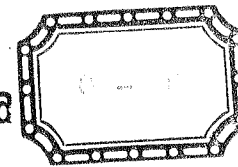
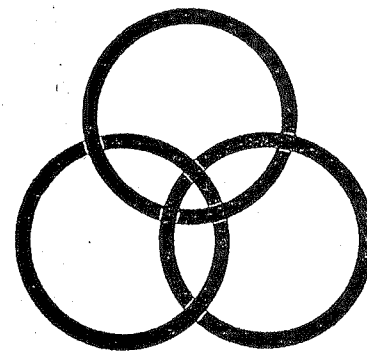


Camera Confederale del La  
**EMPOLI**

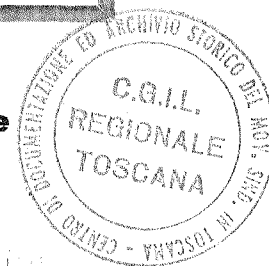


## DEMOCRAZIA NELLE AZIENDE



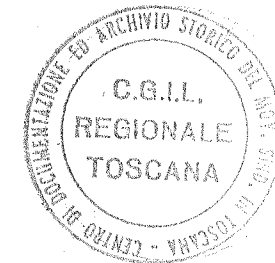
CNIL REGIONALE TOSCANA
CENTRO DI DOCUMENTAZIONE
E ARCHIVIO STORICO
M
344.
1
DEM

**I nuovi compiti delle Commissioni Interne  
e la disciplina dei licenziamenti**



Camera Confederale del Lavoro  
**EMPOLI**

## Democrazia nelle Aziende



**I nuovi compiti delle Commissioni Interne  
e la disciplina dei licenziamenti**

IGE - Industria Grafica - Empoli - Tel. 25-96

---

## I NUOVI COMPITI DELLE COMMISSIONI INTERNE E LA DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI

---

### TESTO DELL'ACCORDO

Art. 1 — **Costituzione delle Commissioni e nomina dei Delegati di Impresa.**

In tutte le imprese industriali che occupino più di 25 lavoratori sono istituite Commissioni Interne in rappresentanza dei lavoratori di ambo i sessi, impiegati (sia tecnici che amministrativi) ed operai, nei confronti della Direzione aziendale.

Se il numero dei lavoratori occupati non è superiore a 25, ma supera quello di 5, è nominato un delegato di impresa.

Se una stessa impresa abbia più sedi, stabilimenti, filiali ed uffici autonomi, è nominata una Commissione Interna o un Delegato per ciascun stabilimento, sede, filiale od ufficio autonomo.

Art. 2. — **Compiti delle Commissioni Interne e dei Delegati di Impresa.**

Compito fondamentale della Commissione Interna o 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.

Spetta in particolare alla Commissione Interna:

1) intervenire presso la Direzione per la esatta applicazione dei contratti di lavoro, della legislazione sociale, delle norme di igiene, e di sicurezza del lavoro, salva la eventuale successiva azione presso i competenti organi ispettivi;

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

3) esaminare con la Direzione, preventivamente alla loro attuazione, gli schemi di regolamenti interni da questa predisposti, la distribuzione degli orari di lavoro, dei turni, l'epoca delle ferie, l'introduzione di nuovi sistemi di retribuzione;

4) formulare per il migliore 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 con propri rappresentanti per il miglior funzionamento delle istituzioni stesse.

Le Commissioni Interne rimetteranno alle proprie

organizzazioni sindacali, per trattazione nei confronti delle organizzazioni che rappresentano l'azienda, tutto quanto attenga alla disciplina collettiva dei rapporti di lavoro ed alle relative controversie.

I Delegati di impresa esplicano le stesse mansioni attribuite alle Commissioni Interne.

### Art. 3. — **Licenziamenti.**

#### A. - *Licenziamenti per riduzione di personale.*

1) Allorquando la direzione dall'azienda dovesse ravvisare la necessità di attuare una riduzione del numero del personale dell'azienda per riduzione o per trasformazione di attività o di lavoro, ne informerà la Commissione Interna, comunicandole i motivi del divisato provvedimento, la data di attuazione e l'entità numerica.

