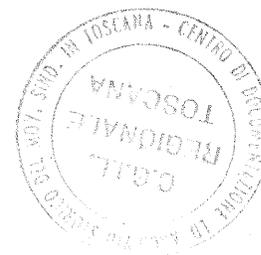


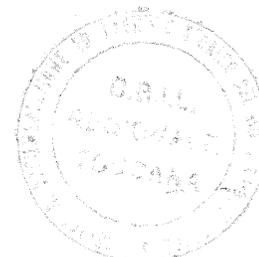
# I compiti delle Commissioni Interne

e il regolamento per l'elezione dei loro membri

(ACCORDO INTERCONFEDERALE 8 MAGGIO 1953)

Presentazione e commento ai singoli  
articoli a cura della Sezione Centra-  
le di Organizzazione della C.G.I.L.





## PRESENTAZIONE

*Presentare la ristampa dell'Accordo Interconfederale 1953 sulle C. I., a nove anni di distanza dal suo ultimo rinnovo (come è noto il primo accordo risale al 1944) richiederebbe forse una illustrazione di un decennio che è stato senza dubbio il più difficile che tale Istituto abbia mai attraversato.*

*Ma la storia di quel periodo è troppo nota agli attivisti, ai militanti sindacali, perchè occorra ripeterla per esteso in queste brevi note.*

*Basta ricordare, tuttavia, che le C. I. sono state per anni interi al centro dell'offensiva padronale nelle aziende e nei luoghi di lavoro. Per tale ragione esse sono divenute la cittadella della difesa operaia nell'epoca di cui il padronato sognava la grande rivincita sulle forze del lavoro dopo la caduta del fascismo: la loro capacità di resistenza e successo va attribuita al carattere democratico e unitario che esse hanno espresso come organi di autotutela delle masse lavoratrici.*

*Nel corso di questi anni l'organismo unitario ha assolto ad una grande funzione di difesa dei diritti dei lavoratori: nella fase in cui si sviluppava la politica paternalistica del padronato, per isolare il sindacato fuori dell'azienda, è toccato essenzialmente alla Commissione Interna contrastare la politica padronale nei luoghi di lavoro.*

*Per alcuni anni le C. I. hanno svolto anche una importante attività contrattuale nell'azienda, sull'onda della resistenza operaia alla politica della discriminazione, della dequalificazione, del paternalismo, più o meno mascherato, che il padronato andava instaurando. Ciò è stato necessario in quanto mancava il sindacato nell'azienda, e sempre più forte era avvertita la esigenza di uno strumento che organizzasse la lotta dei lavoratori contro l'aziendalismo padronale.*

*Negli ultimi anni si è avviato il processo di costruzione del Sindacato nell'azienda: dal 1959 a tutt'oggi, un numero sempre crescente di Sezioni aziendali del Sindacato ha preso l'iniziativa nei luoghi di lavoro ed ha diretto le lotte delle maestranze. La nascita delle Sezioni sindacali è ormai un fatto acquisito nella linea strategica del Sindacato e nella coscienza operaia; ciò apre una nuova fase per gli organismi democratici dei lavoratori all'interno delle aziende.*

*Lo sviluppo delle Sezioni sindacali ha posto in termini concreti e realistici la distinzione dei compiti tra esse e le Commissioni Interne.*

*Un aspetto fondamentale di questa distinzione è la diversa natura dei due organismi. La C. I. è lo strumento unitario di tutti i lavoratori, senza distinzione sindacale; essa rappresenta il bisogno dei lavoratori di salvaguardare nell'azienda i propri diritti acquisiti, fissati nelle Leggi e nei Contratti di lavoro: per questi motivi la C. I. è unitaria e non soggetta alle differenze programmatiche dei sindacati.*

*Il Sindacato, o meglio la sua Sezione sindacale, nasce dalle esigenze dei lavoratori di raccogliersi attorno ad un dato programma di conquiste sociali, di acquisire nuove conquiste e più avanzati rapporti contrattuali nell'azienda e nel Paese. In questo organismo la coscienza del lavoratore va oltre la semplice tutela dei diritti già conquistati e punta a nuove conquiste contrattuali e sociali.*

*Una simile distinzione non significa, tuttavia, distacco tra la vita di due organismi; i rispettivi compiti richiedono collaborazione, aiuto reciproco allo scopo di cogliere nella realtà aziendale di ogni giorno i rispettivi campi di azione, ed evitare contrasti che alla fine potrebbero nuocere ai lavoratori e favorire il padronato.*

*Le C. I. costituiscono nel nostro Paese una grande conquista. Riconoscimenti favorevoli provengono da ogni parte: da enti, partiti, istituzioni, ecc. Di grande importanza è anche il riconoscimento unanime che dell'alto valore democratico e sociale della C. I. ha fatto la Commissione Parlamentare d'inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia.*

