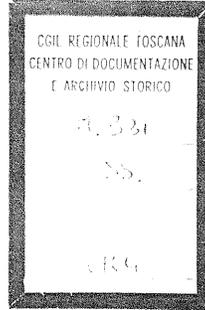


1  
L  
A  
C  
A  
D  
N  
S  
I  
N  
E  
R  
A  
U  
Q



# L'organizzazione Sindacale

---

---

## nella fabbrica

(Orientamenti e Direttive)



N. 331.SS / ca

*A cura dell' Ufficio organizzazione  
della Camera Confederale del  
Lavoro di Pisa e provincia*

## PRESENTAZIONE

Con la pubblicazione del presente opuscolo, a cura dell'Ufficio organizzazione, la Camera del Lavoro Provinciale ha inteso fornire ogni attivista o dirigente sindacale di uno strumento di studio e di lavoro organico e soprattutto **UTILE** per lo sviluppo ed il consolidamento della nostra organizzazione sindacale.

L'esigenza di una pubblicazione come questa si manifestava da tempo in ogni luogo di lavoro dove i lavoratori erano chiamati a svolgere una attività sindacale all'interno delle fabbriche della nostra provincia.

La costituzione di organismi sindacali di fabbrica, resasi necessaria anzi indispensabile soprattutto dopo la scissione sindacale voluta fortunatamente da un esiguo gruppo di traditori, ha fatto sì che sorgessero nelle fabbriche problemi inerenti i compiti e la ripartizione di questi fra i vari organismi esistenti sul posto di lavoro. La complessità dell'organizzazione sindacale, l'inasprirsi delle lotte per il lavoro, la pace e la libertà richiede ad ogni attivista o dirigente sindacale lo sforzo di migliorare costantemente la sua preparazione e la sua conoscenza dei compiti spettanti ad ogni militante della C. G. I. L. per svolgere degnamente e con successo i suoi compiti di guida quotidiana nelle lotte della classe operaia.

Il presente opuscolo ha lo scopo di illustrare, se pure in modo breve e sintetico, i compiti e le attribuzioni dei **COMITATI SINDACALI** di fabbrica e delle **COMMISSIONI INTERNE**. Ciò



*si è reso tanto più indispensabile in quanto dopo un attento studio della situazione esistente, in merito all'espletamento dei compiti inerenti i due organismi di fabbrica, è risultato chiaramente la esistenza di confusione e sovrapposizione di compiti e di attività.*

*Quanto sopra è estremamente nocivo al funzionamento degli stessi organismi, allo sviluppo dell'organizzazione, alla conquista ed al consolidamento dell'unità della classe operaia.*

*Quindi indispensabile sarà, da parte di ogni attivista e dirigente sindacale, lo studio accurato e la discussione collettiva delle direttive in questo contenute per un rapido e completo assetamento organizzativo in ogni luogo di lavoro.*

*Il compito che vi affidiamo non è nè eccessivo nè gravoso, è pienamente realizzabile o comunque avrete compreso che assolverlo è indispensabile per far compiere a tutta la nostra organizzazione un deciso passo in avanti nella attività e nella lotta alla testa dei lavoratori della nostra provincia.*

La Segreteria della Camera Confederale del Lavoro  
di Pisa e Provincia

## Il Comitato Sindacale

È stato stabilito di semplificare la definizione dei Comitati Attivisti Sindacali denominandoli più propriamente « *Comitati Sindacali* ». Questa nuova denominazione non deve dar luogo ad errate interpretazioni, nè far pensare che si vogliono creare sindacati aziendali: la struttura della nostra organizzazione rimane immutata.

Il *Comitato Sindacale* ha il compito fondamentale di realizzare nella fabbrica le direttive del Sindacato;

— organizzare il tesseramento, la propaganda e la diffusione della stampa sindacale, la riscossione delle quote, attraverso i collettori;

— orientare l'attività dei membri della Commissione Interna e del Consiglio di Gestione aderenti alla C.G.I.L.

Il Comitato Sindacale non stipula contratti, nè tratta direttamente le vertenze.

