

027

2

DOCUMENTI
PRIMI SINDACATI

027

2

UFFICIO REGIONALE DEL LAVORO
NAPOLI

Periodo napoletano

PRATICA

21-6-1944

Febbraio - Marzo 1945

Dal Brewery Worker del 26 aprile 1944
Dal Cleveland Union Leader del 4 aprile 1944
Dal Posters Herald Liverpool G, del 21 aprile 1944.

I Ferroviari dell'Italia liberata formano il Primo Sindacato Libero dopo circa venti anni .

**Nessuna ingerenza dello Stato, politica o religiosa.
Salari da negoziarsi e stabilirsi in relazione al costo della vita.**

New York (F.P.) . Dopo più di venti anni di dura oppressione fascista, i ferrovieri italiani ancora una volta si sono riuniti in una libera unione di lavoro : il Sindacato Ferroviari Italiani (S.F.I.). Il suo primo congresso nazionale fu tenuto a Bari dal 9 al 10 gennaio.

La formazione di una delle prime libere unioni nell'Italia Liberata fu seguita qui dall'Associazione. Ricerche sul Lavoro il 18 aprile . I delegati del congresso comprendevano lavoratori delle provincie liberate e dei distretti di Roma ed Ancona, fino ai territori sotto il governo nazista.

Il congresso prese, come modello e base per la formazione della nuova unione, la costituzione dell'unione pre- Mussolini: il Sindacato Ferroviari Italiani . Adottò i seguenti principi :

La nuova unione deve essere indipendente dallo Stato, dai partiti e dalle organizzazioni politiche e religiose. Deve essere fondata su principi rigidamente democratici di autonomia e l'adesione deve essere libera e volontaria.

Deve dare continua ed efficace prova di solidarietà di classe col cooperare attivamente con altre unioni, sia nazionali che internazionali. L'unione dovrà rivolgersi per l'adesione alla Federazione Internazionale dei Lavoratori del Trasporto, che ha le sue sedi a Londra.

Mentre la costituzione adottata resta fissata solo finchè un più ampio congresso nazionale possa essere tenuto quando tutta l'Italia sarà liberata, il congresso ritiene per certo che coloro che ancora soffrono sotto la tirannide nazi-fascista approveranno la costituzione del S.F.I. come un importante passo nel promuovere il lavoro che sarà messo in pratica e completato dopo che l'Italia avrà unito ancora una volta la sua famiglia in una libera nazione.

Ai suoi ferrovieri che si trovano al di là della linea di combattimento, il S.F.I. porge una mano di soccorso " perchè il loro eroico comportamento, il loro sabotaggio e la passiva resistenza esprimono al mondo il loro desiderio di libertà " .

E' stato adottato un solido programma economico che riunisce i più urgenti problemi riguardanti la nuova unione. Comprende i seguenti punti :

Trasferimento al S.F.I. dei fondi e di quanto apparteneva alla discolta associazione ferroviaria fascista, del dopolavoro culturale fascista per i ferrovieri e dalle Società Fascista di Assistenza. Questi fondi e questi beni saranno adoperati per una società cooperativistica per inferrovieri.

Salari da essere negoziati e stabiliti in relazione all'attuale costo della vita. Ciò è stabilito per sollevare i lavoratori del gravame del forte aumento dei prezzi nelle zone liberate.

Immediata applicazione dei decreti del N.110 Mussoglio e dei capi alleati per l'epurazione dei capi fascisti. Gli incaricati di emanare tali provvedimenti dovrebbero farlo in collaborazione con il Sindacato.

UNITA' SINDACALE

Napoli, 19 marzo 1944 - Verbale
Chiarimenti sulle rappresentanze sindacali

30 giugno 1944

Elaborazione sindacale del C.E.M. - P. d'A.

del temperamento, i sindacati di categoria;
 c) raggruppare questi sindacati in federazio-
 ni nazionali facenti capo a comitati direttivi
 provvisori che saranno al più presto nominati
 dai nuclei di categoria ^{primi} per organizzarli; d)
 procedere alla costituzione del Consiglio Natio-
 nale della Confederazione, che sarà così composto:

dai 5 eletti dal Congresso di Bari;

dai 7 eletti dal Congresso di Salerno; del lavoro
 da 2 eletti ^{rappresentanti} dalle Camere Provinciali ~~Confederali~~

della Lucania;
 da 3 eletti ^{rappresentanti} dalle Camere Provinciali del lavoro

della Calabria;
 da 9 eletti ^{rappresentanti} dalle Camere Provinciali del lavoro

della Sicilia;
 da 3 eletti ^{rappresentanti} dalle Camere Provinciali del lavoro
 della Sardegna.

Ritenuto inoltre che, allo stato, sarebbe difficile ~~eseguire~~
 rapidamente il Consiglio Nazionale di cui alla lettera
 d); ~~che~~ ~~è~~ ~~indispensabile~~ che un organismo
 nello ~~quadrante~~ ~~accanto~~ ~~per~~ ~~tutto~~ ~~il~~ ~~territorio~~
~~libero~~ ~~la~~ ~~preparazione~~ ~~del~~ ~~Congresso~~; che è altresì
 necessario che siano mantenuti per conto della Confede-
 ra ~~fidu~~ ~~i~~ ~~rapporti~~ ~~con~~ ~~le~~ ~~Autorità~~ ~~Governative~~ ~~Italiane~~
 e con quelle Alleste residenti in Italia; ~~gli~~ ~~eletti~~ i

contenuti decisioni:

1) di delegare agli eletti dal Congresso di Bari il compito di presiedere al temperamento e all'ammunizione politica della Confederazione e di provvedere all'organizzazione del Congresso;

2) di delegare agli eletti dal Congresso di Salerno ~~il~~ i necessari rapporti di comune contatto con le Autorità Governative Italiane e le Autorità Alleate residenti in Italia, restando inteso che per tutte le questioni di importanza impegnativa per la linea politica ed organizzativa della Confederazione e per altri rapporti di natura diversa da quelli sopra indicati, in Italia e all'estero, nessuna decisione potrà essere presa dai delegati predetti senza avere precedentemente consultato il Consiglio Nazionale della Confederazione, anche in caso di estrema necessità ed urgenza.

Per la esecuzione del compito delegato agli eletti dal Congresso di Bari, ~~venne~~^{viene} creato un Comitato Amministrativo, ~~che~~^{che} si siede in Bari, composto da tre persone, ~~che~~^{che} agisce fra gli eletti dal Congresso di Bari o anche al di fuori di essi, ~~che~~^{che} una per ciascuna delle tendenze federali socialista, comunista e d'azione.

Allo scopo di appiuvare il coordinamento nell'azione fra gli eletti dal Congresso di Bari e gli eletti dal Congresso di Salerno, viene istituito un Comitato di

Confederazione. - Le Camere Provinciali del Lavoro
 dovranno con i fondi così raccolti provvedere al
 funzionamento delle Federazioni Provinciali di
 categorie, ^{mentre} per le Federazioni Nazionali provvede-
 rà la Confederazione. (+)

Ove qualcuno degli eletti di Bari e di Salerno
 dovesse dimettersi o comunque cessare dalla
 sua attività, sarà sostituito da altra persona
 designata dalla rispettiva tendenza sindacale. Ci-
 non vale per rappresentanti di tendenze diverse
 da quella comunista, socialista e d'azione.

~~Redatto, confermato e sottoscritto~~

+ Ad evitare, poi, confusioni nelle iniziative di
 costituzione delle Federazioni Nazionali, i comitati
 stabiliscono che gli eletti dal Congresso di Bari
~~si~~ sono facultati a curare l'organizzazione delle
 federazioni nazionali dei lavoratori della terra,
 degli edili e dei ferrovieri; mentre gli
 eletti del Congresso di Salerno sono facultati
 a curare l'organizzazione delle federazioni
 nazionali dei metallurgici, dei tessili e dei
 chimici. ~~Per~~ ~~la~~ ~~loro~~ ~~senza~~ ~~esclusione~~ ~~di~~ ~~altre~~ ~~in~~ ~~accordi~~
 per altre federazioni in seno al Comitato di coordi-
 namento.

Redatto, confermato e sottoscritto

027
20

RISORGIMENTO

Per inserzioni U.P.I. Santabrigida
di Telefono 4777 - Agenzia U.P.I.
Piazza S. Francesco 1 - Napoli

Edito da "IL MATTINO", "ROMA", - "CORRIERE DI NAPOLI"

Direzione e Redazione: Angeli
Galleria N. 1 - Napoli

FRONTE ITALIANO

Importanti nodi ferroviari coperti dai bombardieri alleati

Attive azioni di pattuglie sui fronti
della 5. e dell'8. Armata

FRONTE ITALIANO, II

Nonostante il peggiorare delle avverse condizioni atmosferiche, truppe polacche, indiane, canadesi e britanniche dell'8. Armata sono state impegnate in attive azioni di pattuglia e si sono accanite col temo in molti punti. Due attacchi su scala ridotta sono stati respinti da truppe di una formazione indiana.

Truppe della 5. Armata sono state impegnate in azioni di pattuglia sia sul fronte principale che nella testa di sbarco delle forze alleate ad Anzio.

Le stazioni ferroviarie Tiburtina e Litorale a Roma sono state attaccate ieri da bombardieri medi. Il ponte ad Ostia è stato pure attaccato. Postazioni di artiglieria e concentramenti di truppe nella zona della testa di sbarco sono state colpite da bombardieri leggeri.

Un aereo nemico è stato distrutto: 5 velivoli alleati sono mancati.

La MAAF ha eseguito circa 500 voli di guerra. L'attività aerea nemica è stata di circa 25 voli: 6 abbattuti sulla zona di Roma.

L'attività navale britannica continua. Cacciatorpediniere britannici impegnati in un'azione nella notte dall'1 al 3 marzo, hanno ricominciato i calzi sull'isola di Corsica che, secondo informazioni, erano occupati da un gran numero di tedeschi.

Nella stessa notte, più vicino alla costa, nel Canale di Neretva, fra l'estremità orientale di Riva e la terraferma, forze costiere leggere britanniche hanno attaccato una piccola nave costiera che fu lasciata abbandonata ed in fiamme. Malgrado il preciso fuoco delle batterie costiere nemiche, le navi non hanno riportato né perdite né danni.

Nei settori di Anzio, oltre ai tentativi di infiltrazione del nemico sono stati respinti. E' stata catturata incolume una pattuglia tedesca di 17 uomini. Il stato vero solo che una compagnia tedesca che attaccò pochi giorni fa ha avuto 100 uomini fuori combattimento, fra cui 23 morti e feriti e 100 prigionieri americani.

Vi è una evidente depressione nei circoli nemici a causa del fatto che non si è avuto alcun risultato contro le truppe alleate sulla testa di sbarco. I prigionieri nemici hanno detto che il morale delle loro truppe era crollato prima dell'attacco. Alle truppe era stato letto un messaggio di Hitler, il quale aveva detto che sarebbero ripartite a mare gli alleati in tre giorni. Le truppe nemiche hanno amaramente deplorato la mancanza di appoggio aereo, secondo i racconti dei prigionieri. Molti di questi hanno visto il mare.

Sul fronte della 5. Armata l'artiglieria neozelandese ha colpito un deposito di munizioni, facendolo saltare in aria.

Truppe britanniche dell'8. Armata hanno evadato una probabile incursione nel territorio nemico fino al villaggio di Pissarel, nelle montagne, circa 3 km. a sud di Guardafiume.

Sul fronte della 5. Armata, l'artiglieria alleata ha concentrato il suo fuoco su truppe nemiche che sotto la protezione di nebbia artificiale sostenevano degli autocarri, 5 km. a nord ovest di Minterno.

Forti formazioni di bombardieri medi alleati, hanno attaccato oggi impianti ferroviari a Firenze.

Gli scali merci ferroviari di Firenze, centro ferroviario vitale per i tedeschi per il trasporto di truppe e di riforni-

menti sui fronti italiani, sono stati bombardati ieri per la prima volta durante la guerra da potenti formazioni di bombardieri della Forza Aerea Alleata del Mediterraneo. I primi equipaggi al ritorno dall'attacco hanno riferito che la missione è stata un successo.

Gli scali ferroviari di Firenze sono stati di enorme importanza per i tedeschi per il trasporto di treni trasportanti truppe e materiali dall'Europa centrale e dai Balcani verso i fronti di battaglia, sulle linee principali, interna e costiera orientale, per Roma, così come attraverso la linea che corre verso il sud-est per circa 80 Km. prima che essa si dirami, per raggiungere le altre due linee. Recenti fotografie aeree mostrano un grande concentramento di materiale rotabile e di locomotive.

Del tre scali siti nell'area della città di Firenze il più vasto si trova a Campo di Marte, nei sobborghi sud-orientali, dove sorgono magazzini e officine di riparazione. Nei sobborghi occidentali della città vi sono gli impianti terminali del deposito ferroviario di Santa Maria Novella.

Il terzo scalo ferroviario è nel settore di Sesto, nei sobborghi sud-occidentali, parecchie fabbriche con tutte le attrezzature di questi impianti, come magazzini ed una vasta centrale elettrica di trasformazione. Il centro di composizione, più importante si trova a pochi chilometri a nord-ovest degli impianti di Campo di Marte.

E' stato anche ufficialmente annunciato che i liberatori delle Forze aeree americane del Mediterraneo hanno oggi bombardato la base navale di Tolone.

Continua l'avanzata sovietica su tutto il fronte ucraino

Satopoli, Novo Mirgrad, Alessandrowo, Ber'slav e numerose altre località occupate - Proseguono i combattimenti nelle strade di Tarnopol

MOSCA, II

Il comunicato diramato questa sera a Mosca annuncia che continuano i combattimenti sulle strade della città di Tarnopol. In direzione di Proscurov le armate sovietiche, proseguendo nella loro offensiva, hanno occupato trenta località fra cui Zolotaja e la stazione di Kruslow.

A nord ovest, ad ovest e a sud di Uman, i russi hanno occupato Ladskenka, centro distrettuale della regione di Kiev, ed hanno liberato altre cento località.

A nord ovest e ad ovest di Ki-

rovograd, proseguendo nella loro avanzata, le truppe sovietiche hanno occupato i centri di Siatopoli, Novo Mirgrad e cento altre località e due stazioni ferroviarie.