2) La Direzione dell'azienda e la Commissione Interna, su richiesta di quest'ultima, esamineranno con spirito di mutua comprensione i motivi del licenziamento e le possibilità concrete ed attuali di evitarlo senza costituire un carico improduttivo per l'azienda. Qualora l'esame suddetto realizzi un accordo tra Commissione Interna e Direzione, i licenziamenti saranno effettuati in base a criteri obiettivi concordati. A tal fine si terrà conto di elementi obiettivi in concorso tra loro, tra cui: anzianità, carichi di famiglia, situazione economica familiare, particolari capacità tecniche di rendimento.

3) Nel caso che la Direzione e la Commissione Interna non siano riuscite a realizzare un accordo sul numero dei licenziamenti, la questione sarà deferita alle due organizzazioni interessate — Camera del Lavoro e Associazione Territoriale degli Industriali — che esamineranno le ragioni addotte dalle due parti al fine di pervenire ad un accordo. La procedura di conciliazione tra la Commissione Interna e la Direzione ed eventualmente tra le organizzazioni sindacali deve essere tassativamente esaurita entro il termine complessivo di 3 settimane dal giorno della comunicazione alla Commissione Interna.

4) I licenziamenti per riduzione di personale devono essere motivati come tali nella relativa lettera di licenziamento. In caso che entro un anno l'azienda provveda a nuove assunzioni, dovrà riassumere i lavoratori licenziati per riduzione di personale, idonei alle mansioni e specialità occorrenti e con i criteri obiettivi di precedenza inversi rispetto a quelli in base a cui furono eseguiti i licenziamenti.

5) La procedura di cui al presente articolo non si applica ai licenziamenti per fine lavoro, sia nelle costruzioni edili, sia nelle industrie saltuarie e stagionali.

#### B. - *Licenziamenti individuali.*

1) Nel caso che la Direzione si proponga di licenziare un lavoratore per motivi disciplinari, per scarso rendimento o per altri motivi, ne informerà la Commissione Interna.

2) In caso di motivi disciplinari previsti dalla legge e dai contratti di lavoro, la Direzione potrà sospendere con effetto immediato il rapporto di lavoro, salvo a seguire poi la procedura di cui appresso.

3) In caso di scarso rendimento, l'azienda farà una ammonizione al lavoratore e lo segnalerà alla Commissione Interna che inviterà il lavoratore a migliorare il proprio rendimento. Qualora l'ammonizione e l'intervento della Commissione Interna non dovesse sortire l'effetto, e l'azienda decidesse di procedere al licenziamento, sarà seguita la procedura di cui al comma I, IV e successivi.

4) Ricevuta la comunicazione di cui al comma 1° la Commissione Interna potrà richiedere, entro 3 giorni dalla comunicazione della Direzione, le ragioni addotte da quest'ultima. In caso di accordo verrà data comunicazione al lavoratore del licenziamento che diverrà senz'altro esecutivo.

5) Qualora la Commissione Interna dovesse ritenere che i fatti posti a base del licenziamento non sussistano o che non siano tali da giustificare il licenziamento, e, mancando l'accordo tra la Direzione e la Commissione Interna, entro i successivi tre giorni, l'esame della questione, soltanto ad iniziativa della Commissione Interna o del Sindacato di categoria, sarà deferita ad un Collegio arbitrale composto di un rappresentante di ciascuna delle Associazioni locali dei lavoratori e degli industriali e presieduto da un arbitro da scegliersi di comune accordo dai rappre-

sentanti stessi o, in mancanza di accordo, estratto a sorte da una lista di nomi compilata annualmente d'accordo tra le due organizzazioni.

6) Il Collegio espletterà un tentativo di conciliazione e, ove questo non riesca, emetterà il suo giudizio, quale arbitro amichevole compositore e senza obbligo di formalità e procedura.

