioni dei lavoratori. Il Parlamento non può eludere questa attesa senza venir meno al

fondamentale compito della tutela del lavoro prescritto dalla Costituzione. La regolamentazione legislativa delle Commissioni interne non è — evidentemente — l'unica soluzione ai problemi odierni della rappresentanza operaia nelle imprese. L'unità sindacale, con il rafforzamento del potere contrattuale dei lavoratori, consentirebbe ben altre conquiste del lavoro, sul piano dell'attuazione delle norme costituzionali. Ma la scelta che si impone oggi al legislatore è la seguente: o una legge che tuteli un organismo dei lavoratori, conquistato attraverso dure lotte e sacrifici, o l'accettazione tacita di una incontrastata legge padronale, che i principi della Costituzione rendono del tutto fuori del nostro tempo.

L'organizzazione sindacale è libera. La presente proposta di legge non intende assolutamente porre in forse questo basilare principio costituzionale. Essa non interferisce nei

problemi dell'organizzazione sindacale, né toglie poteri al sindacato, ma garantisce la tutela di uno strumento unitario di difesa degli interessi dei lavoratori nell'impresa, strumento il cui libero funzionamento può contribuire a rafforzare e a migliorare la coscienza sindacale dei lavoratori, oltre che a creare quel tipo di « relazioni umane » che risponde all'assetto costituzionale di una Repubblica fondata sul lavoro.

Confidiamo pertanto che possa formarsi sulla nostra proposta il consenso unanime di tutti coloro che riconoscono la preminenza del lavoro nell'ordinamento della nostra Repubblica ed inoltre che ciascuno di voi voglia contribuire a correggerla in tutto quanto essa possa avere di lacunoso, di incompleto e di imperfetto, per renderla il più possibile idonea al vitale obiettivo cui è destinata.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

In ciascuna impresa industriale, commerciale, assicurativa, del credito, dei trasporti e di qualsiasi altro ramo produttivo, la quale occupi più di 30 lavoratori, il personale ha diritto di eleggere una Commissione interna, che lo rappresenti nei confronti della impresa.

Nelle imprese che occupino un numero di lavoratori superiore a 5 ma non a 30 il personale ha diritto di eleggere un delegato d'impresa.

ART. 2.

Quando una impresa abbia sedi, stabilimenti, cantieri, filiali ed uffici staccati od autonomi, in ognuno degli stessi possono essere eletti una Commissione interna o un delegato d'impresa con i criteri di cui al precedente articolo.

In tali casi, e nelle imprese che abbiano una sede ed una direzione centrale, le Commissioni interne e i delegati di impresa possono procedere alla costituzione di una Commissione interna centrale con compiti di rappresentanza e di coordinamento delle loro attività.

Nelle imprese caratterizzate dalla fluttuazione della manodopera, che abbiano più sedi o impianti nello stesso comune, in luogo

delle Commissioni interne per ciascuna sede, impianto o cantiere potranno essere istituite — a richiesta dei lavoratori — Commissioni di impresa con competenza estesa a tutte le sedi, impianti o cantieri dell'impresa stessa nell'ambito del comune.

In questi casi, alla elezione si potrà procedere, a richiesta dei lavoratori, con unico collegio costituito dai lavoratori di tutte le sedi, impianti o cantieri suddetti.

ART. 3.

Compito fondamentale della Commissione interna e del delegato di impresa è quello di concorrere a mantenere normali rapporti tra i lavoratori e la Direzione dell'impresa.

A tale scopo spetta alla Commissione interna e alla Direzione dell'impresa osservare, nei reciproci rapporti, uno spirito di collaborazione e di mutua comprensione per il regolare svolgimento dell'attività produttiva.

La Commissione interna ha i seguenti compiti:

a) intervenire presso la Direzione per la esatta applicazione dei contratti di lavoro e degli altri accordi sindacali, della legislazione sociale, delle norme di igiene e di sicurezza del lavoro, con facoltà di segnalare alla autorità competente le situazioni in contrasto con le norme di legge;

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

c) concordare con la Direzione, preventivamente alla loro attuazione, i regolamenti interni o le disposizioni equivalenti da questa predisposte, l'epoca delle ferie, la introduzione di nuovi sistemi di retribuzione, la determinazione dell'orario di inizio e di cessazione del lavoro nei vari giorni della settimana, anche in caso di turni, e le relative variazioni;

d) 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 migliore funzionamento delle istituzioni stesse;

e) formulare proposte per il migliore andamento dei servizi aziendali tendenti al perfezionamento dei metodi di lavoro, al fine di consentire un maggior rendimento ed una maggiore produttività, vagliando e trasmettendo quelle ritenute utili suggerite dai lavoratori, nonché sulle materie indicate nei commi precedenti.

La Commissione interna rimetterà alle organizzazioni sindacali per la trattazione nei confronti delle organizzazioni che rappresentano le aziende tutto quanto attenga alla disciplina collettiva dei rapporti di lavoro e alle relative controversie.

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

ART. 4.