Nel settore di Krivuj Rog le truppe sovietiche hanno occupato cinquanta località abitate e l'importante stazione ferroviaria di Mazhanovka.

Fra le località occupate sono i centri di Alessandrowo, Dwanovo, Tarnopol, Penkova. Le truppe sovietiche si avvicinano al nodo ferroviario di Dolinskaja.

A sud di Vapstolovo, conti-

nando ad avanzare, i russi hanno conquistato dopo aspra lotta la città di Ber'slav, sulla riva occidentale del Dnieper. Altre sessanta località abitate sono state liberate.

Nella giornata del 10 corrente il nemico ha perduto 28 carri armati e 49 aerei su tutti i fronti.

La vera portata della sconfitta tedesca - afferma il comandante sovietico - può essere giudicata dall'enorme quantità di bottino catturato dalle nostre truppe. Le strade di Uman sono disseminate di armi, equipaggiamenti e materiale bellico abbandonati dai tedeschi.

Ufficiali e soldati dell'esercito russo hanno dato prova del più grande eroismo in queste operazioni. Con una mancanza completa di strade ed i campi coperti di fango, la fanteria sovietica, in alcune direzioni, ha avanzato combattendo anche per venti km. al giorno.

Soltanto una valutazione preliminare è stata fatta del bottino catturato negli ultimi cinque giorni. Assieme a più di 20.000 aerei di tedeschi, le truppe sovietiche hanno trovato oltre 500 carri armati e cannoni semoventi, dei quali oltre 300 sono in buone condizioni d'impiego; circa 600 carri da combattimento, oltre 12.000 autoveicoli e più di 18 magazzini di armi e di munizioni. Sono stati fatti più di 250 prigionieri.

La caduta di Uman e del centro nodo ferroviario di Crisostawa, spezza il sistema di comunicazioni tedesco nel centro dell'area ucraina. I gruppi tedeschi, che sono lasciati e quelli che sono fuggiti abbandonando tutto il loro equipaggiamento, devono marciare in quella che un corrispondente definisce una grande marcia invernale di fango e di acqua. L'avanzata di Kanev e la terraferma si sfondano le linee tedesche in Ucraina in una settimana. Anche due le altre offensive.

(Continua in 2 pagine)



Il Generale A. Waagfied dell'esercito russo con Sir Henry Wilson, Comandante in capo del Teatro del Mediterraneo, durante il ricevimento dell'Ambasciata sovietica in Algeri in occasione del 25. anniversario della fondazione dell'Alleanza.

Nuovi attacchi della RAF sulla Germania e la zona di Calais

LONDRA, II.

Il Quartier Generale americano in Europa ha annunciato che i bombardieri pesanti della Armata aerea hanno attaccato obiettivi nella Germania occidentale e nella zona del Passo di Calais in Francia. Essi erano scortati da caccia dell'aviazione americana.

E' stato del pari ufficialmente annunciato che i bombardieri della RAF hanno attaccato la sera scorsa il territorio occupato dai tedeschi.

I bombardieri della RAF hanno bombardato tre fabbriche di velivoli ed un impianto per la costruzione dei caccia a sfere nella Francia centrale a mercoledì.

Nel frattempo, sbombando della RAF attaccavano obiettivi nella Germania occidentale. E' stato reso noto che da tutte queste operazioni è scaturito un notevole successo.

Gli obiettivi prescelti dalla RAF venerdì notte sono state le fabbriche di velivoli a Ciernost-Ferrand, una fabbrica di velivoli a Omsa, che monta scaie per il governo di Vichy e ripara velivoli tedeschi, un impianto per la costruzione di velivoli a Chateau-Roux, e una fabbrica di caccia a La Roc Amarie, tutti in Francia. Ancora una volta i tedeschi hanno coperto una No-

che reazione di caccia, e non si ha notizia di altri combattimenti. I bombardieri della RAF hanno già eseguito quattro precedenti attacchi durante questo mese su obiettivi tedeschi, senza subire la perdita di un solo velivolo.

Il comunicato aereo del Ministero dell'Aviazione ha annunciato che i velivoli della RAF, in combattimenti sulla base di Dieppe, hanno abbattuto venerdì mattina tre Junkers 88.

Ci incontreremo ad est del Reno

Parole di Eisenhower agli allievi di una Scuola militare

BANDHUBA (Inghilterra), II

Il Generale Dwight D. Eisenhower Comandante in Capo delle Forze Alleate di invasione in Occidente, ha dato oggi nel corso di una visita svolta sul rivierapiedi al Cadetti del E. Corso Curzon. «Sono di grandissima importanza per noi, e per il mondo intero, le comunicazioni fatte in questa occasione. Dobbiamo farci un'idea di ciò che è possibile e di ciò che non lo è».

Il generale Eisenhower ha poi discusso le altre vicende e diversi ordini ricevuti.

L'AVVENIRE DELLA FLOTTA

Il Governo italiano soddisfatto delle precisazioni di Roosevelt e Churchill

Sede del Governo Italiano, II

Il seguente comunicato è stato diramato la scorsa notte dallo Presidente del Consiglio del Ministero:

«Alle richieste di chiarimenti fatte dal Capo del Governo alle autorità Alleate, riguardo alle dichiarazioni attribuite da alcune agenzie di stampa al Presidente Roosevelt, concernenti l'uso della Flotta Italiana, le autorità preposte a questa data al Ministero hanno dato le seguenti risposte: «Le osservazioni non implicano il compromesso della proprietà e un'impugnazione permanente. Tutto ciò che nell'opinione delle Forze Unite ha costituito l'oggetto delle discussioni riguardanti la partecipazione di navi per uso operativo in qualsiasi teatro di guerra, riguarderà il modo con cui esse potranno essere impiegate il più utilmente possibile nel proseguimento della guerra contro la Germania».

«D'altra parte il Primo Ministro britannico ha dichiarato allo stesso tempo alla Camera del Comuni: «Come ha detto il Presidente

CONFEDERAZIONE GENERALE DEL LAVORO

Bari, li 2 marzo 1944

All'Avv. MICHELE CIFARELLI
Segretario Comitato P.le di Liberazione
B A R I

Per necessità organizzative della Confederazione Generale del Lavoro, le persone sottosegnate devono recarsi a Napoli entro lunedì prossimo 6 marzo.

Ci rivolgiamo alla Sua cortesia per pregarLa di ottenerci i necessari permessi da parte dei competenti Uffici dei Comandi Alleati.

Con i più sentiti ringraziamenti La ossequiamo

p. IL COMITATO DELLA CONFEDERAZIONE
(Raffaele Pastore)



- 1) Eugenio Laricchiuta
- 2) Antonio Di Donato
- 3) Domenico De Leonardis
- 4) Raffaele Pastore
- 5) Giacomo Schirone
- 6) Michele Cifarelli
- 7) Antonio Bonito
- 8) Antonio Pesenti
- 9) Gino Barsanti

D27

13

C. I. L. A.
UNIONE PROVINCIALE DEI
LAVORATORI DELL'AGRICOLTURA
BARI
Via Cairoli, 85 - Telef. 14069-11294

Bari, li 2/2/1944.

UFFICIO _____
N. _____ di protocollo

Es regio Sindice,
Il lavoro, compagno Pietro Stallo
ni, segretario della Federazione stag:
dei Sindacati Postelegrafonici; deve
venire a Napoli anche lui per la
confederazione, ti prego di voler
lo includere nell'elenco per i per
messi.

Indirizzo Telegrafico: RURALI

Grazie e saluti

Deiouna

300: NAPOLI 30 giugno 1944
Via Merlocannone 53 - Tel. 23537

Ai Compagni: Antonio Armino - Dino Gentili - Michele Cifarelli -
Bruno Pierleoni - Francesco De Martino - Salvatore
De Pascale - Francesco Guardascione - Angelo D'Elia -
Domenico Palumbo - Crescenzo Guarino - Arturo Jan-
none -

Dopo le relazioni e le necessità fatte presenti dai segretari provinciali - in materia sindacale - al Convegno del 28 c.m., è indispensabile che questo Centro Meridionale proceda alla compilazione di un programma organizzativo sindacale, nonché di norme precise ed istruzioni relative da mettere in vigore d'urgenza dell'Italia Liberata -

Chiamo Voi a far parte del Comitato di studi per raggiungimento di detti scopi - perchè di ciascuno di Voi conosco la preparazione e la capacità in materia - (ciascuno nel suo campo). Sicuro che verrete incontro alla richiesta del partito con slancio ed abnegazione per la soluzione del problema tenuto conto della N/politica sindacale.

Vi fo presente altresì, la necessità che io sento della creazione di un organo regionale (e quindi anche provinciale) cui dovrebbero far capo le nostre organizzazioni agricole (leghe dei contadini, fratellanze ecc.) che andiamo, da tempo, costituendo nei paesi agricoli - senza omettere di considerare che in queste leghe o associazioni vengono compresi, piccoli e medi proprietari - conduttori diretti, fittavoli e mezzadri - come dalla nota programma che Vi alligo -

Per la compilazione delle norme ed istruzioni, è ovvio, dovrete eleggere - tra Voi - una più ristretta commissione esecutiva composta

./.

di poche persone -


15
Data l'urgenza, per guadagnare tempo, mi permetto di fissarvi
io stesso la prima riunione nella Sede del Partito a Piazza Dante
52, per il 3 luglio p.v. alle ore 17,30 -

Armino che già detiene la segreteria sindacale del Centro
Meridionale, avrà la cura e la responsabilità delle comunicazioni
e del regolare sollecito svolgimento del lavoro -

Confido nella V/ opera che, del resto, da tempo apprezzo -

Molti cordiali saluti -

IL SEGRETARIO DEL CENTRO MERIDIONALE
(AVV. PASQUALE SCHIANO)



Avv. Pasquale Schiano

L'Associazione Generale delle Unioni Libere del Lavoro vorrebbero sindacalmente rappresentare:

- a) Agricoltori, già numericamente raggruppati e rappresentati dal proprio Sindacato dell'Unione degli Agricoltori;
- b) Commercianti, in maggioranza associati nell'Unione dei Commercianti e da questa rappresentati;
- c) Professionisti ed artisti, i quali hanno già un proprio organo sindacale che li rappresenta;
- d) Produttori di latte, i quali trovano più logica sede rappresentativa fra gli agricoltori;
- e) Pescivendoli, il cui più logico inquadramento è fra gli alimentaristi;
- f) Venditori ambulanti, che, per i loro problemi affini a quelli dei commercianti, sono già in maggioranza rappresentati dall'Unione Commercianti;
- g) Artigiani e piccoli industriali, i quali sono più opportunamente ed omogeneamente rappresentati dall'Associazione economica che li raccoglie già nella totalità delle categorie e nella maggioranza degli esercenti;
- h) Barrocchini, piccoli padroncini di mezzi di trasporto, che trovano più congrua sede rappresentativa nell'Associazione trasportatori di persone e cose;
- i) Lavoranti del Porto, i quali, essendo dei prestatori d'opera, hanno interessi contrastanti con tutte le categorie sopra elencate di datori di lavoro e troverebbero più logico inquadramento nelle Associazioni di lavoratori dipendenti;
- l) Cancellieri, anch'essi prestatori d'opera, e più autorevolmente e logicamente rappresentati dall'Associazione dei dipendenti Statali;
- m) Sinistrati, già raccolti in un'Associazione a se stante omogenea, senza alcun carattere sindacale; ma esclusivamente con solo carattere economico e contingente; anch'essi sono rappresentati più opportunamente da due importanti Enti legalmente riconosciuti, quali sono l'Associazione Combattenti e l'Associazione mutilati.

Come facilmente si rileva dal su esposto schema delle categorie che dovrebbero essere rappresentate dalle Unioni Libere, nessuna di esse si trova nella propria naturale sede.

Sapremo concepire che una stessa categoria possa servirsi in una o più Associazioni per un diverso modo di vedere i propri problemi o per la diversa impostazione della tutela dei propri interessi collettivi, sindacali ed economici, ma non è possibile spiegare quale affinità d'interessi vi sia per esempio fra i portuali ed i professionisti, fra i pescivendoli ed i cancellieri, fra gli agricoltori ed i barbieri per essere riuniti in uno stesso organo associativo.

Questo, in ogni modo, è il panorama rappresentativo delle Unioni Libere del Lavoro, le quali racimolando iscritti ai margini delle naturali sedi associative sindacali delle varie categorie economiche, raccolgono indubbiamente un certo numero di aderenti; in effetti però non rappresentano alcuna categoria perché le rispettive maggioranze si sono riunite

Le Associazioni indipendenti ed omogenee, nelle cui sedi possono essere discussi con competenza particolare e con libertà i propri problemi e tutelati i giusti interessi delle rispettive categorie di cui sono l'emanazione e le sole legittime rappresentanze.

Dal punto di vista della competenza territoriale quest'Associazione Generale delle Unioni Libere del Lavoro rappresenta un'autentica entità in quanto, costituitasi a carattere nazionale, intende rappresentare nazionalmente le categorie inquadrate; in effetti raccoglie i suoi aderenti solo provvisoriamente ed ai margini delle altre rispettive Associazioni di categorie legalmente costituite.

Pertanto non rappresenta localmente le categorie in esse costituite, in quanto raccoglie solo una minima espressione dei vari settori; molto meno può rappresentare nazionalmente dette categorie perché non raccoglie alcuna adesione di altre province.

Per quanto riguarda le cariche rappresentative, il panorama è ancora meglio illustrato:

Il Presidente non è l'adesione di alcuna delle categorie inquadrate. Egli proviene, infatti, dai dipendenti dell'Industria e pertanto, non può essere esposto nei problemi attinenti alle varie categorie, eterogeneamente raggruppate nell'Associazione Generale delle Unioni Libere, e non può logicamente patrocinarne utilmente gli interessi presso i Concessari e le Autorità.

Tale patrocinio gli è inibito anche dal fatto che egli rappresenta contemporaneamente datori e prestatori d'opera, aventi interessi contrastanti fra loro.