**Composizione del C. S.** - Il Comitato Sindacale, quale strumento del Sindacato nella fabbrica, va costituito in ogni azienda nell'assemblea dei collettori e dei C. S. di reparto, o mediante la partecipazione di tutti i lavoratori attraverso apposite assemblee generali, designandovi a far parte gli elementi più attivi, meglio preparati sindacalmente e che nell'attività e nelle lotte abbiano dato prova di attaccamento alla causa dei lavoratori.

È compito del Sindacato di organizzare la costituzione ed il rafforzamento del C. S. nelle aziende, di curare che il responsabile del Comitato Sindacale sia l'attivista sindacale più capace e qualificato nella fabbrica, che goda fiducia e prestigio presso

i lavoratori. Nel caso in cui questo attivista faccia parte della Commissione Interna, occorre provvedere, non appena possibile, al suo spostamento. Bisogna evitare che il responsabile del Comitato Sindacale sia membro della C. I.

Allo scopo di dare al Comitato Sindacale continuità, elasticità e snellezza di funzionamento, consigliamo di orientarsi da un minimo di 3 a 9-11 componenti.

Il Comitato Sindacale deve nominarsi un responsabile ed un vice-responsabile;

— riunirsi almeno una volta ogni dieci giorni, regolarmente;

— adottare il metodo delle riunioni periodiche dei Comitati di Reparto, dei collettori in ogni reparto e convocare l'assemblea dei collettori di tutta la fabbrica almeno una volta al mese, con la partecipazione del Sindacato

I Comitati Sindacali di reparto sono formati dai capi collettori dei diversi turni di lavoro del reparto.

**Collegamenti col Sindacato.** - Per lo sviluppo di una concreta attività da parte del C. S., particolare importanza assumono i legami col Sindacato. Legami che devono essere assicurati attraverso riunioni periodiche di tutto il C. S. con un membro del Sindacato, per portare gli orientamenti e le direttive dell'organizzazione provinciale di categoria e curarne metodicamente la realizzazione all'interno della fabbrica. Inoltre, i contatti quotidiani col Sindacato saranno mantenuti dal responsabile del C. S.

È naturale che il Sindacato deve tenere costantemente informato il Comitato Sindacale su tutti i problemi, trasmettergli con regolarità le decisioni e le iniziative che vengono prese in ordine ai diversi problemi, sia dagli organismi direttivi nazionali che provinciali.

**Collegamenti con la C. I.** - Uno o due membri della C. I. è consigliabile facciano parte del Comitato Sindacale. Ciò tuttavia non significa che il collegamento fra C. S. e C. I. sia mantenuto

unicamente attraverso questi elementi. È la pratica delle riunioni di tutti i membri unitari della C. I. con il Comitato Sindacale che può assicurare il miglior orientamento dell'attività della C. I.

Lo stesso orientamento è valido per quanto riguarda i Consigli di Gestione.

La costituzione del Comitato Sindacale costituisce un elemento decisivo per accrescere la capacità di realizzazione e d'influenza dell'organizzazione unitaria.

Gli organismi aziendali rappresentativi dei lavoratori vengono ad esserne indubbiamente rafforzati.

Impegnamo i Sindacati a svolgere una capillare azione di chiarificazione al fine di superare le incertezze e le confusioni che hanno ostacolato, in diversi casi, l'applicazione delle decisioni adottate in proposito dai Congressi delle Federazioni e della C.G.I.L.

## Il collettore-attivista sindacale

L'esperienza ha dimostrato che la designazione dei collettori attraverso le riunioni di gruppi di 10-15 lavoratori rappresenta il mezzo migliore per dare prestigio e responsabilizzare il collettore nello svolgimento dei suoi compiti, farne un attivista sindacale con la pratica delle riunioni, con l'esperienza del lavoro e delle lotte.

Queste riunioni possono aver luogo prima dell'inizio dell'orario di lavoro o al momento della sospensione, stabilendo per ogni reparto entro quale data le riunioni stesse devono essere tenute.