La Commissione interna rappresenta unitariamente tutti i dipendenti dell'azienda e viene composta tenendo conto della rappresentanza di reparto, di sezione, di categoria, in relazione alla entità numerica di ciascun gruppo.

Le decisioni della Commissione interna vengono prese a maggioranza su tutte le questioni di sua competenza.

ART. 5.

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

da 31 a 175 lavoratori	. .	N. 3 membri
» 176 » 500	» . .	» 5 »
» 501 » 1.500	» . .	» 7 »
» 1.501 » 3.000	» . .	» 9 »
» 3.001 » 5.000	» . .	» 11 »

oltre i 5.000 lavoratori: 1 membro in più ogni 700 dipendenti o frazione di 700.

ART. 6.

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, di età superiore ai 18 anni e di anzianità di almeno 9 mesi presso l'azienda sono eleggibili a componenti della rispettiva Commissione interna od all'incarico di delegato della rispettiva impresa.

I seggi non attribuiti per insufficienza di quoziente elettorale andranno a quelle liste che, pur non avendo raggiunto il quoziente, avranno i maggiori resti.

È garantita la maggioranza di seggi a quella lista che avrà ottenuto la maggioranza assoluta dei voti dei dipendenti. A tale scopo, ove sarà necessario, il numero dei membri della Commissione interna fissato

dall'articolo 5 sarà aumentato di quanto occorrerà per assicurare a quella lista la metà più uno dei seggi, senza variazioni nella rappresentanza delle altre; tale aumento sarà effettuato con l'aggiunta di quei candidati della lista di maggioranza che avranno riportato, nell'ordine, il maggior numero di preferenze.

La rappresentanza degli impiegati è obbligatoria nelle Commissioni interne quando il loro numero superi il 5 per cento del totale dei dipendenti. Gli impiegati possono essere candidati in liste di operai, e viceversa. Qualora il numero degli impiegati non superi il 5 per cento del totale dei dipendenti, la Commissione interna affiderà ad uno dei suoi membri il compito di curare specificatamente i problemi impiegatizi.

ART. 7.

Il Governo è delegato ad emanare, entro tre mesi dalla data di pubblicazione sulla *Gazzetta Ufficiale* della presente legge, le norme per le elezioni delle Commissioni interne e dei delegati di impresa nonché le disposizioni applicative della presente legge alle imprese ed attività esclusivamente o preponderantemente stagionale. Nella emanazione di tali norme il Governo dovrà attenersi ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) la Commissione interna (o il delegato d'impresa) provvede ad indire le elezioni a partire dall'inizio del 12° mese di permanenza in carica. A partire dalla seconda quindicina dello stesso mese la stessa iniziativa può essere assunta da associazioni o gruppi di lavoratori dell'azienda;

b) i dipendenti dell'azienda, nel loro complesso o raggruppati in associazioni o gruppi possono presentare una o più liste di candidati scelti tra i dipendenti dell'azienda. In caso di lista unica, i lavoratori presentano insieme alla lista dei candidati l'elenco dei componenti il Comitato elettorale. In caso di più liste, il Comitato elettorale viene composto con rappresentanza paritetica delle varie liste. I componenti del Comitato elettorale devono in ogni caso essere dipendenti dell'azienda;

c) i membri del Comitato elettorale, i candidati e gli scrutatori non possono essere soggetti ad alcun provvedimento disciplinare per fatti dipendenti dall'espletamento del loro mandato. Essi godono dal momento della loro designazione fino alla proclamazione dei risultati elettorali, della medesima tutela stabilita a favore dei componenti delle Commissioni interne e dei delegati d'impresa.

d) lo scrutinio delle schede elettorali è unico, anche in caso di più urne, quando il numero dei votanti è inferiore a 500. In aziende con più di 500 dipendenti lo scrutinio non può essere effettuato per gruppi di schede inferiori al numero di 500 anche se depositate in più urne;

e) il Comitato elettorale segnala le infrazioni alle disposizioni della presente legge in materia elettorale al direttore dell'Ufficio del lavoro competente, il quale decide su di esse in base all'articolo 8.

ART. 8.

Le elezioni delle Commissioni interne o dei delegati d'impresa si svolgeranno sotto il controllo del direttore dell'Ufficio del lavoro competente al quale spetterà di risolvere le controversie che potranno sorgere dall'applicazione delle relative norme ed ogni altra che si presenti nel corso delle operazioni elettorali.

Avverso le decisioni del Direttore dell'ufficio del lavoro è dato ricorso al pretore competente il quale deciderà in via definitiva, con un suo decreto, senza formalità di procedura e con esonero di ogni tassa e spesa

ART. 9.

I componenti delle Commissioni interne ed i delegati d'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. 10.

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

Al fine di assicurare la possibilità di un contatto continuativo della Commissione interna con i reparti, negli stabilimenti con più di 500 dipendenti, è autorizzata la istituzione di permanenze di reparto in ora da concordare, oppure la nomina di fiduciari di reparto della Commissione interna.