Il Segretario Generale, proveniente dalla disciolta Federazione degli Artigiani, non può avere alcuna competenza specifica dei problemi delle numerose e varie categorie raccolte nelle Unioni Libere; ed è tanto più incompetente nei numerosi e svariati problemi sorti durante ed in occasione del lungo stato di guerra (durante il quale nuove necessità economiche, sindacali ed assistenziali si sono determinate nelle categorie produttive) in quanto la sua vita sindacale è stata lungamente interrotta in dipendenza del suo servizio militare, prima nel Genio, poi quale Ufficiale della milizia arruolatisi volontariamente nei battaglioni di dislocati in Jugoslavia, ed in fine nuovamente nel Genio ove lo trovò il giorno dell'armistizio.

Ad impreparazione è infatti dovuta il panorama caleidoscopico delle Unioni libere che, mentre vogliono rappresentare quasi interamente il complesso economico e produttivo delle Nazioni, finiscono col non rappresentare alcuna forza economica e col non tutelare alcun settore produttivo, né provincialmente, né nazionalmente.

Poiché risulta chiaro, da quanto sopra detto, che l'Associazione Generale delle Unioni Libere del Lavoro non ha alcun carattere di rappresentanza associativa sindacale, potrebbe rappresentare un movimento politico; ma non ne conosciamo le direttive e, conseguentemente, non abbiamo modo di esaminarne il contenuto.

E se non è neppure un movimento politico, che altro potrebbe essere?

Il tempo ce lo chiarirà.

a Napoli, 17-7-1944
 OFFICIO REGIONALE DEL LAVORO
 NAPOLI
 Direzione Regionale del Lavoro
 Via ...
 Napoli

Si mi aveva portate i suoi saluti ed
 uno stato felicissimo di superbi salis, fidele
 ed operante. Quante vicende! Previsite ed
 imprevisite...? Quanta tragedia universale!
 Ma abbiamo, noi della vecchia guardia, fatto
 il nostro dovere e siamo gente che si fa vale
 re e merita rispetto per quello che può e vuole
 fare per salvare il Paese. Scrivo ciò non per
 giustificare affardi autoconpiacimenti,
 ottimismo facile o stesi spirituali; bensì
 per mettere le cose a posto, anche nei confron
 ti di certi padretorni del passato o di certi
 bei dell'ultima ora. Ma bisogna trattare tutto
 con simpatia umana venata di umorismo e con generosi

Altre mille cose da dirti; ma lo farò nel
 prossimo incontro. Accuso: non sono più giu-
 ce perché Badoglio mi impose le dimissioni per
 le mie dichiarazioni di repubblicanismo; ho molto
 lavorato e so del mio meglio per il Partito, che è vitale
 e in ascesa, ma va riorganizzato e potenziato con clas-
 sificazioni programmatiche, apostolato di propaganda,
 utilizzazione di uomini dalle menti costruttive, attivi-
 tà sindacale; sono alle Di. Regione dell'eff. Repu-
 blicane del Lavoro per la Campania perché gli amici del
 partito l'hanno voluto. Poco interessante quest'op-
 ra soprattutto perché tende a creare valore politico e
 organizzativo fra i lavoratori in vista della inevita-
 bile trasformazione del sistema economico sociale
 da compiere in pieno interventismo e in eresia della
 libertà liberatrice. Raffaele ha laurea in legge dopo
 anni; Clelia studia alquanto; mio padre lavora molto
 per il partito a Bari. Questo è un'ottima sede del Part.
 to d'Azione. Il Congresso di Bari fu tutto, dall'ideazione
 alla realizzazione, opera nostra - Anniversario - Anziani
 nei gli amici di Roma. Vittorio Archetti libretto

004 2 100 128 035
035 2 100 128 035

UFFICIO REGIONALE DEL LAVORO
NAPOLI
IL DIRETTORE

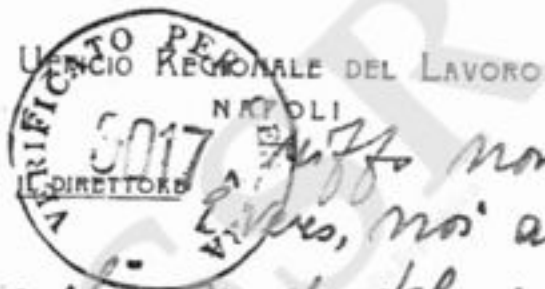


Napoli, 30 luglio 1944

Carissimo Mario, la tua lettera, giustamente scherzosa, mi ha trovato in un momento di insoddisfazione e di stanchezza per varie ragioni mie personali; e mi ha fatto bene perché mi ha rappresentato richiamato a problemi politici, di organizzazione del partito, a cui dobbiamo permanentemente dedicarci, per nostro impulso interiore, per necessità politica, per tener fede a noi stessi e ai nostri morti. Considerando in pieno le esattezze che tue agli altri partiti, agli organi del nostro, alla sufficienza del centro e del Nord verso questa nostra Italia meridionale, dove pure molto si è fatto per la resurrezione della libertà. Vedi, nel partito io vedo spesso trasparire tre problemi pratici, che sono di grandissima importanza (e forse comuni ad altri partiti) e per i quali certo a te, dove andrò da Napoli quale relatore, ma voterò quale delegato di Bari, ci batteremo perché abbiamo soluzione.

I tre problemi sono: spaziosamente degli esuli, che ci danno una nitida esperienza ed hanno splendide figure morali e politiche, ma pochissimo comprese la situazione dell'Italia quale è in effetti e questo operano su basi di pura fantasia.

l'assolganza dei gruppi preesistenti, che spesso hanno
una compattezza storica, e poi poco conforme ai metodi
di di largo dibattito democratico, che bisogna seguire
perché il partito sia vivo e concorde. Qualità e libertà
la sua bellissima tradizione, l'unica pura e originale,
nell'antifascismo combattente; i repubblicani hanno
un'incantante bandiera; ma tutti devono dirsi
tutti con i liberali socialisti, con gli altri, un blocco solo:
il Partito d'Azione. 3) Valore nazionale dell'esperienza,
dell'opera e delle forze del Mezzogiorno. Anche noi abbiamo
operato prima e dopo del 25 luglio; il Congresso di
Roma l'abbiamo fatto noi; noi abbiamo resistito a qualunque
to la monarchia. Nell'Italia di domani vogliamo diventare
menti seri, regioni vive, e la risoluzione della questione
su meridionale. Nel nostro partito vogliamo solide
strutture regionali; un permanente coordinamento
interregionale nel sud; un'immersione di uomini
nostri, eletti a Cosenza in regolare congresso, nell'esecutiv
tivo e nel consultivo. A questo hanno tutti deciso: Dst.
No, Quodas, Fiore, Calace, - Caspura, Woditzka, il sottosegretario.
Solo così i personalismi, le incertezze, le rivalità, le invidie
del centro potranno essere superate. L'imperativo è
univoco e noi possiamo essere molto utili anche in futuro.



Quanto alle questioni d'indirizzo non mi sembrano urgentissime. -
E, però, noi abbiamo tre punti cardine: il primo che ricorda solo una transizione del tipo *transizione* -
dire altro di preciso su ciò che si può fare; l'omonimia *transizione* -
in sintesi storica tra liberalismo e socialismo, che
noi abbiamo nella nostra transizione, per volendo
evitare le loro deviazioni e guardarci dai loro errori;
la conciliazione tra ~~una~~ economia socializzata
ed economia a base privata, con proprietà e iniziativa *indivisi-*
bile: che è problema tecnico di grande difficoltà, *co-*
me sa bene chi ^{con} s'intende di economia. Ma,
come i contrasti fra le molte prepotenti forze
del Partito, così queste difficoltà programmatiche non
sono una debolezza perché sono il risultato della crisi
stessa del nostro secolo, di cui noi esprimiamo *essenzial-*
mente le chiare esigenze. Se tra economia privata e *social-*
izzata si raggiurerà un'armonizzazione sarà sul ter-
reno pratico entro un ambito internazionale. La *stac-*
ca tale armonizzazione noi consapevolmente *subordineremo*; più
degli sforzi programmatici interregionali la *visione storica*
le critiche nostre e il nostro stato d'animo. Quando *noi*
avremo superato lo *stato elaborativo*, *tra la teoria e l'opera con noi*.

23

Il maggiore importanza hanno altri due problemi. Siamo noi
un partito di massa? Direi anzi tutto "un partito a larg-
base popolare", e risponderci da sé; ma senza dimenticare
che abbiamo anche larghi e prepotenti quadri, che devono sta-
tarsi e operare quale élite dirigente, quale sale della terra.
Quali masse, però, sono per noi accessibili? Riforme insegna-
ti, artigiani e coltivatori diretti, piccoli commercianti, im-
putati, agricoltori, dirigenti di aziende, tecnici industriali
e agricoli. Le altre masse, orotte solei preti, non ci cono-
no ancora e verranno a noi quando saranno deluse per un
cerato il rivoluzionamento che non esisteva. Quali più
fiduciosi dei comunisti e che cosa c'è di più pericoloso
per l'effettiva democrazia della attuale alleanza fra gesuiti,
Nostri e veri? - Il 2° problema è quello sindacale, in cui:
nostri di Roma si sono ispirati a ingannare e ora male po-
tremo il 4° posto con i reagimenti del "tripartito" della finta
unità sindacale. Bisogna invece schierarsi per la
Confederazione di Napoli, che è un buon esperimento di
quello che possiamo fare quando abbiamo uomini su
gamba e viviamo la bandiera della libertà. Tutti i nostri
giovani e anziani, devono dedicarsi al movimento suda-
cale e riprenderlo dal basso, mentre le sezioni suda-
cali di ogni sezione comunale oggi, da Roma, e del com-
unemente battano i gruppi sindacali nostri, dentro o fuori
dell'organizzazione nazionale, giuridicamente unitaria.

52
Lombardi, Grossi, Mammì, Rossi, Romano, Rondinelli

- 3 -
UFFICIO REGIONALE DEL LAVORO

IL DIRETTORE

NAPOLI

Ad ora le notizie: Sono stato a Bari la scorsa settimana, ed ho preso accordi per Potenza; ho scritto articoli per il giornale; ho tenuto una rilevante conferenza polemica sulla situazione sindacale. Raffaele si è laureato in legge, con tesi in diritto internazionale, di cui è stata disposta la pubblicazione. Forse verrà a Potenza per il giornale politico del Partito, "L'Italia del Popolo", di cui è redattore facto tum. Direttore ne è D'Enza. Il giornale ora è molto apprezzato per il suo mordente contro i reazionari di qualsiasi colore.

Oggi hanno celebrato a Bari, Ingrao, Fico, Pippo Juvenale e gli altri nostri morti del 28 luglio 1943 - Direttore Peppino Papalia -

Direi a Guido d'oro del tuo desiderio di
 una scritto sulle questioni meridionali -
 Io pure scriverei qualcosa per te, una cosa
 sulla storia di ciò che ti è fatto a Bari, per
 chi non ripropone le autoesaltazioni locali
 provinciali, e saremmo le nostre idee e le
 nostre opere che dimostreremmo la bontà
 di ciò che abbiamo preparato sul piano
 clandestino - A Bari l'istituto sta pubblica-
 do alcuni nostri scritti di allora; peccato
 che non si trovi il mio messaggio ai francesi,
 scritto nell'aprile 1942 e diffuso clandestina-
 mente in Francia nel luglio 1942 - Abbo di fede.
 E quanto fede si vuole per operare democraticamente
 in quest'Italia disorde e diffide, membro di sempre
 si delineano gli enormi problemi dal momento di
 fronte ai quali saremo forse i deboli, impotenti e non
 comparsi! Ti abbraccio Michele

NOTIZIE DA

CORRISPONDENZA

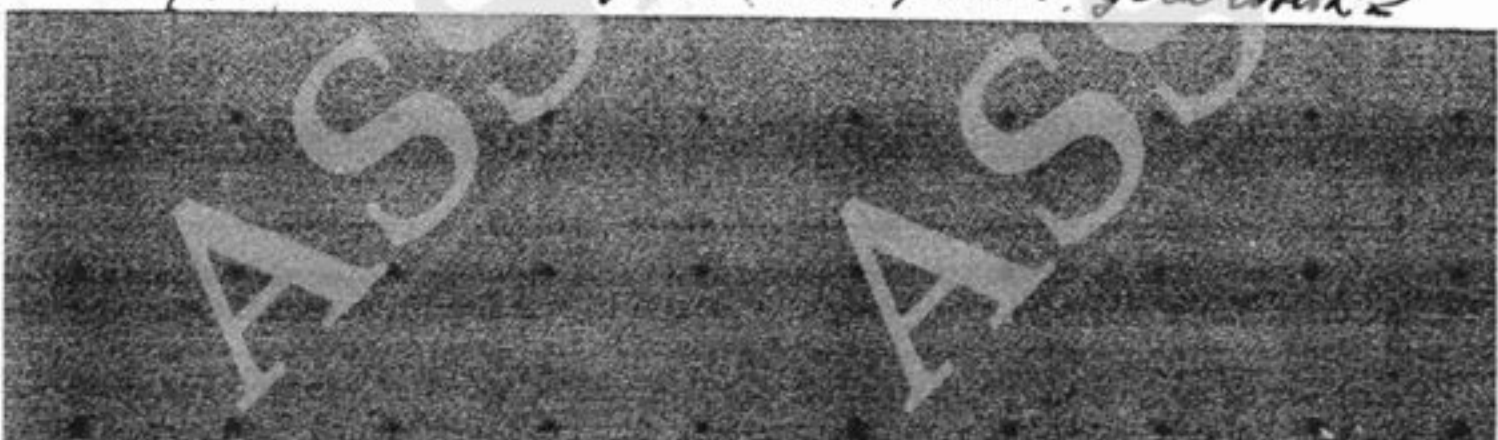
*Epidio di violenze di piazza e invidiamento
degli Alleati*

Ufficio Regionale del Lavoro
Napoli
IL DIRETTORE

Napoli, 16 - 7 - 1944

Cariissimo Raffaele, due esaurienti,

affettuose e vibranti tue lettere mi hanno
permanente mente rievocato con la tua moglie
suscitatrice, con l'ardente d'impulsi e di
passione politica che è tipico di casa nostra, con
la vita barare dai molti figli e dalle inevitabili
difficoltà. Solo mi spara che al Partito è tu
quella che tu dici "atmosfera da S. Uffizio": affe-
ra si potrà vedere un po' più chiaro sul da fare,
darsi opera per migliorarla. Ma ricorda che il
le è di tutti i partiti; è di tutti gli ambienti
del nostro partito: dovunque v'è, s'impone una
difesa, infanzia di intolleranza, di amicizia, di
inesperienza, di settarismo, tutti mali della ser-
tà fascista e del periodo anteriore, riproposti e molti-
plicati. Bisogna lottare con tenacia e fede operosa,
coraggiati di entusiasmo e adoprando generosità.