Successivamente, per ogni reparto e per ogni turno di lavoro, i collettori verranno riuniti insieme per designare il capo collettore e un vice, per ogni turno di lavoro. I capi collettori di uno stesso reparto formano il *Comitato Sindacale di Reparto*, collegato col Comitato Sindacale dell'azienda.

**Compiti e funzioni dei collettori.** - Le risoluzioni del Congresso delle Federazioni nazionali di categoria e della C.G.I.L.

indicano con chiarezza le funzioni dei collettori. Essi hanno un compito molto importante:

— essere il propagandista quotidiano delle realizzazioni, degli orientamenti, del programma e delle rivendicazioni del Sindacato, e viceversa, essere il portavoce presso il Sindacato delle esigenze e problemi dei lavoratori;

— realizzare il tesseramento e fare opera di preselitismo;

— diffondere ed illustrare la stampa sindacale;

— nelle agitazioni, nelle lotte, in tutta l'attività quotidiana, essere il dirigente sindacale di base che, con la fermezza e l'esempio è d'incitamento a tutti i lavoratori.

**Non si tratta quindi soltanto di curare la riscossione delle quote sindacali, che pure è molto importante, ma di assolvere in pratica la funzione effettiva di dirigente sindacale nei riguardi di un piccolo gruppo di lavoratori.**

Per assolvere bene il suo compito, il collettore ha il dovere di partecipare a tutte le riunioni dei collettori promosse dal Comitato Sindacale e dal Sindacato; di leggere e discutere la stampa sindacale e soprattutto il *Bollettino di Categoria e « Lavoro »*; conoscere le norme del contratto e segnalare alla Commissione Interna le eventuali inadempienze da parte della ditta.

Il collettore infine porta un contributo decisivo al consolidamento dell'unità dei lavoratori in quanto, essendo sempre a conoscenza degli sviluppi della situazione e delle questioni che si pongono, è in ogni momento in grado di orientare i lavoratori e smascherare le tesi padronali e degli scissionisti, dimostrando concretamente ai lavoratori che la C.G.I.L. è l'unica organizzazione che difende i loro interessi ed interpreta le loro rivendicazioni economiche e sociali.

### **Leghe o Sindacati locali**

La costituzione ed il rafforzamento delle Leghe o Sindacati locali rappresenta il sistema migliore per articolare l'attività del

Sindacato Provinciale, assicurare una efficace e tempestiva direzione all'attività ed alle lotte dei lavoratori della categoria in tutte le zone della Provincia, realizzare il programma della C.G.I.L.

Il Sindacato locale o Lega, su scala locale, ha gli stessi compiti che, su scala provinciale, ha il Sindacato Provinciale.

La Lega o Sindacato locale deve avere il proprio Comitato Direttivo, composto da 5 a 9 elementi, almeno uno dei quali faccia parte del C. D. Provinciale, in modo da assicurare un legame costante e permanente. È compito del Sindacato Provinciale di seguire ed indirizzare tutta l'attività del C. D. di Lega, e partecipare periodicamente alle sue riunioni almeno una volta al mese.

Il Sindacato locale deve avere possibilmente la propria sede, dove possa riunirsi periodicamente. E' evidente che non sempre il Sindacato locale può avere un dirigente che risieda in permanenza al Sindacato. Ciò non deve costituire un ostacolo allo sviluppo della sua attività, ma bensì uno stimolo affinché tutti i componenti del C. D. di Lega abbiano a prestare volontariamente la loro attività, dopo le ore di lavoro.

Per la realizzazione di questa direttiva dove il C. D. di Lega non sia ancora stato costituito, è necessario convocare l'assemblea dei Comitati Sindacali, collettori, membri unitari di C. I. della zona, allargata ai lavoratori più attivi sindacalmente, per realizzare così una conferenza di organizzazione con la partecipazione del Sindacato Provinciale, per procedere alla nomina del Comitato Direttivo di Lega o Sindacato locale.

