

7 agosto 1947

**ACCORDO PER LA COSTITUZIONE E IL FUNZIONAMENTO  
DELLE COMMISSIONI INTERNE**

Tra

- Confederazione Generale della Industria Italiana rappresentata dal suo Presidente dott. Angelo Costa e dal Vice Presidente dott. Danilo De Micheli, assistiti dall'avv. Rosario Toscani e con l'intervento dei seguenti delegati del Comitato di Presidenza: Barbieri avv. Giorgio, Borasio avv. Domenico, Borletti dott. Senatore, Campanella ing. Pietro, De Micheli dott. Alighiero, Ferrari dott. Arturo, Florio ing. Sandro, Santoro comm. Gustavo, nonché dell'avv. Renzo Boccardi della Delegazione Alta Italia e dei seguenti rappresentanti delle Associazioni nazionali e territoriali: dott. Agostini, dott. Armellini, dott. Baro, avv. Bassi, avv. Bianchi, dott. Boni, dott. Bonini, dott. Capra, avv. Caristo, ing. Caròla, dott. Chiarusi, dott. Colli, dott. Cortis, dott. Cova, dott. De Ruvo, ing. Drago, dott. Ducci, ing. Failoni, dott. Fabretti, dott. Gaj, dott. Gennaro, dott. Gnudi, ing. Guerrieri, prof. Loriga, dott. Manzi, avv. Menduni, dott. Montagna, rag. Mosca, dott. Nosadini, dott. Pacelli, dott. Pauletti, dott. Poggi, avv. Postiglione, dott. Pucci, dott. Recine, dott. Ricci, comm. Sandri, dott. Sburlatti, avv. Secreti, avv. Solaina, avv. Soleri, dott. Squarzina, avv. Tucci, comm. Villani, dott. Viola, ing. Viscogliosi, ing. Vivarelli

e

- Confederazione Generale Italiana del Lavoro rappresentata dai Segretari generali onorevoli Giuseppe Di Vittorio, Renato Bitossi, Fernando Santi, Giulio Pastore, assistiti dall'avv. Leopoldo Rubinacci e con l'intervento di una delegazione composta dai Vice Segretari generali: Parri, Cuzzaniti, Lama e dai seguenti rappresentanti delle Federazioni nazionali e delle Camere del Lavoro on. Roveda, on. Morelli, on. Noce, Invernizzi, Pizzorno, Viglianesi, Sassi, Ajò, Benci, Gervasoni, Cinelli, Novaretto, Valdarchi, Papa, Giambarba

si è stipulato il presente Accordo per disciplinare la costituzione e il funzionamento delle Commissioni interne.

## **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 e uffici autonomi, è nominata una Commissione interna o un Delegato per ciascuno stabilimento sede, filiale o ufficio autonomo.

(Vedere "Norma di attuazione").

## **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 rapporti tra i lavoratori e la Direzione della azienda, in uno spirito di collaborazione e di reciproca comprensione per il regolare svolgimento della 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 e 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 proposte per il migliore andamento dei servizi aziendali tendenti al perfezionamento dei metodi di lavoro onde conseguire un maggiore rendimento e 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 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 e alle relative controversie.

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

(Vedere "Nota a verbale n. 1").

### **Art. 3 - Licenziamenti**

A) Licenziamenti per riduzione di personale.

1)

Allorquando la Direzione della azienda dovesse ravvisare la necessità di attuare una riduzione del numero del personale della 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 della azienda e la Commissione interna, su richiesta di questa ultima, esamineranno con spirito di mutua comprensione i motivi del licenziamento e le possibilità concrete e 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 ai 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 e 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 sue 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 1 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 stagionali e saltuarie.

#### 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'ammonimento della Commissione interna non dovesse sortire effetto, e l'azienda decidesse di procedere al licenziamento, sarà seguita la procedura di cui ai commi 1 e 4 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 3 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 rappresentanti 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 espleterà un tentativo di conciliazione e, ove questo non riesca, emanerà 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 10 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 alla unanimità:

a)

che abbia disposto 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 3 arbitri scelti o

sorteggiati tra quelli elencati 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 e il delegato d'impresa, il quale in caso di disaccordo, può promuovere un tentativo di conciliazione tra le Associazioni sindacali locali.

(Vedere "Nota a verbale n. 2").

#### **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 dai rappresentanti di impiegati (tecnici e amministrativi) e da rappresentanti di operai eletti separatamente e 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: 3 membri
- da 151 a 500 lavoratori: 5 membri
- da 501 a 1.500 lavoratori: 7 membri
- da 1.501 a 3.000 lavoratori: 9 membri
- da 3.001 a 5.000 lavoratori: 11 membri
- da 5.001 a 10.000 lavoratori: 13 membri
- oltre 10.000 lavoratori: 15 membri

#### **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 della azienda almeno 6 giorni prima della data fissata, con apposite affissioni nei locali di lavoro e nell'albo della azienda.

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

#### **Art. 8 - Elezioni e risultati**

Le elezioni delle Commissioni interne o dei Delegati di impresa vengono fatte a votazione diretta e segreta con sistema proporzionale. Ad esse possono partecipare tutti i lavoratori della impresa, iscritti o non iscritti al Sindacato, che abbiano superato i 16 anni.

Gli scrutini devono essere fatti alla presenza dei lavoratori della impresa e resi noti, subito dopo lo spoglio, con apposita affissione. Essi devono essere contemporaneamente comunicati dalla Commissione elettorale alla Organizzazione sindacale dei lavoratori che ne darà pronta comunicazione alla Direzione della 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 6 mesi di anzianità presso l'azienda, ma almeno 2/3 dei componenti della Commissione interna dovranno avere una anzianità minima di 1 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 1 anno o in quelle nelle quali l'anzianità media del personale normale addettovi sia inferiore ad 1 anno.

#### **Art. 9 - Durata delle Commissioni**

I membri delle Commissioni interne e i Delegati di impresa restano in carica 1 anno, sono rieleggibili e possono essere revocati prima del termine per deliberazione della 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 e al normale andamento del lavoro nella impresa.

I membri delle Commissioni interne e 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 e urgenti per l'espletamento del loro mandato possono assentarsi su autorizzazione della Direzione e 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 perché 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 Delegato di impresa perché 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 o per discutere problemi sindacali, l'ora e il luogo saranno concordati con la Direzione.

Salvo casi eccezionali dette riunioni devono 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 e i Delegati di imprese, in carica e quelli uscenti fino ad 1 anno dalla cessazione della carica, non possono essere licenziati o trasferiti senza il 'nulla osta' 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 e i termini in detto articolo previsti.

Il licenziamento sarà considerato assolutamente



ingiustificato, ai sensi del punto 7) dell'articolo, lett. b), quando sia accertato che esso è dipendente dall'esercizio delle funzioni attribuite alle Commissioni interne e ai Delegati di impresa.

#### **Art. 15 - Decorrenza e durata**

Il presente Accordo decorre dal 1° agosto 1947 e avrà durata fino al 31 dicembre 1948, intendendosi rinnovato automaticamente di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti almeno 2 mesi prima della scadenza.

#### **NORME DI ATTUAZIONE**

Con riferimento alla disposizione contenuta nell'art. 1, si stabilisce che nelle aziende aventi un numero di dipendenti compreso tra 20 e 25, nelle quali sia attualmente funzionante una Commissione interna, questa sarà mantenuta per la durata del presente Accordo in sostituzione del Delegato.

#### **NOTE 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 della azienda di emanare i provvedimenti che essa ritiene opportuni, così come resta salva la facoltà della azione sindacale da parte dei lavoratori.

2)

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