Ma, con ordine, notizie e argomenti. 1/ Ho parlato oggi al Circolo Pensiero e Azione, in Piazza Dante, sugli "Affari del lavoro". - Notevole successo. Sono riuscito chiaro e persuasivo e nessuno si è mosso, sebbene io abbia parlato un'ora e mezzo. C'erano Onofri, Cracciolò, De Ritis, Gentili, Piccioni. Ho hanno impegnato per un'altra conferenza fra 15 giorni su "La Carta di Filadelfia": argomenti che mi piace e su cui c'è molto da dire. Gli giorni fa gli operai della Set picchiarono lievemente il fascistissimo Conte Pelligrini, gradito, come Ceccantini, Crocca, ecc. in ambienti alleati. Per contro colpa il colonnello Chapman, comandante Regione, le, emanò, il 2 luglio 1944, una severissima ordinanza, vietante ogni sciopero e qualsiasi dimostrazione di lavoratori, comminando la pena di morte per qualsiasi interruzione di lavoro dei telefoni rivendicando solo al governo militare alleato la desfasistificazione. Chapman è un magistrato rigido e non politico; pare abbia spinto in tutto.

UFFICIO REGIONALE DEL LAVORO
NAPOLI



fede, ⁻²⁻ inq' ordinauz e
 rrafirmata. Pellegrini, gong dante,
 il testo per telefono. Protesta della Conf-
 derazione Generale del Lavoro, mentre i comuni-
 sti togliattiani (periodico pubblico n° 1 della dem-
 ocrati italiana) emanavano un ordine del
 giorno di censure. Io di primo impulso avevo
 scritto una lettera di dimissioni; poi ho
 preferito mandare una lettera di protesta che
 dedito un colloquio, ^(fu qui non adatto ancora) lettera firmata anche da Pic-
 leoni, direttore dell'ufficio Prov. del lavoro di Na-
 poli - Ho anche scritto una lettera chiara, sebbene un
 diretta, ^{rispondendo} alla Conf. Generale del Lavoro: lettera che è
 stata pubblicata oggi su "Battaglia Sindacale", (nume-
 ro del 16-7-1944) - Ho anche scritto un articolo, con
 chiarezza, su "L'Azione" del 15-7-1944 - Capuano
 ha avuto un colloquio chiarificatore con Gentili e
 ieri è venuto a parlare ad un grande comizio dei
 dipendenti dei pubblici servizi (Set, Aqueducto, Gas
 ecc.)

È stato coraggioso e leale. Ha chiarito che non inten-
 deva favorire i fascisti né temperare le ali alle orga-
 nizzazioni. Tutto è andato soddisfacentemente,
 con successo per le forze democratiche. 3) Conti-
 nua la lotta contro la C. S. L. È il tentativo dei
 comunisti "funzionari" di unire per spegnere
 tutte le organizzazioni sindacali, in nome del
 unità imposta dall'alto per accordo fra partiti,
 ibrida perché implicante la soppressione di alcuni
 cristiani (che muovono da altri interessi e non
 ammettono la lotta di classe) ed autoritari nei
 confronti dei lavoratori in genere e dei meriti-
 uali in specie. I nostri a Roma, orgogliosi per
 questioni programmatiche, meriti e atteggiamenti
 valeggianti, non danno buona prova di sé.
 La lotta è in corso: voi da Bari dovete tentare
 il gioco comunista Pastore - De Leonardi - Losio
 no, con i socialisti afferenti, e puntare sulla
 indipendenza dai partiti e sulla validità
 di quello che si è fatto da noi dal settembre in qua.

UFFICIO REGIONALE DEL LAVORO
NAPOLI

IL DIRETTORE

Parlami a de Philippi, a

Calace, a Schirone.

È una fase importante della diffi-
 cilità per la
 vincenza della democrazia in H)
 Solo stato nominato relatore " per la stampa e
 la propaganda " al congresso di Corchona. Ci vuole
 senza fallo. Mi occorre una ^{buona} relazione ^{informativa} degli organi
 del Partito in Puglia; nei nostri scritti di prop-
 ganda; su ciò che fanno, ^{a Brindisi} a Taranto e a Foggia,
 i compagni di Partito. Sarebbe utile una colle-
 zione dell' "Italia del Popolo", giornale serio e in-
 gaubz. Comoglio mi ha telegrafato di averne
 mandate qui mille copie, ma nulla ancora è
 giunto. 5) Per il congresso, mi eleggerete delegato?
 E della rivista di Lurpa costà che si dice. Combate
 le esagerazioni apertiche di Calace, ma valorizza
 bene come meriti le alte virtù, la fede, la digni-
 tà, la devozione al Partito. Salustiano Fabrice e Pestum
 si a Napoli che è bisogno il 22 maggio del 1925,
 specie la crusade alla Banca di Abbe.



6) Mio compiacimento dell'attività energica di Papà: molto di più gli dovremo far fare appena preserveremo le fattive energie dei costruttori nell'Italia unita. Ma De Philippis è stato nominato? Lorenzoni? Cambiato il prefetto? E Generali che fa? Che ha dimenticato? 7) La situazione bellica mi induce a ritenere che la guerra finirà entro quest'anno. La situazione politica mi induce a diffidare del regime ripieno ovunque esistente. Vi sono però controforze. È molto grave l'allentarsi della stretta militare. Non so se avremo una Germania unita; certo avremo ora una Russia napoleonica. La lotta anti-fascista mondiale proseguirà e ci sarà molto da fare. 8) Di a Vittore che mi è giunto il n° 5-6 del suo giornale e che gli sto preparando uno scritto - Saluti con fervore. 9) Questa lettera ti troverà forse già laureato felicemente. Bravo! Bravo! Bravo! Ho piena fiducia in te, nel tuo cervello e nel tuo carattere, che è molto più fermo del mio. Farai strada, tu sotto certissimi. Da riposo. E poi bisognerà che siamo tuo le forze, per lavorare insieme!!! O Mamma. Una tua cara e affettuosa figlia. A clemenza deppressioni; alle Bionde; a picche carezze. Sono il tuo fedelissimo Michele

CONFEDERAZIONE GENERALE DEL LAVORO
E RAPPORTI COL P.D.A.

NOTIZIE DA CORRISPONDENZA
SVI, (lettera di M. a R. Cifarelli, Napoli 13 luglio 1944)
& altre lettere

34
Beccia
17 ottobre

Caro D^{to}. Cifarelli - So che all'avv. De Pietro ha prospettato l'eventualità che egli è invitato a parlare del nostro Partito nel Circolo di Azione di Bari e ha manifestato il desiderio che non offraga un rifiuto.

Guido opportuno, e perciò formalmente glielo dico, che procuri di far giungere nel minor tempo possibile l'invito da Bari. L'avv. De Pietro, come lei sa, è sostanzialmente con noi e credo che, una volta ristabilito qui il funzionamento del Comitato Provinciale di Liberazione, non converrà che resti ancora fuori del nostro Partito.

Una conferenza di lui a Bari, nella quale, come lei ha affermato, volgerebbe il concetto della forte vitalità e della concretezza necessaria sopravvivenza del Partito d'Azione al periodo storico della politica italiana, avrebbe il significato, penso, di una pubblica dichiarazione non di simpatia o di la intelligenza, ma di vera congenialità con il vostro spirito indispensabile anche più di quanto non si sia mai

stato di
 parlando con me e con altri compagni
 di interesse, intanto sapere se siamo in altro svolgimento
del Partito con la Conf. Gen. H. del lavoro - da fa-
re unità sindacali e ben lungi dall'essere effettiva e per
 e parla come di un "dato storico". Noi non possiamo
 consentire una taosta pretesa di monopolio a tre sotto
specie dell'unità. Si tratta, a mio parere, di una mis-
ibida, che vannamente sbandiera l'apolliticita, mentre
umanisce manifesti di tre sol. partiti.

Cordialmente

Stefano Riotta

Potendo, voglia favorirmi l'indirizzo privato del
 prof. Adolfo Onofri.

Con il appunto che il compagno Marino de Stefano
non è stato "consentito di parlare al comizio del Politeama ?
 Qui la manifestazione alla presenza della delegazione torinese
 è stata "monopolizzata" dai Comunisti, dai socialisti e dai democ.
 Il Comitato di Liberazione è stato invitato ai Partiti impolari
no. Perciò non ci è stato "consentito" di parlare. Anzi
 dovuto spiegare l'incomprensione dell'unità sindacale e
 re in polemica con S. Vittorio - Non ci è sembrato adatto

Fotocopia dai margini riscati, originale IPSAIC Bari

Lettera di Stefano Giordano a Michele Cifarelli

Data: Lecce, 17 ottobre 1944

Caro dott. Cifarelli, So che all'avv. Michele De Pietro ha prospettato l'eventualità che sia invitato a parlare del nostro Partito nel Circolo Pensiero e Azione di Bari e ha manifestato il desiderio che egli non opponga un rifiuto.

Giudico opportuno, e perciò formalmente glielo chiedo, che procuri di far giungere nel minor tempo possibile l'invito da Bari. L'avv. De Pietro, come Lei sa, è sostanzialmente con noi e credo che, una volta risistemato qui il funzionamento del Comitato Provinciale di Liberazione, non convenga ch'egli resti ancora fuori del nostro Partito.

Una conferenza di lui a Bari, nella quale, come mi ha anticipato, svolgerebbe il concetto della forte vitalità e della conseguente necessaria sopravvivenza del Partito d'Azione al periodo gestatorio della politica italiana, avrebbe il significato, penso, di una pubblica dichiarazione non di simpatia e di sola intelligenza, ma di vera congenialità con il nostro spirito e lo impegnerebbe anche più di quanto non si sia già impegnato parlando con me e con altri compagni.

M'interessa intanto sapere se siano in attivo svolgimento iniziative del Partito con la Conf. Gen. It. del Lavoro. La famosa unità sindacale è ben lungi dall'essere effettiva e pure se ne parla come di un "dato storico". Noi non possiamo consentire una tacita pretesa di monopolio a tre sotto la specie dell'unità. Si tratta, a mio parere, di una unione ibrida, che vanamente sbandiera l'apoliticità, mentre ci ammannisce manifesti con firma di tre soli partiti.

Cordialmente

Stefano Giordano

Potendo, voglia favorirmi l'indirizzo privato del prof. Adolfo Omodeo.

Com'è avvenuto che al compagno Marino De Stefano non è stato "consentito di parlare al comizio" del Politeama? Qui la manifestazione alla presenza della Delegazione sovietica è stata "monopolizzata" dai Comunisti, dai Socialisti e dai Democristiani.

Il Comitato di Liberazione è stato invitato dalla Confeder. Del Lavoro, i Partiti singolarmente no. Perciò non ci è stato consentito di parlare. Avremmo dovuto spiegare l'incompletezza dell'unità sindacale e parlare in polemica con Di Vittorio. Non ci è sembrato adatto il momento.

AVV. GIUSEPPE DE PHILIPPIS

BARI, 13 novembre 1944
VIA PRINCIPE AMEDEO N. 115
TELEF. 10107

Caro Michele,

acclude un memoriale redatto da alcuni dipendenti della cessante Unione provinciale Lavoratori dell'Industria. Esce luneggia la situazione che qui si è determinata in seguito all'annuncio dello schema di provvedimento governativo sulle selezione dei sindacati già fascisti. Ti telegrafo e sabato sera scorsa, chiedendo tue avvisi. La questione va certamente meditata, rendendosi conto delle difficoltà, alcune delle quali sembrano, ad esempio, che si potrebbe incorrere nella taccia di farei sostenitori dei vecchi elementi fascisti. Altre aspetti delicate è che, stando all'annuncio fatto sul giornale, sarebbe già intervenute un provvedimento, e almeno uno schema, governativo: val quanto dire che volenti e riluttanti i nostri compagni nel governo sarebbero in certe sense già impegnati e smentati dalla decisione dei più. Tuttavia non si è forse messa nella debita luce che, in mancanza qui degli Uffici del Lavoro, il territorio librate sarebbe assoggettato a due diverse discipline in subiecta materia: e quella delle province che non hanno conosciuto la diretta amministrazione anglosassone e la istituzione degli Uffici del Lavoro, neppure la meglio adatte a tutelare la autonomia e democrazia sindacale, per la quale il nostro Partito compie generosi e finora non fortunati sforzi. Qualora, in qualsiasi modo e per qualsiasi tramite tu fossi sollecitato ad intervenire nella questione dai dirigenti di queste unioni provinciali di sindacati ex fascisti, abbi l'occhio ad una circostanza cui ho già accennato, che cioè essi sono qui nati e personalmente osteggiati come esponenti appunto del sindacalismo fascista, e qualcuno anche come gerarca fascista. Sicché la questione buona per se stessa, diventa meno buona in riferimento alle persone di alcuni suoi zelatori (peraltro già discriminati nella defascistizzazione ed ammessi nei partiti socialista e democristiano).

Mancherei di completezza se non aggiungessi che per quanto si sa qui, lo schema di legge fu prepugnato con fervore, anzi con violenta esparbietà di Di Vittorio, il quale, mirando ad impedire la istituzione degli Uffi

si del Lavoro, sa bene che in tal modo consegna puramente e semplicemente le organizzazioni e le loro attività al monopolio comunista. E non mi pare che osere dire altro.