### **Le Commissioni di Lavoro**

L'esperienza ha dimostrato l'esigenza per ogni Sindacato di dare impulso alla creazione ed al funzionamento delle commissioni di lavoro (organizzazione, propaganda, femminile, giovanile, impiegati) al fine di sempre meglio interpretare, attraverso un lavoro differenziato, la situazione ed i bisogni dei lavoratori, attivizzare un

numero sempre più largo di attivisti ed attiviste e rafforzare tutta l'organizzazione sindacale unitaria.

Queste Commissioni di lavoro, affinché possano portare un effettivo contributo alla realizzazione della politica del Sindacato, devono articolarsi con corrispondenti commissioni locali ed aziendali, in relazione alle caratteristiche delle aziende.

E' compito della segreteria del Sindacato Provinciale e dei Sindacati locali di dirigere e controllare l'attività delle commissioni provinciali e locali affinché abbiano a sviluppare di volta in volta l'attività e le iniziative più adeguate per la concreta realizzazione dei piani di lavoro e del programma del Sindacato.

### Le Commissioni Interne

Riassunti i compiti del Comitato Sindacale, riteniamo utile riaffermare le funzioni delle *Commissioni Interne*. L'importanza di questi organismi unitari indispensabili per consolidare l'unità dei lavoratori sul posto di lavoro.

**Premesso che la Commissione Interna è l'organismo unitario che rappresenta tutti i lavoratori dell'azienda, il primo elemento che deve informare tutta l'attività è quello di lavorare collegialmente.** Occorre quindi assicurare la pratica delle riunioni settimanali della C. I. al completo, per discutere i problemi e le questioni che si presentano, decidere l'impostazione da dare e la linea da seguire. **Anche per portare i problemi alla direzione, la C. I. si deve presentare al completo, evitando che siano uno o due membri soltanto a mantenere i contatti col padronato.**

Ciò non significa affatto che tutti i componenti la C. I. siano staccati in continuità dal proprio posto di lavoro nell'azienda: è sufficiente che il Segretario, insieme con uno o due elementi (che possono alternarsi) a seconda dell'entità dell'azienda, assolvano i compiti quotidiani e le funzioni della C. I.

**Dobbiamo inoltre esigere che tutti i componenti la C. I. pos-**

**sano anche lasciare il lavoro per effettuare quelle riunioni che non possono tenersi dopo l'orario di lavoro.**

Il fattore essenziale per assicurare alle C. I. prestigio ed autorità di fronte alla direzione è l'appoggio delle maestranze. Ciò si realizza tenendo i lavoratori costantemente informati sull'attività svolta e particolarmente sugli atteggiamenti che la direzione assume di volta in volta, in ordine ai problemi in discussione, chiamando i lavoratori alla lotta quando ciò fosse necessario per l'intransigenza della direzione.

**A questo riguardo dobbiamo rilevare che, in diversi casi, da parte della C. I. si manifesta la tendenza ad informare i lavoratori unicamente attraverso i comunicati. Questo metodo errato di lavoro porta all'isolamento ed alla burocratizzazione della C. I. E' necessario quindi applicare sistematicamente la pratica dell'assemblea dei lavoratori; assemblee che devono tenersi soprattutto dopo le riunioni che la C. I. ha con la direzione aziendale.**

I componenti la C. I. aderenti alla C. G. I. L. hanno il dovere di essere i più conseguenti sostenitori e difensori dell'unità della Commissione Interna, al fine di consolidare l'unità d'azione dei lavoratori. Un'attività conseguente in questa direzione, tesa alla difesa più energica degli interessi dei lavoratori, serve ad impedire che i componenti della C. I. aderenti ad organizzazioni scissioniste, agevolati dal padronato, abbiano a snaturarne il carattere unitario.

Qualora nelle riunioni di Commissione Interna si manifestino dissensi sull'impostazione di determinati problemi — che riguardano spesso il riconoscimento di diritti acquisiti dai lavoratori e non rispettati dal padronato — è necessario porre la questione all'assemblea dei lavoratori. Sarebbe un errore incoraggiare la tendenza degli scissionisti a recarsi separatamente in direzione, per prospettare i problemi secondo le opinioni dei componenti la C. I. appartenenti a diverse correnti.