*Le C. I. vanno, perciò, create dove ancora non esistono e rafforzate laddove si sono affermate. La più alta garanzia del loro sviluppo e rafforzamento è il sempre più stretto legame con i lavoratori, il giusto rinnovamento delle loro forme di vita e dei rappresentanti delle maestranze, attingendo dalle forze nuove che entrano nell'azienda le energie per una vita sempre più unitaria.*

*La ristampa dell'Accordo interconfederale sulle C. I. coincide con l'attuale fase di espansione e trasformazione di importanti set-*

*tori dell'industria e delle attività ad essa collegate. Nuove forze del lavoro; giovanili e femminili sono entrate nelle aziende, hanno partecipato alle lotte del lavoro di questi ultimi anni, hanno conquistato un loro posto nel Sindacato e nelle Commissioni interne. Siamo convinti che l'Accordo interconfederale sarà un aiuto prezioso per la loro formazione di dirigenti democratici in questa fase così importante per tutto il movimento sindacale.*

La Sezione Centrale d'Organizzazione

# IL TESTO DELL'ACCORDO

In Roma, addì 8 maggio 1953

TRA

la *Confederazione Generale dell'Industria Italiana*, rappresentata dal suo Presidente dr. Angelo Costa e dall'ing. Emilio Zacchi, Presidente del Comitato permanente per gli Affari sindacali, assistiti dal vice-segretario generale avv. Rosario Toscani, dall'avvocato Amedeo Zanchi e dal dr. Torquato Bardoscia e con l'intervento di una delegazione di industriali composta dai sigg.: avvocato Renzo Boccardi, dr. Lorenzo Acciani, dr. Serafino Agostini, dr. Raimondo Bariletti, dr. Aldo Baro, dr. Aldo Bermone, dr. Belmiro Boni, avv. Mario Caristo, dr. Vincenzo Ciminelli, dr. Michele De Ruro, avv. Cesare Di Cesare, col. Goffredo Di Liberto, avv. Domenico Gattinara, avv. Arrigo Leidi, rag. Silvio Martucelli, avvocato Nino Mascini, avv. Domenico Melocchi, dr. Rino Nosadini, avv. Germano Secreti, avv. Dino Solaini, dr. Dino Stefani;

E

la *Confederazione Generale Italiana del Lavoro*, rappresentata dal Segretario generale on.le Giuseppe Di Vittorio, dai segretari on.li Renatori Bitossi, Fernando Santi; dai vice segretari Giuseppe Tanzarella e Domenico Bianco, dal dr. Luciano Lama e dai sigg. Eugenio Giambarda, Eugenio Guidi, Silvano Barbon;

la *Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori*, rappresentata dal Segretario generale on.le Giulio Pastore, dal Segretario generale aggiunto on.le Luigi Morelli, dai Segretari confederali dr. Bruno Storti e dr. Paolo Cavezzali, dall'on.le Armando Sabatini e dal prof. Salvatore Papa;

*l'Unione Italiana del Lavoro*, rappresentata dal Segretario coordinatore dr. Italo Viglianesi, dal dr. Raffaele Vanni, dal dr. Emanuele Levi e dai sigg. Giuseppe Raffo, Sergio Cesare e Ruggiero Ravenna, si è stipulato il presente accordo per disciplinare la costituzione ed il funzionamento delle Commissioni Interne.

Art. 1.

*Costituzione delle Commissioni e nomina dei Delegati d'Impresa.* — Per ciascuna sede, stabilimento, filiale ed ufficio autonomo di imprese industriali presso cui sia occupato normalmente un numero di lavoratori superiore a 40 è eletta una Commissione Interna in rappresentanza dei lavoratori nei confronti di ciascuna direzione.

Presso le predette unità aziendali che occupino un numero di lavoratori superiori a 5 ma non a 40 è eletto un delegato di impresa, al quale sono attribuiti gli stessi compiti delle Commissioni Interne.

Ferme restando le normali competenze delle Organizzazioni sindacali, le Commissioni Interne ed i Delegati d'Impresa non possono trasferire o delegare in tutto o in parte, neppure transitoriamente, le proprie funzioni di rappresentanza del personale nei confronti della Direzione delle predette unità aziendali.

COMMENTO

Va sottolineata la definizione della C. I., rappresentanza di tutti i lavoratori nei confronti di ciascuna Direzione, come conferma del carattere unitario dell'Organismo.

Il periodo che si apre con l'affermazione sulle normali competenze del Sindacato è fondamentale per sottolineare la diversa natura e compiti della C. I. rispetto al Sindacato, e deve essere intesa come affermazione delle prerogative contrattuali di questo, a tutti i livelli, compreso quindi quello di fabbrica. In tal senso uno dei fondamentali punti di collaborazione tra la C. I. e il Sindacato consisterà nell'aiuto che la C. I. darà alla penetrazione del Sindacato nell'azienda.