La procedura di cui al precedente comma dovrà essere esaurita entro il termine di dieci giorni complessivi.

7) Qualora il Collegio dovesse ritenere raggiunta la prova piena che il licenziamento sia assolutamente ingiustificato, il rapporto di lavoro sarà mantenuto.

8) Negli altri casi il Collegio, anche se dovesse ritenere non sufficientemente provati i fatti addebitati al lavoratore o che il motivo addotto non fosse tale da giustificare il licenziamento, non potrà disporre la continuazione del rapporto di lavoro, ma potrà solo attribuire al lavoratore licenziato, oltre alla competente liquidazione, un indennizzo speciale, da un minimo di 15 giorni ad un massimo di 6 mesi di retribuzione globale.

9) Contro la decisione del Collegio Arbitrale presa non all'unanimità:

a) che abbia disposta la prosecuzione del rapporto di lavoro nel caso di cui al punto 7);

b) che abbia confermato il licenziamento senza concedere l'indennizzo di cui al punto 8);

la parte soccombente, negli 8 giorni successivi

può ricorrere ad un Collegio Arbitrale, costituito da tre arbitri scelti o sorteggiati tra quegli elementi inclusi nella lista di cui al punto 5).

10) Per le aziende che occupano da 5 a 25 lavoratori, la procedura di cui sopra è limitata ad un esame conciliativo tra l'azienda ed il fiduciario aziendale, il quale, in caso di disaccordo, può promuovere un tentativo di conciliazione tra le Associazioni sindacali locali.

#### Art. 4. — **Assunzioni.**

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

#### Art. 5. — **Composizione della Commissione.**

La Commissione Interna è unica per tutto il personale, ma deve essere composta da rappresentanti di impiegati (tecnici ed amministrativi) e da rappresentanti operai eletti separatamente ed in relazione alla entità di ciascuno dei due gruppi.

#### Art. 6. — **Numero dei componenti.**

La Commissione Interna sarà composta dal seguente numero di membri, a seconda del numero dei lavoratori della impresa:

da 25 a 150	lavoratori	N.	3	membri
da 151 a 500	»	»	5	»
da 501 a 1500	»	»	7	»

da 1501 a 3000	lavoratori	N. 9	membri
da 3001 a 5000	»	» 11	»
da 5001 a 10000	»	» 13	»
oltre 10000	»	» 15	»

**Art. 7. — Elezioni - Svolgimento.**

Le elezioni delle Commissioni Interne o dei Delegati di Impresa sono indette dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori le quali, previo accordo con la Direzione della impresa, stabiliranno il giorno delle elezioni e tutte le modalità che si rendessero necessarie.

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

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

**Art. 8. — Elezioni e risultati.**

Le elezioni delle Commissioni Interne e dei Delegati di Impresa vengono fatte a votazione diretta e segreta con sistema proporzionale. Ad esse possono partecipare tutti i lavoratori dell'impresa, iscritti o

non iscritti al sindacato, che abbiano superato i 16 anni

Gli scrutini debbono essere fatti alla presenza dei lavoratori dell'impresa e resi noti, subito dopo lo spoglio, con apposita affissione. Essi debbono essere contemporaneamente comunicati dalla Commissione Elettorale alla Organizzazione sindacale dei lavoratori che ne darà pronta comunicazione alla Direzione dell'Impresa, tramite l'organizzazione industriale.

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

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

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

**Art. 9. — Durata delle Commissioni.**

I membri delle Commissioni Interne ed i Delegati di impresa restano in carica un anno. Sono rieleggibili e possono essere revocati prima del termine per deliberazione dell'assemblea dei lavoratori, con l'intervento di almeno metà del personale.

**Art. 10. — Attività delle Commissioni,**

L'attività delle Commissioni Interne e dei Delegati di impresa deve svolgersi senza creare intralcio alla produzione ed al normale andamento del lavoro nell'impresa.