Ribadito il principio che la C. I. *non è un'emanazione del*

*Sindacato ma rappresenta tutti i lavoratori siano o non organizzati*, per quanto riguarda i compiti e le funzioni della C. I. ci richiamiamo a quanto previsto dall'accordo interconfederale 7-8-1947, attualmente valide anche se l'accordo è stato disdetto dalla Confindustria.

Per quanto riguarda le proposte per il miglioramento dell'andamento dei servizi ed il perfezionamento dei metodi di lavoro, previsti al punto 4.° dell'accordo interconfederale, precisiamo che ciò rientra nelle competenze del Consiglio di Gestione.

Perchè la C. I. possa assolvere efficacemente ai suoi compiti, è necessario un impegno serio e continuativo dei suoi membri unitari. Essi devono avere costantemente iniziativa per porre alla C. I. ed ai lavoratori i problemi concreti che si presentano nella fabbrica, realizzare l'unità di tutti i lavoratori, far fallire le manovre di divisione degli scissionisti.

In riferimento alla stessa integrale applicazione del contratto di lavoro, l'attività della C. I. è molto ampia. Va sottolineata a questo proposito l'esigenza di una conoscenza profonda del contratto in tutte le sue norme; diversamente il padronato riesce a violarne l'applicazione. Ad esempio, in particolare spetta alla C. I.:

a) accertare che tutti i lavoratori siano assegnati alla giusta categoria in base alle mansioni svolte;

b) che la fornitura degli abiti da lavoro sia effettuata in misura corrispondente all'usura che le lavorazioni comportano; che gli impianti di docce, spogliatoi e tutta l'attrezzatura igienica siano adeguati; che l'infermeria sia convenientemente attrezzata ed affidata ad elementi idonei;

c) che vengano attuate tutte le misure di prevenzione e gli accorgimenti necessari per attenuare la nocività delle lavorazioni;

d) che nessun provvedimento disciplinare sia adottato dalla ditta senza che la C. I. abbia prima accertato i motivi che lo determinano;

e) la mensa dev'essere controllata con assiduità allo scopo di migliorare la somministrazione dei pasti. Bisogna pure vigilare per

sventare le manovre padronali tendenti ad eliminare le mense con l'allettamento di indennità sostitutive anche elevate;

f) La Commissione Interna deve opporsi per principio all'immissione del lavoro a cottimo e a qualunque forma di premio ad incentivo a carattere individuale o parziale.

In quelle aziende dove la pratica del cottimo non è stata ancora eliminata, la fissazione delle tariffe e delle basi del cottimo stesso dev'essere stabilita fra Commissione Interna e direzione;

g) controllare che le assunzioni avvengano regolarmente e non in base a preferenze;

h) controllare l'integrale applicazione delle norme contrattuali e legislative sulla tutela della maternità, ed esigere che vengano istituiti gli asili nido e le sale di allattamento.

Nella lotta contro il supersfruttamento e per gli obiettivi del Piano del Lavoro, la Commissione Interna ha un ruolo importante per sostenere le rivendicazioni che vengono poste e mobilitare attorno ad esse tutti i lavoratori. A questo proposito richiamiamo l'attenzione sulla posizione assunta dagli scissionisti che operano per trasformare la C. I. in strumenti di collaborazione di classe per... « incrementare la produttività »..., cioè aumentare lo sfruttamento dei lavoratori. È evidente che bisogna opporsi decisamente a questi tentativi denunciando ai lavoratori gli scopi che si propongono.

Concludendo, è chiaro che la caratterizzazione dei compiti e delle funzioni delle Commissioni Interne da ad esse una maggior iniziativa nella lotta di massa che conducono i lavoratori per la difesa concreta della pace, contro la cessione dei nostri porti all'America, per la difesa ed il consolidamento delle libertà sindacali e democratiche, per una politica nazionale di pace che elimini la disoccupazione.

Pisa, li 1 Settembre 1951.