L'affermazione che la C. I. non può delegare le proprie funzioni di rappresentanza del personale nei confronti della Direzione rafforza il diritto dell'Organismo a partecipare alla vita aziendale secondo quanto esplicitamente affermato nel successivo articolo 2.

Art. 2.

*Compiti delle Commissioni Interne e dei Delegati d'Impresa.* — Compito fondamentale della Commissione Interna e del Delegato

di impresa è quello di concorrere a mantenere normali i rapporti tra i lavoratori e la Direzione dell'azienda, in uno spirito di collaborazione e di reciproca comprensione per il regolare svolgimento dell'attività produttiva.

Per l'esercizio delle sue funzioni di rappresentanza del personale spetta alla Commissione Interna:

1) 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, salvo l'eventuale successiva azione presso i competenti organi ispettivi;

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

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

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

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

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

I Delegati d'Impresa esplicano le stesse mansioni attribuite alle Commissioni Interne.

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

#### COMMENTO

Afferma ancora il diritto di rappresentanza totale dei lavoratori (iscritti o non ai sindacati). Va detto subito che mantenere

«normali i rapporti tra lavoratori e direzione, in uno spirito di collaborazione e di reciproca comprensione» presuppone l'osservanza di due fattori: le esigenze tecnico produttive dell'azienda ed il rispetto di tutte le norme contrattuali, giuridiche, politiche e umane che tutelano il lavoratore. Questi due fattori non possono essere separati. Al di fuori di essi non c'è comprensione nè collaborazione; c'è solo illegalità, soggezione del lavoratore alle leggi cieche dello sfruttamento, contro cui i lavoratori si devono opporre.

Nei comma successivi si affermano con la massima chiarezza i compiti di interventi della C. I. per la applicazione delle norme contrattuali e di legge.

Va sottolineata l'ampia possibilità di segnalare il persistere di irregolarità in tale applicazione, oltrechè ai Sindacati, anche agli organi ispettivi dello Stato, come gli Ispettori del lavoro, il che apre vaste possibilità di collaborazione tra essi e le C. I.

Il fatto è importante perchè crea le condizioni per un miglior funzionamento di questi organi dello Stato, e nel contempo rafforza il potere di intervento delle C. I. nei riguardi delle Direzioni.

Nei tentativi di comporre le controversie collettive ed individuali è sempre giusto tener presente la natura di queste controversie; se cioè si riferiscono ai compiti delle C. I. o a quelli del Sindacato, al fine di evitare sovrapposizioni che nuocerebbero e alla C. I. e al Sindacato, oltrechè ai legittimi interessi dei lavoratori.

Il comma 2 prevede che la C. I. esamini con la Direzione, l'attuazione di regolamenti e norme contrattuali, preventivamente alla loro esecuzione. Il punto è della massima importanza perchè sottrae alla Direzione quei margini di manovra che essa possiede quando si tratta di applicare nella fabbrica accordi e leggi stabiliti nazionalmente; il punto è ancora importante perchè consente alla C. I. di trattare nella fase di applicazione una vasta gamma di norme, anche quando non sono un prodotto della contrattazione sindacale o della legislazione sociale.

Il comma 4 afferma implicitamente il diritto della C. I. di conoscere la struttura ed i metodi di programmazione attinenti la produzione ed il rendimento del lavoro.

Il comma 5 sancisce un importante diritto nella elaborazione e nella conduzione delle attività assistenziali, culturali e ricreative che tanto spazio occupano nella moderna politica paternalistica delle Direzioni aziendali.

Particolare rilievo va dato ancora all'ultimo comma che si riferisce alle funzioni del Sindacato e ne precisa le competenze in fatto di disciplina collettiva dei rapporti di lavoro ed alle relative controversie; sono queste le competenze che la Sezione Sindacale di azienda deve fare sempre più ampiamente proprie.

Art. 3.

*Norme particolari per le attività stagionali.* — Nelle unità aziendali a carattere stagionale nelle quali sia già costituita la Commissione Interna o nominato il Delegato d'Impresa in relazione al personale in servizio non stagionale, l'assunzione di lavoratori per esigenze stagionali, non modifica la composizione della rappresentanza già costituita, salvo quanto disposto al comma successivo.

Il gruppo dei lavoratori stagionali ove raggiunga il numero di 50 e sia assunto per un periodo superiore a 15 giorni, può procedere nel proprio seno alle elezioni dei membri aggiunti alla Commissione Interna già costituita o al Delegato di Impresa nel numero di 2 anni fino a 200 assunti e 4 oltre tale numero; tali membri parteciperanno all'attività della Commissione Interna con gli stessi poteri degli altri componenti solo per la tutela degli interessi dei lavoratori stagionali.

Il mandato conferito ai membri aggiunti scade automaticamente alla fine del periodo stagionale e per essi alla scadenza di detto periodo o del contratto a termine eventualmente più breve non si applicano le norme di cui all'art. 14.