I membri delle Commissioni Interne ed i Delegati di impresa sono soggetti alle comuni norme contrattuali e devono osservare l'orario di lavoro come tutti gli altri dipendenti.

In casi eccezionali ed urgenti per l'espletamento del loro mandato, possono assentarsi su autorizzazione della direzione o di chi ne abbia avuto da essa facoltà.

**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 200 a 300 dipendenti.

**Art. 12. — Affissioni.**

La Direzione metterà, presso l'ingresso, un albo a disposizione della Commissione Interna o del Dele-

gato di Impresa perchè vi possano essere affissi, previa comunicazione alla Direzione, i comunicati inerenti ai loro compiti.

**Art. 13. — Riunioni.**

Per qualsiasi riunione di lavoratori da tenersi dalla Commissione Interna nell'ambito dello stabilimento, collegata ai compiti delle Commissioni Interne e per discutere problemi sindacali, l'ora e il luogo saranno concordati con la Direzione.

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

**Art. 14. — Tutela dei Componenti della Commissione Interna e dei Delegati di Impresa.**

I membri della Commissione Interna ed i Delegati di Impresa, in carica, e quelli uscenti fino ad un anno dalla cessazione della carica, non possono essere licenziati o trasferiti senza il nullaosta delle Organizzazioni sindacali che rappresentano rispettivamente i lavoratori e l'azienda.

In caso di mancato accordo tra le due Organizzazioni, si seguirà la procedura di cui all'art. 3 lett. b).

Saranno osservate le norme ed i termini in detto articolo previsti.

Il licenziamento sarà considerato assolutamente ingiustificato, ai sensi del punto 7 dell'art. 3 lett. b).



quando sia accertato che esso è dipendente dall'esercizio delle funzioni attribuite alle Commissioni Interne od ai Delegati di Impresa.

#### **Norma di attuazione.**

Con riferimento alla disposizione contenuta nell'art. 17 che stabilisce che nelle aziende aventi un numero di dipendenti compreso fra 20 e 25, nelle quali sia attualmente funzionante una Commissione Interna, questa sarà mantenuta per la durata del presente accordo in sostituzione del Delegato.

#### **Nota a verbale.**

1. - In relazione al disposto dell'art. 2, comma 3°, 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 emanare i provvedimenti che essa ritiene opportuni, così come resta salva la facoltà dell'azione sindacale da parte dei lavoratori.

2. La possibilità di ottenere l'indennizzo speciale di cui al punto 8 dell'art. 3 lett. b) è subordinata all'esperimento della speciale procedura prevista in detto articolo.

## **MODALITÀ PER LE ELEZIONI delle Commissioni Interne**

Per la elezione delle Commissioni Interne suggeriamo ai nostri organizzati di promuovere un accordo preventivo fra le varie correnti rappresentate nella C. G. I. L. al fine di presentare una lista unica, tenendo conto approssimativamente dei rapporti numerici già noti o presumibili fra le correnti stesse.

È superfluo avvertire che in tale ipotesi occorre rispettare con la massima lealtà gli accordi preventivi in modo da evitare variazioni nella composizione della lista concordata.

Nel caso in cui l'accordo preventivo non fosse possibile e fossero, quindi, presentate più liste di lavoratori organizzati, diventa *obbligatoria l'applicazione del sistema proporzionale*, nelle forme e nei modi previsti dallo statuto Confederale per le elezioni sindacali.

Cogliamo l'occasione per richiamare tutte le nostre organizzazioni alla necessità di difendere con la più grande energia l'istituto delle Commissioni Interne e di contribuire attivamente al loro massimo funzionamento.

---

## **DECORRENZA E DURATA**

Il presente accordo decorre dal 1° Agosto 1947 ed avrà durata fino al 31 Dicembre 1948, intendendosi rinnovato automaticamente di anno in anno qualora non sia disdetto da una delle parti, almeno due mesi prima della scadenza.

239

4364