Qui la situazione sindacale del Partito è, come tu sai, estremamente fiacca, e soltanto adesso, e non certo ad opera dei qualificati sindacalisti del Partito, si va aprendo qualche spiraglio su di un meno oscuro avvenire. In armonia alla dichiarazione sindacale del Partito gli Uffici del Lavoro, almeno io direi a titolo di transizione, e finché non si stabiliscano i primi principi della libertà ed indipendenza sindacale, svolgarebbero opera utile, anzi estremamente utile, prevenendo in particolar modo certe tendenze totalitarie e i vivi contrasti che potrebbero conseguirne. In provincia si sono già verificati incidenti a causa del collocamento condotte con criteri partigiani. Tutta questa seconda parte della lettera si deve alle spinte pugnace ed implacabile di Raf, il quale si trova qui con me, e mi sta a lato come la spada dritta dell'apostolo.

Lepriere ti parlerà della faccenda Giulietti, la quale potrà rivelarsi in un gioco di miraggi eppure menare a qualcosa di sorprendente. Poiché si tratta di una faccenda da menare con tatto e conoscenza di mondo, essa sta, nelle tue mani, a casa sua.

Ti telegrafammo anche per il Convegno sul Mezzogiorno che, per l'intervento già assicurato dei grandi nomi nostri, assurge d'improvviso ad una importanza che va oltre le previsioni. Ferme qui l'opera di organizzazione.

Ti abbraccio

T. P.

*2. amicis
Raffa*

Brindisi, il 18 Novembre 1944

Egregio dottor Michele Cifarelli,

sarei assai grato se Lei mi volesse fissare un appuntamento in un prossimo giorno ad ora antimeridiana in Bari o in altra sede accessibile da Brindisi.

Desidererei essere illuminato dalla S.V. sul funzionamento dello Ufficio Provinciale del Lavoro e sulla eventuale istituzione dello stesso in questo Capoluogo di Provincia.

Come ben sa, col prossimo scioglimento delle Unioni Prov.li dei Lavoratori dell'Agricoltura, dell'Industria e del Commercio, già deliberato dal Consiglio dei Ministri, gli interessi dei Lavoratori di questa Provincia resterebbero affidati alle sorgenti associazioni liberi sindacali senza alcun controllo da parte dello Stato.

Ho seguito il nascere e lo svilupparsi degli Uffici del Lavoro sulla Stampa Ufficiale, ho visitato l'Ufficio Regionale di Napoli ed ho letto gli articoli che Lei ha così ben magistralmente scritto nella Gazzetta del Mezzogiorno.

Sono un giovane organizzatore sindacale, dal 1942 in organico presso la Confederazione dei Lavoratori dell'Agricoltura, Laureato in Giurisprudenza

Non desidero dare la mia collaborazione diretta a questa Federazione Provinciale dei Lavoratori della Terra.

Mi scusi il disturbo. Le ringrazio e La saluto.

Dev/ma

Dr. Angelo Fumarola - Via XX Settembre n°17 - Brindisi -

A. Fumarola



COMITATO SINDACALE AVVOCATI E PROCURATORI (mutilo)

QUESTIONI SINDACALI DEGLI INSEGNANTI
ELEMENTARI E MEDIE
1944 - 1945

LAVORATORI DELL'AGRICOLTURA (1944)

ADOLFO CRUDEO - MINISTRO EDUCAZIONE

NAPOLI

UNIONE MAGISTRALE NAZIONALE FIDENTE FORZE INVINCIBILI SPIRITO ET LIBERTÀ'
INVIA VOSTRA ECCELLENZA SALUTO MAESTRI ITALIA LIBERATA DECISI PIENA RIPRESA
LORO MISSIONE CIVILE.

PRESIDENTE : VOLPE

Prof. Volpe
Presso Cifarelli
Vico Campanile, 22

NAPOLI

22/4/44 - 5/5/44
III governo Badoglio

027

16 maggio 1944

42



MINISTERO DELL'EDUCAZIONE NAZIONALE

IL MINISTRO

Caro Cifarelli ,

Ho ricevuto la sua lettera del 10 corrente ed, in adesione alla sua richiesta , Le invio copia di due circolari recentemente diramate a tutto il personale dipendente .

Coi migliori saluti

Da **g.** Michele Cifarelli

Ufficio Regionale del Lavoro

NAPOLI

Mod. 30 (1941-XIX) 43

MODULARIO
C. - Teleg. 23

Il Governo non assume alcuna responsabilità civile in conseguenza del servizio della telegrafia.
Le tasse riscosse in meno per errore ed in seguito a rifiuto o irreperibilità del destinatario
devono essere completate dal mittente.
Il destinatario è invitato a firmare la ricevuta presentata dal fattorino e a segnarvi la data e
l'ora della consegna del telegramma. In mancanza di tali indicazioni il destinatario perde
il diritto di reclamare in caso di ritardo nella consegna.

Indicazioni di urgenza

Ricevuto il 19/4 ore 21.30
Ricevente

Pel circuito N. *Luani*



Le ore si coniano sul meridiano corrispondente al tempo medio
dell'Europa centrale, e per telegrammi interni e con vari paesi esteri
di seguito da una mezzanotte all'altra.
Nei telegrammi impressi in caratteri romani, il primo numero dopo il
nome del luogo d'origine rappresenta quello del telegrafino, il secondo
quello delle parole, gli altri la data, l'ora e i minuti della presentazione.

QUALIFICA	DESTINAZIONE	PROVENIENZA	NUM.	PAROLE	DATA DELLA PRESENTAZIONE		VIA E INDICAZIONI EVENTUALI D'UFFICIO
					Giorno e mese	Ore e minuti	
	<i>Napoli</i>	BARI	41700	27 3	12	VISTATO	

Portici - Stab. Tip. Mas' - 1-5-1941 - Ord. 398 - 15.000.000

INVIATE TELEGRAMMI AUGURALI OMODEO IERVOLINO
STOP PREGO INTERESSARVENE OTTENENDO MASSIMO COMPRESIBILE
RENDIMENTO STOP SALUTI AUGURALI = PRESIDENTE UNIONE MAGISTRALE
NAZIONALE VOLPE



FATEVI CORRENTISTI POSTALI - PAGAMENTI E RISCOSSIONI IN TUTTE LE LOCALITÀ DEL REGNO PER CORRENTISTI I
PAGAMENTI E LE RISCOSSIONI MEDIANTE POSTALIERO SONO ESEGUITI SENZA LIMITAZIONE DI SOMMA ED IN ESENZIONE DA QUALSIASI TASSA

Handwritten notes:
P. 100
P. 100

B

44

TELEGRAMMA

N. di recapito - Rimesso al fattorino ad ore
Nulla è dovuto al fattorino per recapito. Il fattore rimette una ricevuta a stampa quando è incaricato di una consegna.

DD ~~5555~~ GIUDICE SIFORELLI

CAPO UFFICIO LAVORO NAPOLI

Sulle basi della Federazione Provinciale

Insegnanti Medi ricostituitasi in Bari il 18 gennaio 1944 con sede in Via Dante Alighieri N°146 per ragioni di opportunità data la difficoltà dei viaggi, la segreteria ha diramato gli inviti a tutte le scuole della provincia di eleggere per ogni venti professori, o frazione di venti un delegato onde procedere alla nuova elezione delle cariche. (dicembre 1944) Il giorno 18 gennaio 1945 l'assemblea dei delegati (una ottantina) dopo l'elezione del nuovo consiglio direttivo ha approvato un ordine del giorno che nell'articolo 1° dichiarava di aderire alla Confederazione Generale Italiana del Lavoro, allineandosi con tutte le classi lavoratrici.

Già la Federazione aveva mandato un suo rappresentante alla camera del lavoro al comitato di agitazione delle classi impiegatizie, promossa dai magistrati.

Cotemporaneamente fu comunicata l'adesione all'Associazione Sindacale degli insegnanti medi (Via Fornovo 12) giusto circolare a stampa pervenuta a questa Federazione.

Intanto un gruppo di professori laureati in materie letterarie ed alcuni maestri dissidenti in seno alla Camera del lavoro costituivano un sindacato della Scuola ritenendosi i depositari del Congresso di Cosenza.

Dopo la comunicazione fatta alla Camera del lavoro, poichè da Roma le lettere tornavano non recapitate in Via Fornovo 12, quel gruppo di professori e maestri dissidenti sotto la presidenza del segretario della camera del lavoro (DeLeonardis) nominavano un consiglio direttivo, e in data 27 febbraio 1945 e comunicavano che "poichè la libera decisione espressa nell'O.D.G. del 28 gennaio 1945

dall'assemblea aveva deliberato l'adesione alla C.G.I.L. potevano entrare a far parte del Sindacato della scuola già costituito nella camera del lavoro, e che la situazione della Federazione Provinciale era illegale e che tale materia è regolata dal codice."

Questi signori dopo il colpo di mano stanno smembrando la compagine della libera associazione della categoria avvalendosi di una

distribuzione di alcune paia di scarpe che la camera del lavoro ha creduto di attribuire ai suoi iscritti mentre erano state attribuite a quegli organizzati che hanno aderito all'agitazione delle classi impiegatizie.

18 gennaio 44 ricostituzione della Federazione Unione
 medi * sede Via Dante Alighieri 145 -
 vecchio statuto Chiomari -
 Gerolamo At 980 - Consiglio direttivo -
 Sezione provinciale con aderenti la totalità
 delle scuole della provincia -

Accumulo 44 invito a tutte le scuole di Bari e provincia
 per ragioni di opportunità di eleggere un
 delegato per ogni 20 professori o frazione di
 20 - onde riprendere alla nomina delle
 commissioni avendo il Presidente della precedente
 assemblea d'incarico fatto chiamare a
 capo il Porcedducci -

18 gennaio 1945 Assemblea dei delegati (circa 80)
 eletti in tutte le scuole di Bari e

hanno esibito un libretto della Scuola e il 24 febbraio ha dopo una improvvisata riunione di una ventina di loro in cui distribuita la cartella ed hanno nominato un consiglio direttivo composto di maestri e professori -

Riconoscendo che con libera adesione l'assemblea aveva approvato la adesione alla B. G. G. L. invitando i professori ad appoggiarsi regolarmente alle loro Associazioni dichiarando illegale e come materia regolata dal codice la elezione dei delegati e del consiglio direttivo in seno alla Federazione provinciale

La circoscrizione tentata dal Prof. Innocenzo si è arrestata per il colpo di mano fatto dai suddetti dividendo i sostenitori del Pedagogico che risponde alla Federazione invitando i professori

Provincia Elezione delle cariche -
 Ordine del giorno - Art. 1.º Adesione delle Federazioni di
 circoli "nazionali" michi alla "C.G. Y. L. italiana"
 con tutte le classi lavoratrici -
 Già la federazione aveva avuto un suo rappresentante
 Camera: del lavoro, al Comitato di agitazione
 classi "impiegabili", promosso dai "magistrati" -
 Ordine del giorno comunicato alla C.G. Y. L. e al
 Comitato Sindacale "Gen. Michi" (Via Zanussi 12,
 via restituito dalla posta ~~per~~

Un gruppo di professori laureati in materie letterarie
 malcontenti per l'assegnazione delle cattedre ha
 promosso, insieme ad alcuni maestri di
 una diretta relazione alla Camera del lav.
 locale e ritenendoli depositari del Congresso
 di Corchese sotto la presidenza del segretario
 della Camera del lavoro (De Lencardos)

a deprezzarsi per entrare alla Camera del
 lavoro, mentre questi a benemerito compenso
 intendono la loro adesione assicurando
 i loro nomi eletti e la loro
 indipendenza d'azione.

Sindacato e elezioni propagande

51

Napoli, 3 maggio 1945

Caro Giulio,

vado domani a Potenza e sarò di ritorno a Napoli fra qualche giorno, forse passando per la Puglia.

Desidererei che tu mi facessi conoscere qualche dettaglio relativamente ai seguenti argomenti:

1°) sistemazione della situazione del Sindacato Professori a Bari;

2°) chi ed in qual modo si occupa dell'organizzazione sindacale dei Maestri elementari al Centro e se ti sei messo in contatto al riguardo con i compagni di Bari, ed in particolare con il compagno Prof. Vincenzo Volpe;

3°) quando intendi concordare il viaggio in Abruzzo. Al riguardo desidero avere precisazioni al più presto, anche con una certa previsione dell'itinerario e delle distanze. In linea di massima, sono molto contento dell'eventualità di andare con te in Abruzzo.

Grazie. Molti cordiali saluti.

(Michele Cifarelli)

Prof. Giulio Butticci
Partito d'Azione
Via Sistina, 91
R O M A

029

UNIONE COOPERATIVA PUGLIESE
"GIUSEPPE DI VACNO."
BARI

Bari, 10-5-44

Prot. n.148

AVV. MICHELE CIFARELLI
PARTITO D'AZIONE
B A R I

E' convocato per lunedì 15 corr. alle ore 10 nei locali dell'Unione dei Lavoratori dell'Agricoltura (Via Cairoli 85) il Consiglio di Amministrazione/

ORDINE DEL GIORNO

- a) Relazione del Comitato promotore
- b) Nomina del "residente"
- c) Nomina del Direttore
- d) Varie

IL COMITATO PROMOTORE

Unione Cooperativa Barese

«Giuseppe Di Vagno»

33

53

Ricevuto dal Sig. Ciforelli Michele
di Tommaso (€ 30 (banca)
per la spesa di amministrazione

Bari,

7 3 44

Il Cassiere

024

FEDERAZIONE NAZIONALE
LAVORATORI DELLA TERRA
BARI

Il Sig. Luigi Spina
è ammesso a partecipare al Convegno dei
lavoratori della terra del 5 e 6 giugno 1944.