COMMENTO

La nomina di delegati dei lavoratori stagionali va applicata con la massima sollecitudine, allorchè si presentano le condizioni prescritte. Questo rafforza l'unità tra fissi e stagionali e crea le condizioni di una maggiore tutela collettiva.

Art. 4.

*Assunzioni.* — L'assunzione dei lavoratori deve essere fatta in conformità delle norme di legge sul collocamento.

COMMENTO

La legge sul collocamento va controllata per quanto riguarda l'assunzione tramite il collocamento, la denuncia al collocamento del personale licenziato, l'osservanza delle norme per l'assunzione di personale non attraverso il collocamento, per l'assunzione di particolari categorie di lavoratori, reduci e assimilati, mutilati ed invalidi, orfani di guerra, dimessi dai sanatori, chiamati alle armi, eccetera.

Art. 5.

*Composizione della Commissione.* — La Commissione Interna è unica per tutto il personale di ciascuna sede, stabilimento, filiale od ufficio autonomo e deve essere composta da impiegati e da operai eletti separatamente in rappresentanza di ciascuna delle predette categorie in relazione alla entità numerica dei due gruppi.

Il rappresentante di un gruppo non può essere scelto tra gli appartenenti all'altro ed in ogni caso almeno un posto deve essere riservato agli impiegati sempre quando il numero di essi nell'unità aziendale sia superiore alle tre unità.

COMMENTO

Importante l'affermazione che la C. I. deve essere unica, indivisibile pertanto contro ogni criterio di correnti, gruppi o categorie. Ciò rende illegali le manovre padronali o di taluni sindacati che hanno spezzato l'organismo in due o più gruppi, agenti separatamente.

Circa la composizione della C. I., gli impiegati (come gli operai) hanno sempre diritto al loro o ai loro posti, anche nel caso in cui, in occasione delle elezioni, non si presentassero candidati.

Se gli impiegati non coprono i posti spettanti, il seggio resta vacante, in attesa che la categoria trovi la propria rappresentanza. E' ovvio pertanto che essi possono eleggere il proprio rappresentante anche in data diversa dagli operai.

Secondo la prassi costante, gli equiparati hanno diritto al voto attivo e passivo (eleggere ed essere eletti) nelle liste degli operai.

Art. 6.

*Numero dei componenti.* — 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'art. 1:

| DA           |            | A      | MEMBRI |
|--------------|------------|--------|--------|
| —            |            | —      | —      |
| 41           | lavoratori | 175    | 3      |
| 176          | »          | 500    | 5      |
| 501          | »          | 1.500  | 7      |
| 1.501        | »          | 3.000  | 9      |
| 3.001        | »          | 5.000  | 11     |
| 5.001        | »          | 10.000 | 13     |
| oltre 10.001 | »          |        | 15     |

Art. 7.

*Elezioni.* — Per le elezioni delle Commissioni Interne e dei Delegati d'Impresa valgono le norme concordate nel regolamento allegato.

Art. 8.

*Durata della Commissione.* — La Commissione interna resta in carica un anno e può essere revocata prima del termine per deliberazione conforme di almeno il 51% dei dipendenti della unità aziendale presso la quale la Commissione stessa è costituita, adottata con voto segreto e diretto. I suoi membri sono rieleggibili.

La richiesta di indire le consultazioni di cui al comma precedente deve essere sottoscritta da almeno il 25% dei dipendenti della unità aziendale, con un massimo di mille firmatari per le unità aziendali con non più di diecimila dipendenti e di duemila firmatari per le unità aziendali con più di diecimila dipendenti.

COMMENTO

La durata in carica della C. I. (un anno) è tale da garantire uno stretto controllo di base alla vita dell'organismo e all'attività dei suoi membri; la rielezione pluriennale (due o più anni) allenta questo controllo e tende a burocratizzare la vita dell'organismo e dei suoi componenti.

Il diritto di revoca mediante il pronunciamento per firma e per voto dei lavoratori (25% e 51%) andrebbe usato più largamente di quanto non è avvenuto in questi ultimi nove anni, al fine di fondere sempre più la vita delle C. I. con quelle delle maestranze nel loro insieme, di scoraggiare, con l'iniziativa democratica, tutti i tentativi antiunitari, gli accomodamenti dei Commissari filopatronali, e ogni degenerazione aziendalistica.

Art. 9.

*Sostituzione di membri delle Commissioni Interne.* — I membri decaduti per dimissioni dalla carica o dall'azienda per trasferimento, licenziamento (fermo restando quanto previsto all'art. 14) morte, quando dette scadenze, nel periodo di durata in carica della Commissione, non superino nel loro complesso, il numero rispettivamente indicato nella seguente tabella, saranno sostituiti con i nominativi, aventi i previsti requisiti per l'eleggibilità, imme-

diatamente seguenti in graduatoria nella lista cui appartenevano i membri decaduti:

| Numero dei membri della Commissione | Numero delle sostituzioni consentite |
|-------------------------------------|--------------------------------------|
| —                                   | —                                    |
| 3                                   | 1                                    |
| 5                                   | 2                                    |
| 7                                   | 3                                    |
| 9                                   | 4                                    |
| 11                                  | 4                                    |
| 13                                  | 5                                    |
| 15                                  | 6                                    |

Superando i limiti predetti dovrà procedersi alla totale rielezione della Commissione Interna.