Nel caso di mancato accordo, i punti controversi saranno sottoposti a decisione di

Commissioni paritetiche nominate dal direttore dell'Ufficio del lavoro competente e da esso presiedute.

ART. 11.

Ogni Commissione interna deve poter disporre all'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. 12.

Ogni Commissione interna 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 un locale appositamente stabilito. Per le grandi imprese o comunque per quelle dove il numero o il frazionamento dei lavoratori è di impedimento ad una assemblea unica di tutti i lavoratori, si terranno riunioni per reparti o gruppi di lavoratori.

Sono inoltre autorizzate riunioni periodiche della Commissione interna con rappresentanze di reparto e di categoria.

I particolari di esecuzione di tali norme verranno concordati in ogni impresa tra il datore di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori, e in caso di disaccordo vale quanto stabilito nell'ultimo comma dell'articolo 10.

ART. 13.

Per qualsiasi 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 all'articolo 10.

ART. 14.

I componenti di Commissione interna ed i delegati di impresa non possono essere licenziati, o sospesi dal lavoro o trasferiti, senza il loro benestare, ad altro posto di lavoro, prima che siano trascorsi due anni dal termine del loro mandato, se non nel caso in cui incorrano in mancanze tali da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto e la loro permanenza nel posto di lavoro.

Il datore di lavoro che intende adottare un provvedimento di sospensione dal lavoro, di trasferimento o di licenziamento di un componente della Commissione interna o del delegato di impresa, prima del decorso del termine di cui sopra, dovrà notificare preventivamente tale sua intenzione all'Ufficio provinciale del lavoro, il quale sarà tenuto ad esperire, a richiesta del lavoratore, o del suo sindacato di appartenenza, un tentativo di conciliazione. Il licenziamento o il trasferimento intimato senza l'osservanza delle predette formalità saranno privi di effetto giuridico.

Qualora il tentativo di conciliazione non riesca ed il datore di lavoro proceda al licenziamento, alla sospensione dal lavoro od al trasferimento del membro di Commissione interna o del delegato di impresa, il lavoratore interessato potrà sottoporre la controversia al tribunale. Questo, ove ritenga la insussistenza o la insufficienza della mancanza che ha motivato il provvedimento, ordinerà il ripristino della precedente posizione giuridica del lavoratore, il quale avrà diritto oltre che al pagamento delle spettanze eventualmente non percepite, al risarcimento del danno.

Il tribunale giudicherà delle controversie di cui al presente articolo con la procedura di cui al decreto legislativo luogotenenziale 10 agosto 1945, n. 639.

ART. 15.

Ai componenti delle Commissioni interne ed ai delegati di impresa spetta il trattamento economico e normativo garantito dal contratto di lavoro e dalle eventuali norme e convenzioni aziendali spettanti ai lavoratori della qualifica e del posto loro competente.

Le deroghe all'orario lavorativo, previste nell'articolo 10 non dovranno pregiudicare, per alcun aspetto del rapporto di lavoro, il trattamento dei membri di Commissione interna e dei delegati di impresa, che dovrà essere commisurato alla prestazione piena.

ART. 16.

Agli Ispettorati ed agli Uffici del lavoro spetta il compito di vigilare sull'adempimento delle norme della presente legge e di intervenire nei casi in cui risultino ostacoli od illecite interferenze padronali sia nella costituzione che nel funzionamento delle Commissioni interne o nell'espletamento dei compiti da parte dei delegati di impresa. Essi po-

tranno anche d'ufficio indire le elezioni della Commissione interna o del delegato di impresa in quelle imprese nelle quali risulti che il diritto dei lavoratori alla costituzione della Commissione interna o all'istituzione del delegato di impresa sia ostacolato dall'azione padronale. In tal caso, essi avranno facoltà di emanare le disposizioni necessarie per il regolare svolgimento delle elezioni.

ART. 17.

Chiunque ricorra a minacce od intimidazioni per impedire od ostacolare la istituzione delle Commissioni interne o dei delegati di impresa, ove tali istituzioni sono previste dalla presente legge, o per impedire od ostacolare il loro funzionamento o ne turba le elezioni, è punito, qualora il fatto non costituisca più grave reato, con la multa da lire 10.000 a lire 100.000.

La pena è raddoppiata e può essere comminata anche la reclusione da 15 giorni a 6 mesi quando il reato sia commesso da pubblico ufficiale, dal datore di lavoro o dai suoi preposti alla direzione o alla sorveglianza dell'azienda e quando le intimidazioni o le minacce abbiano per oggetto il licenziamento, il trasferimento o il declassamento del lavoratore o la perdita, per lui e per la sua famiglia, di legittime spettanze o benefici.

ART. 18.

Fino a quando non saranno emanate le norme previste dall'articolo 7 della presente legge, la elezione delle Commissioni interne e dei delegati di impresa nelle imprese vincolate dagli accordi interconfederali in corso, avverrà secondo le norme previste dagli accordi stessi, con il rispetto dei principi stabiliti dall'articolo 7 della presente legge e con la vigilanza degli Ispettorati ed Uffici del lavoro ai sensi dell'articolo 16.