IL COMITATO
[Signature]

Handwritten signature/initials

Nella seduta del 5 aprile 1944 il Comitato Sindacale, presieduto dal suo Presidente avv. Giovanni Venisti, ha approvato la seguente deliberazione:

IL COMITATO

udita la relazione del Presidente, plaude all'azione da lui svolta con fermezza e intransigenza, onde ottenere dai Ministeri competenti il pieno rispetto della volontà espressa dall'Assemblea degli Avvocati e Procuratori nella tornata del 27 novembre 1943,

e nel mentre rivendica a sè il diritto di rappresentanza e tutela, morale e materiale, della Classe che decenni di tirannia e supini atteggiamenti di indegni capi valsero a comprimere ma giammai a piegare

A F F E R M A

1) la imprescindibile necessità che l'onore e il decoro della toga tornino dovunque e comunque a essere salvaguardati come conviene che sia per l'alta funzione della Giustizia, nella piena consapevolezza dei diritti e doveri da parte di quanti si onorano, in ogni modo, di servirla;

2) il diritto della Classe di vedere senza indugio revisionati e defascistizzati i propri albi nonchè rimossi ed eliminati dall'Amministrazione della giustizia tutti coloro che per abbondanti titoli di indegnità acquisiti non possono più oltre appartenervi senza offendere e menomare il prestigio della stessa Amministrazione e il senso morale di quanti con essa collaborano;

3) la legittima aspirazione della Classe perchè al più pre

SCHEMA DI DECRETO LEGGE

LA LOGGIA-CIARELLI-ROBINACCI

SCHEMA DI R.D.LEGGE

ABOLIZIONE DEL SISTEMA SINDACALE CORPORATIVO
FASCISTA.- ~~REINTEGRAZIONE~~ DELLA LIBERTÀ SINDACALE.-
ISTITUZIONE DEGLI UFFICI DEL LAVORO.-
REGOLAMENTO DEI RAPPORTI DI LAVORO.-

REDAZIONE 18 MAGGIO 1944
(La Loggia-Cifarbelli-Rubinacci)

I N D I C E

TITOLO I°	Abolizione del sistema sindacale fascista e reintegrazione della libertà sindacale.	Art.I-2
TITOLO II°	Uffici del Lavoro	" 3-9
TITOLO III°	Controversie di lavoro	" 10-14
TITOLO IV°	Associazioni sindacali	
cap.I°	Associazioni sindacali di categoria	" 15-34
cap.II°	Commissioni interne	" 35-38
TITOLO V°	Dei contratti collettivi di lavoro	" 39-44
TITOLO VI°	Conseguenze dell'abolizione del sistema sindacale fascista.	" 45-49
TITOLO VII°	Disposizione finale.	" 50-52

ASS 14300-4

SCHEMA DI R. D. LEGGE

ABOLIZIONE DEL SISTEMA SINDACALE-CORPORATIVO
 FASCISTA. - ~~RECONFESSIONE~~ DELLA LIBERTA' SIN-
 DACALE. - ISTITUZIONE DEGLI UFFICI DEL LAVORO. -
 REGOLAMENTO DEI RAPPORTI DI LAVORO. -

TITOLO I°

ABOLIZIONE DEL SISTEMA SINDACALE FASCISTA E
~~RECONFESSIONE~~ DELLA LIBERTA' SINDACALE. -

ART. 1°

La legge 3 aprile 1926 n. 563, il R. D. 1° lu-
 glio 1926 n. 1130 sulla disciplina giuridica dei rap-
 porti collettivi di lavoro, e tutte le norme succes-
 sivamente emanate per l'attuazione o in modifica del-
 le predette leggi sono abrogate. Sono altresì abroga-
 ti il R. D. L. 24 gennaio 1924 n. 64, convertito in legge
 17 aprile 1925 n. 473, e la legge 30 gennaio 1941 n. 14

Conseguentemente sono sciolte le associazioni
 sindacali di datori di lavoro e di lavoratori, di eser-
 centi una professione, un'arte o un mestiere, di coopera-
 tive; nonché le federazioni e le unioni di più associa-
 zioni e le confederazioni di più federazioni, giuridica-
 mente riconosciute a norma delle leggi stesse. E' aboli-
 ta altresì la magistratura del lavoro.

ART. 2

I lavoratori, i datori di lavoro, i liberi esercenti
 un'arte, una professione o un mestiere hanno il diritto
 di organizzarsi in associazioni, di tenere riunioni, di e-
 leggere propri rappresentanti per i seguenti scopi:
 a) negoziare e stipulare contratti e accordi col-

lettivi in tutte le materie pertinenti o connesse con i rapporti di lavoro e partecipare alla formazione di regolamenti collettivi di lavoro, nell'interesse degli associati o della intera categoria nei casi e con le modalità stabiliti dalla legge;

b) svolgere attività mutualistica e di assistenza sociale;

c) tutelare gli interessi morali ed economici degli associati ed in genere della categoria a cui appartengono.

TITOLO II°

UFFICI DEL LAVORO

ART. 3

Il Ministero per l'Industria, il Commercio e il Lavoro esercita, mediante un suo apposito ufficio, le seguenti funzioni:

a) sovrintendere agli Uffici del Lavoro, coordinandone l'attività;

b) svolgere azione di mediazione, conciliazione e arbitrato nelle controversie di lavoro;

c) registrare le associazioni sindacali e riconoscerne i poteri di rappresentanza nei casi di legge;

d) registrare e pubblicare i contratti collettivi;

e) controllare e coordinare i servizi di registrazione e collocamento, migrazione, immigrazione ed emigrazione dei lavoratori;

f) promuovere, sviluppare, coordinare e controllare i servizi di assicurazione, previdenza e assistenza sociale;

g) promuovere e sorvegliare l'istruzione professionale dei lavoratori;

h) eseguire e pubblicare rilevazioni e studi sulla occupazione e disoccupazione, sulle paghe, condizioni e controversie di lavoro e su materie simili.

i) compiere quant'altro sarà ad esso demandato in forza di disposizioni legislative.

ART. 4

In ciascuna regione, i cui limiti saranno determinati con successive disposizioni di legge, è istituito, alle dipendenze del Ministero per l'Industria, ~~del~~ Commercio e del Lavoro, un Ufficio Regionale del Lavoro, che esercita nell'ambito della regione le seguenti funzioni:

a) sovrintendere agli Uffici Provinciali del Lavoro coordinandone l'attività;

b) svolgere azione di mediazione, conciliazione e arbitrato nelle controversie di lavoro;

c) registrare le associazioni sindacali e riconoscerne i poteri di rappresentanza, sempre nell'ambito della regione, quale delegato del Ministero per l'Industria, il Commercio e il Lavoro;

d) registrare e pubblicare i contratti collettivi interessanti soltanto la regione, nei casi in cui ciò sia disposto dal Ministero per l'Industria, il Commercio e il Lavoro;

e) controllare e coordinare i servizi di registrazione e collocamento dei lavoratori nelle Province e di migrazione da provincia a provincia;

f) promuovere lo sviluppo di attività previdenziali, assistenziali, istruttive ed educative a favore dei lavoratori;

g) vigilare sull'applicazione delle norme sul lavoro, l'assistenza e la previdenza sociale, e sull'esecuzione

ne dei contratti collettivi di lavoro e norme equiparate;

h) eseguire rilevazioni, indagini e studi in materia di lavoro;

i) esplicitare ogni altra attività ad esso demandata in materia di lavoro.

ART.5

In ciascuna Provincia è istituito, alle dipendenze del Ministero per l'Industria, il Commercio e il Lavoro, un Ufficio Provinciale del Lavoro che esercita nell'ambito della Provincia le seguenti funzioni:

a) svolgere azione di mediazione, conciliazione ed arbitrato nelle controversie di lavoro;

b) provvedere alla registrazione e al collocamento dei lavoratori;

c) promuovere lo sviluppo di attività previdenziali, assistenziali, istruttive ed educative a favore dei lavoratori;

d) eseguire rilevazioni, indagini e studi in materia di lavoro e compiere ogni altra funzione ad esso demandate in materia di lavoro.

ART.6

Gli Ispettorati Corporativi assumono la denominazione di "Ispettorati del Lavoro", quali organi del Ministero per l'Industria, il Commercio e il Lavoro.

Essi svolgono localmente la loro attività alle dipendenze degli Uffici Regionali del Lavoro, di cui divengono parte integrante. Potranno essere costituite, presso gli Uffici Provinciali, sezioni degli Ispettorati.

Restano ferri i poteri ad essi conferiti col
RR.DD.LL. 30 dicembre 1933 n.3245, 28 dicembre 1931
n.1684, 4 ottobre 1935 n.1827, e col R.D. 17 agosto
1935 n.1765.

ART.7

Tutte le nomine del personale dei sopraindicati Uffici saranno fatte in conformità delle disposizioni che regolano l'assunzione del personale statale.

ART.8

La spesa per gli Uffici del Lavoro e quella per il trattamento economico del personale in servizio presso di essi sono a carico dello Stato.

Il Ministro per le Finanze è all'uopo autorizzato alle conseguenti imputazioni in bilancio.

ART.9

Presso il Ministero per l'Industria, il Commercio e il Lavoro è istituita una Commissione Consultiva del Lavoro, composta da membri nominati con Decreto Reale, su proposta del Ministero per l'Industria, il Commercio e il Lavoro e scelti fra esperti e persone designate dalle associazioni sindacali registrate, a struttura nazionale.

La Commissione esprimerà il suo parere per la regolazione e il riconoscimento dei poteri di rappresentanza delle associazioni sindacali a struttura nazionale, per l'emanazione di decreti ministeriali che stabiliscano norme di carattere generale in materia di lavoro, di assicurazione, previdenza e assistenza sociale e di istruzione professionale dei lavoratori e in ogni altro caso in cui ne sia espressamente richiesta dal Ministero.

analoghe Commissioni potranno essere istituite presso gli Uffici Regionali del Lavoro.

TITOLO III*

CONTROVERSIE DI LAVORO

ART. IO

Su denuncia di una parte interessata, il Ministero e gli Uffici del Lavoro competenti espletano il tentativo di conciliazione delle controversie di lavoro.

In mancanza di tale denuncia o prima che sia decorso il termine di giorni 15 da essa, lo sciopero e la serrata non sono consentiti.

In mancanza della denuncia di una controversia individuale di lavoro o prima che sia decorso il termine di giorni 15 da essa, la domanda giudiziale è improcedibile ai sensi dell'art. 2433 c.p.c.

ART. II

Per le controversie collettive di lavoro è competente l'Ufficio Provinciale del Lavoro nella cui circoscrizione ha vigore il contratto collettivo da applicare o in cui si svolgono i rapporti di lavoro da regolare. Se il contratto collettivo o i rapporti di lavoro riguardano più Province di una regione è competente l'Ufficio Regionale del Lavoro. Se riguardano invece due o più regioni o province di diverse regioni è competente il Ministero per l'Industria, il Commercio e il Lavoro.

Per le controversie individuali di lavoro è competente l'Ufficio Provinciale del Lavoro, nella cui circoscrizione è compresa l'Autorità Giudiziarla competente a conoscere della controversia.

Il Ministero per l'Industria, il Commercio e il Lavoro e i Direttori degli Uffici Regionali del Lavoro possono, a richiesta di parte o di ufficio, avocare a se il tentativo di conciliazione e il deferimento a un Collegio Arbitrale delle controversie individuali e collettive di lavoro di competenza di un ufficio sottoposto.

ART. 12

Non realizzandosi la conciliazione, il Ministero e gli Uffici del Lavoro, su concessa richiesta delle parti, deferiranno la controversia alla decisione di un Collegio Arbitrale alla cui costituzione provvederanno scegliendone di regola i membri negli appositi Albi degli "Arbitri del Lavoro".

Per le controversie collettive di lavoro l'arbitrato presso il Ministero o gli Uffici del Lavoro è obbligatorio nei casi in cui la controversia abbia per oggetto soltanto la interpretazione di un contratto collettivo e nei casi speciali e per il tempo in cui lo sciopero e la serrata siano vietati dalla legge.

da leggi speciali

Per le controversie individuali, che non siano deferite a decisione arbitrale, le parti possono adire l'Autorità Giudiziaria ordinaria, secondo le norme del capo II titolo IV c.p.c., in quanto applicabili, o altra autorità competente in forza di leggi speciali.

ART. 13

Le decisioni arbitrali in materia di lavoro sono pronunciate secondo equità e sono inappellabili.

Esse hanno forma di sentenza e possono essere spedite in forma esecutiva, previo deposito presso l'Autorità Giudiziaria agli effetti delle vigenti norme del c.p.c.

Le decisioni arbitrali delle controversie di competenza degli Uffici Provinciali del Lavoro sono depositate presso il Tri-

competenza degli Uffici Regionali del Lavoro, pres=

so la Corte d'Appello nella cui giurisdizione è la Sede dell'Ufficio; quelle delle controversie di competenza del Ministero presso la Corte d'Appello della Capitale del Regno. Non si applica alle decisioni arbitrali in materia di lavoro la disposizione di cui all'art.825 c.p.c. relativa al termine di deposito.

Gli Uffici Regionali e Provinciali del Lavoro rimasteranno al Ministero per l'Industria, il Commercio e il Lavoro copia delle decisioni arbitrali, eccetto per quelle categorie di controversie individuali che saranno determinate dal Ministero.

ART.14

Chiunque formalmente invitato dal Ministero o da un Ufficio del Lavoro, per l'esperimento di un tentativo di conciliazione di una controversia di lavoro, non si presenti o rifiuti di presentarsi senza legittimo motivo è passibile di un'amenda fino a L.10.000,=(diecimila).

T I T O L O IV°

DE ASSOCIAZIONI SINDACALI
CAP. I ASSOCIAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA

ART.15

Le associazioni di lavoratori, di datori di lavoro, di liberi esercenti un'arte, una professione o un mestiere, costituite ai sensi dell'art.2, possono, sotto l'osservanza delle norme della presente legge, chiedere ed ottenere la registrazione nel Pubblico Registro delle Associazioni Sindacali.

La registrazione conferisce alle associazioni la personalità giuridica.

ART.16

La registrazione è disposta dal Ministero per l'In-

dustris, il Commercio, e il Lavoro. Per le associazioni provinciali, interprovinciali e regionali tale compito è delegato ai competenti Uffici Regionali del Lavoro.

A registrazione effettuata viene rilasciata all'associazione richiedente un certificato di registrazione.

ART. 17

La domanda di registrazione deve essere sottoscritta ed avanzata dalle persone appositamente designate nell'atto costitutivo, o da chi, secondo lo statuto, ha la rappresentanza dell'associazione. Essa deve essere corredata dai seguenti documenti: a)-copia dell'atto costitutivo e dello statuto sociale; b)-elenco dei componenti gli organi direttivi dell'associazione; c)-elenco nominativo degli associati.