Le norme di cui al presente articolo si estendono, in quanto applicabili, anche ai Delegati di impresa.

Art. 10.

*Attività delle Commissioni.* — L'attività delle Commissioni Interne e dei Delegati d'Impresa deve svolgersi senza creare intralcio alla produzione ed al normale andamento del lavoro nella impresa.

I membri delle Commissioni Interne ed i Delegati d'Impresa sono soggetti alle comuni norme contrattuali e quindi devono osservare l'orario di lavoro come tutti gli altri dipendenti. In casi eccezionali ed urgenti per l'espletamento del loro mandato possono assentarsi dal loro posto di lavoro o dall'azienda su autorizzazione della Direzione o di chi ne abbia avuto da essa facoltà.

COMMENTO

Da parte di molte Direzioni si è fatto di questo articolo l'occasione per negare l'esenzione dal lavoro parziale o totale di Commissari di fabbrica che ne godevano per la loro attività.

Una tale interpretazione però tende a svuotare la C. I., specie nelle grandi aziende, di tutte le prerogative previste dall'Accordo e denuncia l'intenzione di certe direzioni di ridurre le C. I. ad una espressione formale.

Il diritto al funzionamento va pertanto sostenuto mediante un regolamento che stabilisca ore di libertà per i Commissari, sia per recarsi nei reparti, sia per recarsi fuori fabbrica presso i Sindacati o gli Ispettorati del lavoro. E' giusto che di tali ore di li-

bertà godano i Commissari di fabbrica secondo un criterio stabilito da loro e non dalle direzioni.

Art. 11.

*Locali.* — Le imprese che abbiano più di 300 dipendenti metteranno a disposizione delle Commissioni Interne, nelle ore da convenirsi con la Direzione, un locale perchè le Commissioni Interne possano riunirsi e ricevere comunicazioni e reclami da parte dei lavoratori.

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

COMMENTO

Fermo restando quanto detto nell'articolo, le C. I. devono rivendicare per i lavoratori la possibilità di recarsi nei locali della C. I., specie quando devono presentare reclami urgenti. Insistiamo nel dire che il locale deve essere unico per tutta la C. I. e deve essere sede di un lavoro collegiale al massimo grado.

Art. 12.

*Affissioni.* — La Direzione metterà presso l'ingresso un albo a disposizione della Commissione Interna e del Delegato d'Impresa perchè vi possano essere affissi, previa comunicazione alla Direzione, soltanto i comunicati inerenti ai loro compiti e a quelli di carattere sindacale.

COMMENTO

In tutte le aziende pertanto deve essere affisso l'album. I comunicati che verranno affissi possono essere quelli della C. I. e quelli dei Sindacati. Possono essere pertanto anche di gruppi di Commissari, appartenenti a categorie o correnti diverse.

Circa la comunicazione alla Direzione, essa va intesa come una comunicazione vera e propria da farsi per iscritto o verbalmente alla Direzione o a chi per essa.

Art. 13.

*Riunioni.* — Per qualsiasi riunione di lavoratori da tenersi dalla Commissione Interna nell'ambito dello stabilimento, colle-

gata ai compiti delle Commissioni Interne o per discutere problemi sindacali; l'ora ed il luogo saranno concordati con la Direzione.

Salvo casi eccezionali dette riunioni debbono essere tenute fuori dell'orario di lavoro.

COMMENTO

L'articolo afferma esplicitamente il diritto alla riunione nell'ambito dello stabilimento, collegata ai compiti delle C. I. o per discutere problemi sindacali.

Gli aspetti che vanno concordati con la Direzione sono limitati all'ora e al luogo in cui la riunione verrà effettuata; tema, argomenti, relatore, giorno della riunione sono scelti dalla C. I. in collaborazione con il Sindacato, quando si tratti di riunione sindacale.

Negli ultimi anni, salvo eccezionali periodi di lotta, la pratica della riunione in fabbrica è decaduta e da ciò sono scaturiti una insufficiente vita democratica delle C. I., deboli legami con le nuove forze di lavoro, sconfinamento non sempre felice nei compiti contrattuali del Sindacato, il successo di certe linee padronali di integrazione aziendalistica.

Il diritto all'assemblea va esaltato e difeso come condizione per un giusto sviluppo di tutta l'attività delle C. I.

Art. 14.

*Tutela dei Componenti delle Commissioni Interne e dei Delegati d'Impresa.* — Nel concorde intento di prevenire i licenziamenti ingiustificati dei membri delle Commissioni Interne e dei Delegati d'Impresa e possibilità di turbamenti in occasione dei licenziamenti stessi, si conviene quanto segue:

1) i membri delle Commissioni Interne e i Delegati di Impresa in carica ed uscenti, fino ad un anno dalla cessazione della carica, non possono essere licenziati o trasferiti senza il nulla osta delle Organizzazioni sindacali territoriali che rappresentano rispettivamente il lavoratore interessato e l'azienda, le quali si pronunceranno in merito — dopo un esame conciliativo su eventuale richiesta delle organizzazioni dei lavoratori — entro sei giorni dalla notifica fatta dall'Associazione Industriali a quella dei lavoratori, la quale notifica segue la comunicazione fatta dall'azienda alla propria organizzazione e al lavoratore interessato.

2) se il nulla osta viene concesso o comunque decorso il termine di cui al numero precedente, il provvedimento aziendale diviene operativo. Ove il nulla osta sia stato negato, il lavoratore interessato, con ricorso da lui sottoscritto, potrà ricorrere — tramite l'organizzazione sindacale territoriale cui è iscritto o conferisce mandato — entro il decimo giorno dalla notifica di cui

al numero precedente, a pena di decadenza, avverso il provvedimento aziendale ad un Collegio arbitrale composto come al seguente punto 3.

Detto ricorso, sempre a pena di decadenza, dovrà essere entro lo stesso termine notificato alla controparte. In caso di Collegio a carattere non continuativo il termine per la presentazione del ricorso al Collegio è di 4 giorni a decorrere dalla data di costituzione di quest'ultimo;

3) il Collegio arbitrale di cui sopra è composto da un rappresentante dell'Associazione territoriale che rappresenta il lavoratore e da un rappresentante dell'Associazione territoriale che rappresenta l'azienda ed è presieduto da un arbitro da scegliersi di comune accordo dalle dette Associazioni. In mancanza di accordo il nominativo del Presidente potrà essere sorteggiato tra quelli compresi in apposita lista predisposta di comune accordo o, in difetto, designato — su richiesta di una o di entrambe le Associazioni — dal Presidente del Tribunale preferibilmente tra magistrati in quiescenza. Il predetto Collegio potrà avere eventualmente incarico continuativo;

4) il Collegio espletterà il tentativo di conciliazione e, ove questo non riesca, emanerà il giudizio senza obbligo di formalità e di procedura, entro 10 giorni successivi alla presentazione del ricorso al Collegio stesso;

5) il Collegio, indipendentemente dai motivi adottati dal datore di lavoro, accerterà se il licenziamento o il trasferimento dipende dall'esercizio, da parte del lavoratore interessato, degli specifici compiti spettanti alle Commissioni Interne o ai Delegati d'Impresa, nel qual caso il Collegio dichiarerà inoperante il licenziamento o il trasferimento.

Il Collegio, qualora abbia esaurito il compito di cui al comma precedente con la conferma del licenziamento e tuttavia dovesse ritenere non sufficientemente provati i fatti addebitati al lavoratore, o che il motivo addotto non fosse tale da giustificare il licenziamento, potrà attribuire al lavoratore interessato, oltre alle competenze di liquidazione, un indennizzo speciale da un minimo di cinque mesi ad un massimo di otto mesi di retribuzione globale.

Il minimo ed il massimo dell'indennizzo sono ridotti alla metà per le aziende che occupino fino a 80 lavoratori;

6) in caso di licenziamento per motivi previsti dalla legge o dai contratti di lavoro senza corresponsione di indennità di licenziamento e/o di preavviso, la Direzione aziendale potrà sospendere con effetto immediato il rapporto di lavoro, salvo poi ad espletare la procedura di cui al presente articolo;

7) esaurito da parte del Collegio il compito di cui al primo comma del n. 5 con la conferma del licenziamento, qualora

questo sia stato notificato senza indennità di licenziamento e/o di preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere la sospensione del giudizio per la parte di cui al secondo comma del citato n. 5 e, in tal caso, su richiesta delle Organizzazioni dei lavoratori, sarà esperito il tentativo di conciliazione in sede interconfederale.

Nel caso di mancato accordo il lavoratore può promuovere il giudizio dell'autorità giudiziaria ordinaria sulla mancata concessione da parte dell'azienda dell'indennità di licenziamento e/o di preavviso.