ART. 18

Lo statuto della associazione sindacale che chiede la registrazione deve stabilire:

- a) la libera partecipazione ad essa di qualsiasi componente la categoria, senza distinzione di razza, religione, nazionalità e idealità politiche;
- b) l'elettività con sistema democratico delle cariche rappresentative, che debbano essere affidate ad associati appartenenti alla categoria;
- c) la determinazione del suo scopo essenziale nella tutela sindacale degli interessi economici e morali degli associati;
- d) la riserva dei poteri di modifica dello statuto alla collettività degli associati;
- e) la denominazione dell'associazione, tale da distinguerla dalle altre associazioni della categoria.

guerra da ogni altra associazione registrata ~~nel Regno;~~

- f) la circoscrizione e la sede dell'associazione;
- g) le modalità di amministrazione del patrimonio e delle entrate sociali, nonché della eventuale liquidazione dell'associazione;
- h) il divieto di compiere atti di commercio.

ART. 19

Le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori debbono essere distinte.

Ogni reciproca interferenza diretta o indiretta è vietata.

ART. 20

Possono essere registrate le associazioni provinciali, interprovinciali, regionali, interregionali o nazionali.

Le associazioni provinciali sono costituite da membri della categoria rappresentata raggruppati o seno in sezioni. Le associazioni interprovinciali, regionali, interregionali e nazionali possono anche essere costituite dalla unione di due o più associazioni provinciali, interprovinciali, o regionali registrate.

Chi svolge in modo stabile e continuativo attività lavorativa in diverse categorie può far parte contemporaneamente delle corrispondenti associazioni sindacali.

ART. 21

Gli organismi intersindacali provinciali, regionali o nazionali, costituiti fra più associazioni sindacali di cate-

goria per le trattazioni dei problemi comuni e per l'esercizio dei comuni servizi, possono ottenere la registrazione presso i competenti uffici del lavoro, sotto l'osservanza delle norme stabilite per le associazioni sindacali in quanto applicabili.

ART.22

Le associazioni registrate debbono tenere, con le modalità stabilite per le società cooperative:

a) un libro dei soci, in cui devono essere indicate le generalità degli associati, con la data d'iscrizione e di cancellazione. Ogni associato deve apporre su tale libro la propria firma o il segno di croce, autenticati dalle firme di due precedenti soci;

- b) un libro dei verbali delle assemblee;
- c) un libro delle cariche sociali;
- d) un libro giornale;
- e) un libro inventario;

Tali libri debbono essere viduati e numerati, fasciati per fasciata, dall'ufficio che ha disposta la registrazione.

ART.23

Entro tre mesi dalla fine dell'anno solare le associazioni sindacali registrate depositeranno presso l'ufficio che ha disposta la registrazione, il bilancio consuntivo redatto secondo le norme vigenti per le società cooperative.

ART.24

Le norme del titolo III° della presente Legge si applicano anche alle controversie fra associazioni e soci ed

a quelle relative al rifiuto di ammissione in una associazione.

ART. 25

I dirigenti che abbiano la rappresentanza di un'associazione registrata sono da considerare equiparati a pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni.

Essi non possono essere licenziati o trasferiti dalle loro occupazioni presso ditte, aziende o uffici privati, senza autorizzazione dell'Ufficio Provinciale del Lavoro, nella cui giurisdizione prestano la loro attività lavorativa.

Contro i provvedimenti dell'Ufficio Provinciale del Lavoro è ammesso il ricorso all'Ufficio Regionale del Lavoro che, deferirà la controversia ad un Collegio Arbitrale, costituito ai sensi dell'art. 11.

ART. 26

Non possono essere conferite cariche rappresentative in associazioni di prestatori d'opera a direttori ed altri funzionari di aziende e di uffici che abbiano la loro ordinaria mansione la diretta rappresentanza del datore di lavoro.

ART. 27

Le modifiche agli statuti di associazioni registrate vanno registrate, sotto le condizioni e modalità stabilite dalla presente legge. Esse avranno effetto dalla data di registrazione, salvo che nello statuto non sia prevista una data posteriore.

ART. 28

La rappresentanza di una intera categoria ai fini della contrattazione collettiva, della designazione di rappresentanti in pubblici enti, e in organismi nazionali e internazionali, e delle controversie collettive può essere affidata ad una associazione sindacale registrata o ad una commissione rappresentativa di più associazioni sindacali registrate, nelle ipotesi e con le modalità di cui negli art. seguenti.

La rappresentanza di una intera categoria è conferita mediante decreto di riconoscimento del Ministro per l'Industria, il Commercio e il Lavoro.

Per le associazioni e commissioni rappresentative provinciali, interprovinciali e regionali il riconoscimento è delegato al competente Ufficio Regionale del Lavoro.

Non può essere riconosciuta che una sola associazione o commissione rappresentativa per ciascuna categoria di attività economica o di mestiere.

ART. 29

Può concedersi il riconoscimento all'associazione sindacale che, per il numero degli associati e per la sua efficienza, anche in rapporto alla irrilevanza delle altre associazioni registrate della medesima categoria e circoscrizione, possa, nell'ambito di questa ultima, essere ritenuta idonea a rappresentare l'intera categoria;

ART. 30

Quando le condizioni richieste dall'art.29 per il riconoscimento siano realizzate soltanto dal complesso di due o più associazioni registrate della medesima categoria e circoscrizione, il riconoscimento spetta ad una commissione rappresentativa costituita dai delegati di dette associazioni, in numero proporzionale all'entità numerica delle stesse.

Ove non possa darsi riconoscimento ad una commissione rappresentativa per mancanza o per irrilevanza di associazioni registrate, la rappresentanza della categoria è affidata ad una commissione nominata dal Ministero dell'Industria, il Commercio e il Lavoro, e, se la categoria da rappresentare rientra nell'ambito della regione, dal competente Ufficio Regionale del Lavoro.

ART. 31

I decreti di riconoscimento della rappresentanza di categoria ad associazioni sindacali o a commissioni rappresentative vanno pubblicati a cura degli uffici che li hanno emessi.

Il riconoscimento ha efficacia per la durata di un anno dalla data del decreto, e può essere rinnovato anno per anno.

*e s'intende rinnovato
no per anno salvo cessazione
zione da parte di una
commissione esistente.*

ART. 32

La registrazione di un'associazione sindacale ed il riconoscimento della rappresentanza di categoria ad un'associazione o ad una commissione rappresentativa possono essere cancellati o revocati dalla stessa autorità che ha emesso il provvedimento:

- a) in caso di nullità per ~~la~~ constatata mancanza di un elemento essenziale;
- b) quando la registrazione o il riconoscimento siano viziosi da dolo o errore;
- c) a richiesta dell'associazione registrata o riconosciuta;
- d) per il venir meno delle condizioni stabilite nella presente legge per la registrazione o il riconoscimento;
- e) nel caso di scioglimento dell'associazione.

Il riconoscimento è altresì revocato in caso di violazione del divieto stabilito nel capoverso dell'art.19.

ART. 33

Almeno trenta giorni prima di emettere il provvedimento di cancellazione o di revoca l'Autorità compe-

tente dovrà notificare all'associazione o alla Commissione interessate i motivi di esec. eccettiche il provvedimento sia annullo per i casi previsti sotto i comma (d) ed (e) dell'articolo precedente.

ART. 34

Contro i provvedimenti di registrazione, di cancellazione, di riconoscimento, di revoca del riconoscimento, così come contro il rifiuto di registrazione o di riconoscimento, sono ammessi i ricorsi e le azioni previste dalla vigente legislazione in materia di atti amministrativi.

Il Consiglio di Stato, se investito, è competente a decidere anche nel merito.

Il termine per il ricorso gerarchico è fissato in giorni 30 dalla notifica del provvedimento impugnato.

ART. 35

ESERCIZIO

C.A.P. II COMMISSIONI INTERNE

ART. 35

Nelle aziende ed Uffici, pubblici e privati, ove prestino la loro opera più di trenta lavoratori, possono essere costituite Commissioni Interne.

Quando il numero dei lavoratori dell'Azienda o dell'Ufficio sia superiore a 10 ed inferiore a 30, in luogo della Commissione Interna, potrà essere eletto un fiduciario.

Se l'azienda esercisce più stabilimenti o comun-
que è costituita in più sedi filiali ed uffici

o/o

Le Commissioni ed i fiduciari sono eletti per ogni Stabilimento, sede, filiale ed ufficio, sempre che in ciascuna di essi si riscontri il prescritto numero di lavoratori.

ART. 36

La Commissione è unica per gli impiegati ed operai, che eleggono separatamente i propri rappresentanti in numero proporzionale alla entità numerica del rispettivo gruppo, rimanendo sempre riservato al gruppo minore almeno un terzo dei posti.

Le Commissioni ed i fiduciari durano in carica un anno, salvo sostituzione, prima di tale termine, decisa da un'assemblea dei lavoratori.

L'assemblea generale dei lavoratori sarà tenuta almeno una volta all'anno.

Gli Uffici Provinciali del Lavoro, a richiesta di almeno un quinto dei lavoratori, e quando particolari circostanze lo consigliano possono convocare l'assemblea, presenziare ad essa e controllare le votazioni.

ART. 37

La Commissione interna svolge le seguenti funzioni:

a) collabora con i dirigenti d'azienda o l'Ufficio per il migliore andamento dei servizi, formulando proposte sui sistemi di lavoro, sui procedimenti di fabbricazione, esaminando ed eventualmente trasmettendo i suggerimenti dei lavoratori.

b) rappresenta la collettività dei lavoratori nella gestione dell'Azienda, nei casi in cui ad essa partecipino;

c) esprime a richiesta delle associazioni riconosciute o della Commissione rappresentativa il parere sui contratti collettivi che interessano l'Azienda;

d) collabora nella negoziazione e formulazione dei contratti collettivi aziendali;

e) esprime il parere sui regolamenti interni;

f) tenta il componimento delle vertenze che sorgono nel corso dell'attività lavorativa;

g) segnala agli Uffici del lavoro le violazioni alle norme legali e contrattuali sul lavoro e dei regolamenti interni;

h) amministra e vigila le istituzioni aziendali di assistenza e previdenza.

ART. 38

Si applica alle controversie tra lavoratori e commissioni interne o tra queste e datori di lavoro o dirigenti di ufficio ed associazioni sindacali la disposizione dell'art. 24.

Si componenti delle commissioni interne i cui rapporti di lavoro rientrano nelle categorie previste dall'art. 429 c.p.o., si applicano le disposizioni del 2° e 3° comma dell'art. 25.

**TITOLO V
DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO**

ART. 39 A

I contratti collettivi di lavoro sono stipulati da associazioni registrate e riconosciute, e da commissioni rappresentative riconosciute .

Possone anche essere stipulati contratti collettivi aziendali fra i suddetti organismi e singoli datori di lavoro .

ART. 40 A

Allorquando esiste e entra in vigore un contratto collettivo stipulato fra associazioni riconosciute e commissioni rappresentative riconosciute, i contratti collettivi stipulati fra associazioni semplicemente registrate e fra esse e singoli datori di lavoro e fra associazioni riconosciute e commissioni rappresentative riconosciute di grado inferiore, hanno efficacia limitatamente alle clausole più favorevoli ai lavoratori .

ART. 41 A

I contratti collettivi sono stipulati per atto scritto a pena di nullità .

Essi non hanno efficacia se non siano depositati e registrati ai sensi della presente legge .

ART. 42 A

I contratti collettivi di lavoro nazionali ed interregionali debbono essere depositati e registrati presso il Ministero per l'Industria, il Commercio e il Lavoro; quelli provinciali, interprovinciali e regionali presso il competente Ufficio Regionale del Lavoro.

La registrazione è disposta previa accertamento della liceità delle clausole contrattuali, della esistenza dei requisiti di forma e della capacità dei contraenti, ed in genere della esistenza degli elementi essenziali richiesti dalle leggi per la loro validità.

ART. 43 A

I contratti collettivi stipulati fra associazioni sindacali riconosciute o commissioni rappresentative riconosciute acquistano efficacia anche nei confronti dei non associati appartenenti alle categorie rappresentate, con la pubblicazione.

La pubblicazione è effettuata a cura del Ministero e degli Uffici Regionali del Lavoro che hanno provveduto alla registrazione.

ART. 44 A

Ai provvedimenti di registrazione dei contratti collettivi di lavoro si applicano le disposizioni dell'Art. 32

comma (a) e (b) e dell'art.54 .

Sono abrogate le disposizioni che stabiliscono controlli sui contratti collettivi di lavoro, diversi da quelli previsti dalla presente legge.

~~Si applicano alla disciplina dei contratti collettivi di lavoro le disposizioni del Libro V, titolo I, Capo III del Codice Civile, in quanto non contrastino con la presente Legge.~~

*X relative alla disciplina
dei contratti collettivi*

TITOLO VI*

**CONSEGUENZE DELL'ABOLIZIONE DEL SISTEMA
SINDACALE FASCISTA**

ART. 35

Restano in vigore per i rapporti di lavoro collettivi ed individuali i patti, le norme e le tariffe contenute nei contratti collettivi, negli accordi economici, nelle sentenze della Magistratura del lavoro e nelle ordinanze corporative, di cui agli art. 10 e 11 della Legge 3 aprile 1926 n. 363, agli art. 8 e 11 della Legge 5 febbraio 1934 n. 163 e agli art. 1 e 2 del R.D.L. 9 agosto 1943 n. 728, fino a quando non siano modificate da ulteriori decreti, sentenze arbitrali, o da nuovi contratti o accordi collettivi.

ART. 40

Nelle controversie in corso davanti ai giudici, qualora le parti siano rappresentate in conformità al disposto dell'art. 435 c.p.c. si applicano le norme per l'interruzione e riassunzione del processo da parte degli interessati.

ART. 41

In attesa della emanazione di speciali norme per il ripristino degli ordini e collegi di liberi professionisti, restano fermi quelli che nei territori liberati sono stati costituiti o riconosciuti dalle competenti Autorità.

Laddove non sono stati costituiti, saranno nominati Commissari straordinari per la tenuta degli Albi e l'applicazione delle leggi e regolamenti professionali. Tali Commissari prenderanno in consegna gli archivi dei rispettivi disciolti sindacati fascisti di professionisti e artisti.