Se l'autorità giudiziaria abbia giudicato che siano dovute le indennità di licenziamento e/o di preavviso il lavoratore avrà diritto di chiedere l'applicazione del seguito della procedura di cui al presente articolo e, in tale ipotesi, ove il Collegio arbitrale dovesse ritenere non valide le ragioni addotte dal datore di lavoro, l'indennizzo potrà essere maggiorato fino al doppio delle misure previste al punto 5;

8) per i membri ed i Delegati d'Impresa scaduti, uscenti o dimissionari la cui permanenza in carica sia stata inferiore ai 12 mesi, si applicano le norme di cui al presente articolo limitatamente ad un periodo pari a quello di permanenza in carica; tuttavia qualora la permanenza in carica sia stata superiore ai 7 mesi consecutivi le norme di cui al presente articolo si applicano fino ad un anno dalla cessazione della carica;

9) la procedura di cui al presente articolo si applica ai membri aggiunti della C. I. di cui all'art. 3 comunque entro i limiti, ad ogni effetto, del loro particolare rapporto stagionale; non si applica, invece ai licenziamenti effettuati per scadenza dei rapporti regolari con contratto a termine nonchè a quelli per fine lavoro come nelle costruzioni edili, nelle industrie stagionali e nelle industrie saltuarie.

*Chiarimento a verbale sul punto 9 dell'art. 14.* Si ritiene opportuno chiarire che il concetto di fine lavoro comprende anche i casi del graduale esaurirsi di singole fasi di lavoro che comportano la utilizzazione successiva di lavoratori di differente qualifica.

*Nota a verbale sull'art. 14.* Per la identificazione delle Organizzazioni competenti a dare e ricevere le notifiche previste dall'art. 14 ed a designare i loro rappresentanti per la formazione del Collegio arbitrale di cui allo stesso articolo, si dà atto che nel settore elettrico per organizzazioni territoriali si intendono, da parte industriale, le Associazioni regionali o interregionali delle Imprese elettriche e, da parte dei prestatori d'opera, le corrispondenti Segreterie regionali o interregionali dei lavoratori della categoria.

Salvo casi analoghi, da accertarsi con la necessaria sollecitudine, si chiarisce inoltre che le comunicazioni di cui sopra vengono fatte dalle Associazioni industriali provinciali alle Organizzazioni provinciali orizzontali dei lavoratori (Camere del Lavoro, Unioni, Camere Sindacali) salvo che l'Associazione industriale abbia una competenza ad ambito territoriale più ristretto, nel qual caso le comunicazioni saranno fatte da essa alle Organizzazioni corrispondenti dei lavoratori ove esistano.

Le stesse Organizzazioni che, secondo i predetti criteri, hanno provveduto all'esame della questione per la concessione del previsto nulla osta sono competenti per la designazione di un loro rappresentante per la formazione del collegio arbitrale.

## COMMENTO

Va premesso che la tutela più efficace per il Commissario di fabbrica consiste nello stretto legame che lo unisce ai lavoratori nell'adempimento del suo compito. Ciò allontana il pericolo di licenziamenti ingiustificati dei quali si occupa l'articolo sopra scritto.

L'articolo interessa tanto i casi di licenziamento come quelli di trasferimento dei membri di C. I. In questo ultimo aspetto va rilevato che la vigilanza deve essere altrettanto attenta perchè i casi di trasferimento per i quali non si è impugnato l'art. 14 sono stati molti, ed hanno agevolato un poco l'azione delle Direzioni per indebolire le C. I.

L'articolo va anche impugnato per i casi di sospensione dei Commissari di fabbrica con il pretesto della temporanea impossibilità di occupare parte del personale dipendente.

L'articolo tutela tanto il Commissario in carica, quanto quello uscente, fino ad un anno dalla scadenza del mandato. Resta aperta una lacuna circa i candidati alle elezioni ed ai componenti il Comitato elettorale ed i comitati di seggio per i quali può valere solo la pressione e la lotta dei lavoratori.

I limiti di questo articolo sono evidenti. Prima di tutto balza all'evidenza il fatto che tutta la procedura non assicura al Commissario licenziato ingiustamente il diritto di rientrare nell'azienda, ma quello di una forte indennità che può ammontare da 8 fino anche a 16 mesi di retribuzione per i dipendenti da aziende superiori a 80 unità.

La procedura va seguita comunque perchè oltre a creare condizioni per una denuncia e un isolamento morale della Direzione, può creare, come ha più volte creato, le condizioni per il rientro del lavoratore licenziato, oppure suggerire criteri più saggi alle direzioni in vista di forti penali da pagare al lavoratore colpito.

### Art. 15.

*Decorrenza e durata.* — Il presente accordo e il regolamento allegato hanno decorso a partire dall'8 maggio 1953 ed avranno durata fino al 31 dicembre 1955, intendendosi rinnovati di anno in anno qualora non siano disdetti da una delle parti stipulanti, con lettera raccomandata con A. R., almeno tre mesi prima della scadenza.

## REGOLAMENTO PER LE ELEZIONI

Art. 1. — Per la nomina della C. I. o del Delegato d'Impresa la C. I. o il Delegato, a partire dall'inizio del dodicesimo mese di permanenza in carica, provvederà ad indire le elezioni; inoltre a partire dalla seconda quindicina dello stesso mese la stessa iniziativa può essere assunta dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti o da Associazioni o gruppi di lavoratori, non iscritti alle Organizzazioni stesse, quando questi ultimi (Associazioni e Gruppi) abbiano avuto già membri eletti nella C. I. uscente.

Qualora superato il dodicesimo mese non siano state indette le elezioni della C. I. o del Delegato d'Impresa, l'iniziativa può essere assunta anche da Associazioni o gruppi, sia pur non rappresentati nella C. I. uscente, purchè dichiarino preventivamente di presentare liste di candidati.

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

Il termine per la presentazione delle liste è di 7 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra.

## COMMENTO

E' consigliabile che sia la C. I. ha indire le elezioni per il rinnovo dell'organismo allo scadere dell'11° mese di vita della C. I. per impedire che l'iniziativa venga assunta, non già dai Sindacati, ma da liste di ispirazione padronale.

I termini di apertura della procedura prevista per la presentazione delle liste, come di tutte le operazioni successive vanno osservati con precisione scrupolosa per evitare l'annullamento delle elezioni da parte della Direzione o dell'Associazione industriale. Va precisato che la comunicazione affissa nell'albo non va intesa come una richiesta di benessere alla direzione aziendale, ma come l'apertura vera e propria della procedura cui devono seguire le altre formalità previste dal regolamento.

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

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

I componenti del Comitato Elettorale devono in ogni caso essere dipendenti dell'azienda e non candidati.

Il Comitato Elettorale avrà cura di fissare, d'intesa con la Direzione aziendale, ogni modalità necessaria allo svolgimento delle elezioni, sovrintendendo alle operazioni relative.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1) si divide il numero complessivo dei lavoratori per il numero delle unità di cui dovrà essere composta la Commissione;

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

3) nel caso di esistenza di resti, il seggio residuo sarà assegnato alla categoria operaia o alla categoria impiegatizia a seconda che l'una e l'altra abbia riportato il resto maggiore anche se non sia stato raggiunto il quoziente di cui al punto uno.

Nella Commissione Interna sarà in ogni caso attribuito un posto agli impiegati sempre quando il numero di essi nella unità aziendale sia superiore alle tre unità.

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

| N. DEI MEMBRI | CANDIDATI |
|---------------|-----------|
| —             | —         |
| 1             | 3         |
| 2             | 4         |
| 3             | 5         |
| 4             | 6         |
| 5             | 8         |
| 6             | 9         |
| 7             | 11        |
| 8             | 12        |
| 9             | 13        |
| 10            | 14        |
| 11            | 16        |
| 12            | 17        |
| 13            | 18        |
| 14            | 20        |

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

Art. 8. — Sono elettori tutti i lavoratori non in prova della Azienda, iscritti o meno alle Organizzazioni sindacali, che abbiano superato i sedici anni di età.

#### COMMENTO

Con questo articolo molte Direzioni e Associazioni industriali intendono escludere dal diritto di voto gli apprendisti anche se di età inferiore ai 16 anni.

L'interpretazione è arbitraria e va combattuta con vigore chiamando, se è il caso, alla protesta tutti i lavoratori.

L'affermazione che il diritto di voto è generale, indipendentemente dall'appartenenza alle Organizzazioni sindacali, sottolinea il carattere unitario, rappresentativo, non sindacale dell'istituto delle C. I. e aiuta a comprendere meglio le diverse funzioni dell'organismo rispetto a quella del sindacato.

Art. 9. — Il Comitato Elettorale entro i 5 giorni successivi alla scadenza del termine per la presentazione delle liste prenderà contatti con la Direzione aziendale ai fini degli artt. 2 e 15 del presente regolamento.

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

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

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

Art. 10. — La Direzione aziendale metterà a disposizione del Comitato Elettorale e dei dipendenti un elenco aggiornato degli elettori divisi per operai ed impiegati.

Art. 11. — Nelle elezioni delle Commissioni Interne si applica il sistema proporzionale previsto dalle norme di cui all'art. 21.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### COMMENTO

E' utile che il Comitato elettorale stabilisca delle norme circa la validità del voto che, nell'ambito delle norme previste negli articoli, interpreta nettamente le intenzioni degli elettori. Si può dichiarare valido il voto espresso con segni diversi dalla crocetta (punti, linee, ecc.); quello in cui sono espresse più preferenze a quelle previste; quello espresso su scheda sporcata involontariamente, ecc.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ove invece siano stati presentati reclami nei termini suddetti, il Comitato deve provvedere al loro esame entro 24 ore inse-

## NORME DI ATTUAZIONE

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

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

Per le Commissioni Interne di quelle aziende, per le quali, in base alle nuove norme, è prevista la elezione o di un Delegato d'Impresa o di una Commissione interna con numero inferiore di membri, le Commissioni stesse attualmente in carica continueranno ad espletare il loro mandato fino alla naturale scadenza di un anno dalla nomina.

Trascorso tale termine si dovrà addivenire alla elezione o del Delegato d'Impresa o della Commissione Interna con minore numero di membri, secondo quanto è previsto dal presente accordo.