ART. 48

Cessa per i datori di lavoro, i lavoratori e i professionisti e artisti l'obbligo del versamento dei contributi sindacali imposti per effetto dell'art. 5 della Legge 3 aprile 1926 n. 563 e successive disposizioni, maturati posteriormente alla data dell'entrata in vigore del presente Decreto, o a quella precedente data in cui nei territori già occupati con provvedimento del Governo Militare Alleato, i detti contributi siano stati aboliti o le organizzazioni sindacali fasciste siano state sciolte.

La liquidazione a stralcio delle quote insigibili sarà disciplinata col regolamento alla presente Legge.

ART. 49

Gli Uffici Regionali del Lavoro, di concerto con gli Intendenti di Finanza di ciascuna Provincia, sono incaricati di provvedere alla conservazione, all'amministrazione e liquidazione dei patrimoni appartenenti alle Associazioni, federazioni o confederazioni di cui all'art. 1, in attesa che con Regi Decreti, su proposta del Ministero dell'Industria, il Commercio e il Lavoro, di concerto col Ministro delle Finanze, si disponga sulla loro destinazione.

I patrimoni delle disciolte organizzazioni dovranno essere destinati a vantaggio delle categorie interessate e delle loro associazioni registrate.

Per quanto riguarda il trattamento di quiescenza del personale dipendente dalle associazioni, federazioni e confederazioni di cui al comma precedente, esso sarà effettuato ai termini delle disposizioni relative al personale di ciascuna organizzazione, salvo le eventuali liquidazioni dovute dagli altri Enti in forza di speciali contratti assicurativi.

TITOLO VII°

DISPOSIZIONI FINALI

ART. 44

Gli atti costitutivi di associazioni sindacali, gli statuti, e le loro modificazioni verbali delle assemblee e delle riunioni, i certificati di registrazione, i contratti collettivi di lavoro, gli accordi intersindacali, i libri sociali, i ricorsi amministrativi nella materia regolata dalla presente legge, i verbali di conciliazione, gli atti e documenti dei giudizi arbitrali, le copie ed estratti dei sopraindicati atti sono esenti di bollo, e se per disposizioni di legge vadano registrati, sono sottoposti soltanto a tassa fissa.

ART. 45

Restano abrogate tutte le disposizioni contrarie alla presente legge.

Il Governo del Re è autorizzato a dare per Regio Decreto le disposizioni complementari, integrative e regolamentari per l'attuazione della presente legge⁶ per il suo coordinamento coi codici civile, penale, di procedura civile e con ogni altra legge dello Stato.

ART. 65

Il presente Decreto entra in vigore nel giorno della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale del Regno - serie speciale -.

Esso sarà presentato alle assemblee legislative per la conversione in legge.

Il Presidente del Consiglio dei Ministri, Primo Ministro Segretario di Stato, e il ministro per l'Industria, il Commercio ed il Lavoro, proponenti, sono autorizzati a presentare il relativo disegno di legge.

Ordiniamo, a chiunque spetti di osservare il presente Decreto e di farlo osservare come legge dello Stato.

Dato a Salerno

1944

SCHEMA PROVVISORIO PER LA PRIMA DISCUSSIONE
TITOLO I - ASSOCIAZIONI SINDACALI

Capitolo I - Libertà di organizzazione sindacale

ART. 1

I datori di lavoro, i lavoratori autonomi e quelli subordinati, aventi la capacità prevista dall'art. 3 C.C., possono costituire associazioni sindacali di categoria per la tutela dei propri interessi professionali (relativi al lavoro).

Non possono far parte di associazioni sindacali gli appartenenti ai corpi armati dello Stato e degli altri enti pubblici.

Gli enti pubblici economici e le aziende autonome dello Stato e degli enti pubblici territoriali possono far parte di associazioni sindacali previa autorizzazione dell'autorità tutoria.

ART. 2

Le associazioni sindacali sono libere di determinare la propria attività in relazione alla categoria ed al territorio.

Esse non possono svolgere attività politica organizzata nè esercitare attività economica al fine della produzione o dello scambio di beni e di servizi.

Le associazioni possono essere registrate o non registrate.

Le associazioni sindacali non registrate sono regolate dalle norme del C.C. relative alle associazioni non riconosciute.

L'atto costitutivo, lo statuto e le loro modificazioni debbono risultare da atto pubblico.

ART. 3

Le associazioni sindacali possono istituire uffici locali comuni.

Esse possono riunirsi in federazioni nazionali di categoria e queste in confederazioni.

Capitolo II - Associazioni sindacali registrate

ART. 4

Le associazioni sindacali di datori di lavoro e quelle di lavoratori hanno diritto alla registrazione alle seguenti condizioni:

a) - se si tratta di associazioni tra lavoratori a circoscrizione comunale, abbiano almeno 50 associati della categoria cui l'associazione si riferisce; se a circoscrizione provinciale, abbiano almeno 100 associati in non meno di due comuni; se a circoscrizione regionale almeno 500 associati in non meno di due provincie; se a circoscrizione nazionale almeno 2.000 associati in non meno di due regioni;

b) - se si tratta di associazioni di datori di lavoro, abbiano il minimo di tre associati che occupino complessivamente alle loro dipendenze, nella circoscrizione della associazione, un numero di lavoratori, della categoria cui

l'associazione si riferisce, eguale a quello rispettivamente indicato nella precedente lettera a);

c) - abbiano uno statuto conforme alle disposizioni dell'art.5.

Hanno parimento diritto alla registrazione le associazioni sindacali di coltivatori diretti di mezzadri e di coloni e compartecipanti il cui numero minime di associati capifamiglia della categoria cui l'associazione si riferisce sia rispettivamente eguale a quello indicato nella lettera a) del comma 1° e le associazioni sindacali di proprietà dei fondi rustici che abbiano dato in affitte i loro fondi ad un numero minime di coltivatori diretti capifamiglia eguale rispettivamente a quello indicato alla lettera a) del comma 1° ed abbiano costituito rapporti di mezzadria, colonia e compartecipazione per un numero minime di mezzadri, coloni e compartecipanti capifamiglia pari a quello di cui alla lettera a) del comma 1°.

N.B. - Chi accetta il principio dell'anagrafe del lavoro può sostituire alle cifre assolute, le cifre percentuali degli associati in rapporti a quelle degli appartenenti alla categoria.

ART. 5

L'atto costitutivo e lo statuto delle associazioni sindacali che chiedono la registrazione debbono:

- a) - indicare la categoria per la quale l'associazione è costituita, nonché la sua circoscrizione e la sua sede;
- b) - indicare la denominazione dell'associazione, che deve essere differente da quella di ogni altra associazione sindacale registrata;
- c) - stabilire le condizioni per l'ammissione, il recesso e l'esclusione degli associati;
- d) - riconoscere eguaglianza di diritti a tutti gli associati;
- e) - garantire la partecipazione degli associati alla formazione delle deliberazioni, con libertà di discussione e di voto segreto;
- f) - prevedere l'elettività delle cariche sociali;
- g) - subordinare a referendum, a richiesta di almeno un quinto degli associati, le deliberazioni che impegnino l'azione personale di essi;
- h) - deferire all'assemblea le modificazioni dello statuto sociale e l'approvazione del bilancio.

ART. 6

Per conseguire la registrazione le associazioni a circoscrizione nazionale e interregionale debbono farne domanda al Ministero del Lavoro, le altre agli Uffici regionali del Lavoro, secondo le norme del regolamento.

Il Ministro del Lavoro o il Direttore dell'Ufficio regionale del Lavoro, accertata la sussistenza o meno delle condizioni di legge entro un mese dalla ricezione della domanda ordina o rifiuta la registrazione dell'associazione.

L'ordine di registrazione è pubblicato nel Registro nazionale delle Associazioni sindacali. Dal giorno della pubblicazione l'associazione ha personalità giuridica.

Contro i provvedimenti dell'Ufficio regionale si ricorre al Ministro del Lavoro e ammesso ricorso al Consiglio di Stato.

l. - Contro la pretesa di alcuni di far ordinare la registrazione dal Tribunale, osta il disposto dell'art.39 della Costituzione, 2° comma, che parla di "uffici locali o centrali".

ART. 7

In caso di perdita di una delle condizioni necessarie per la registrazione o di violazione delle norme statutarie previste dall'art.5 il Ministro del Lavoro su domanda di chiunque vi abbia interesse, ordina la revoca della registrazione, con decreto da pubblicarsi nel Registro nazionale delle associazioni sindacali.

Contro il provvedimento di revoca è ammesso il ricorso ai sensi dell'ultima comma dell'art.6.

ART. 8

E' tenuto dal Ministero del Lavoro il Registro nazionale delle associazioni sindacali nel quale, secondo le modalità fissate dal regolamento, saranno iscritti i provvedimenti che ordinano o revocano la registrazione delle associazioni sindacali.

ART. 9

Le associazioni sindacali registrate sono obbligate a tenere aggiornato un elenco degli associati. Esse debbono dichiarare entro il 31 marzo di ogni anno al Ministero del Lavoro il numero di essi con le indicazioni utili ai fini della stipulazione dei contratti collettivi di lavoro, fissate dal regolamento.

Le dichiarazioni di cui al precedente comma sono soggette a verifiche da parte del Ministero del Lavoro.

ART. 10

Le federazioni nazionali di categoria, costituite fra associazioni sindacali registrate a circoscrizione territoriale più ristretta di quella nazionale, ottengono la registrazione ed acquistano la personalità giuridica secondo le norme degli articoli 4 e seguenti, in quanto applicabili.

Le associazioni sindacali registrate aderenti alla federazione conservano la propria personalità giuridica.

N.B. - Nel caso che si ammetta la registrazione anche per le organizzazioni orizzontali (camera lavoro, unioni industriali, confederazioni) l'articolo dovrebbe essere modificato così:

"Le federazioni nazionali di categoria costituite fra associazioni sindacali registrate a circoscrizione territoriale più ristretta, le confederazioni nazionali costituite fra federazioni nazionali di categoria registrate e le unioni locali, comunque denominate, costituite fra associazioni locali registrate, ottengono la registrazione ed acquistano la personalità giuridica secondo le norme degli articoli 4 e seguenti, in quanto applicabili.

Le associazioni sindacali registrate aderenti alla federazione, al-

la confederazione e alle unioni locali conservano la propria personalità giuridica".

Capitolo III - Rappresentanza delle associazioni sindacali in consigli e commissioni

ART. 11

Nei casi in cui sono prescritte rappresentanze di categoria di datori di lavoro e di lavoratori in senso a consigli, commissioni ed altri collegi delle pubbliche amministrazioni o di Enti esse sono designate da tutte le associazioni e federazioni sindacali registrate dalla stessa categoria e circoscrizione.

A modifica delle vigenti leggi la suddetta norma si applica anche nel caso che la legge deferisca detta rappresentanza ad una determinata organizzazione.

ART. 12

Il riparto dei rappresentanti fra le varie associazioni registrate in teresante si effettua dividendo il numero degli iscritti alle associazioni per il numero dei rappresentanti.

Ogni associazione avrà diritto a tanti posti quante volte il quoziente ottenuto sta nel numero degli iscritti.

Qualora dalle operazioni suddette risulti un numero di posti non coperto questi sono attribuiti alle associazioni che hanno dato i resti in proporzione all'entità dei resti rispettivi e, qualora ciò nonostante non si riesce a coprire tutti i posti, i posti rimanenti sono attribuiti alla associazione che ha dato il maggior numero dei resti.

In base ai risultati di dette operazioni l'autorità competente chiede alle associazioni di designare entro 15 giorni i rappresentanti ad essa spettanti. Ogni associazione dovrà procedere alla designazione nei modi previsti dal proprio statuto.

Qualora associazioni registrate di una o più categorie debbano designare un numero di rappresentanti inferiore al numero delle associazioni si procede all'elezione dei rappresentanti mediante votazione di liste presentate dalle singole associazioni. All'uopo ogni associazione disporrà di un numero di voti proporzionale al numero degli iscritti.

ART. 13

Tutte le volte in cui in consigli, comitati, commissioni di enti o di imprese, si prevede in base alle leggi ed a contratti collettivi di lavoro una rappresentanza di lavoratori dipendenti senza indicare il modo della formazione della rappresentanza, questa si costituirà mediante elezione a voto segreto con scrutinio di lista e con sistema proporzionale.

Le elezioni saranno indette da un comitato costituito dalle associazioni sindacali registrate che abbiano associati fra i dipendenti dell'ente e dell'impresa.

TITOLO II - CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

Capitolo I - Contenuto ed efficacia del contratto collettivo di lavoro

ART. 14

Il contratto collettivo di lavoro, stipulato dalle rappresentanze unitarie di associazioni sindacali registrate dei lavoratori e dei datori di lavoro, ha efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce e nell'ambito territoriale di attività delle associazioni rappresentate purchè per ciascuna parte i sottoscrittori del contratto rappresentino associazioni le quali in complesso abbiano almeno il 51 per cento degli iscritti a tutte le associazioni registrate delle categorie interessate.

Il contratto collettivo, stipulato fra i datori di lavoro e la rappresentanza unitaria delle associazioni sindacali registrate dei lavoratori della impresa, azienda ed ente ha efficacia obbligatoria per tutti i lavoratori dipendenti, alla stessa condizione prevista nel primo comma.

ART. 15

I contratti collettivi di lavoro disciplinano i rapporti di lavoro, di affitto, a coltivatori diretti, di mezzadria, di colonia, e compartecipazione. Essi non possono derogare alle norme imperative di legge e di regolamento.

Non possono essere regolati da contratti collettivi di lavoro i rapporti di lavoro in quanto siano disciplinati con atto della pubblica autorità in conformità della legge.

ART. 16

I contratti individuali di lavoro degli appartenenti alle categorie alle quali si riferisce il contratto collettivo devono uniformarsi alle disposizioni di questo. *In quanto (in favore)* Le clausole del contratto individuale sono sostituite di diritto dalle clausole più favorevoli al lavoratore contenute nel contratto collettivo, precedente o posteriore.

Nei contratti individuali di colonia parziaria e di affitto a coltivatore diretto, con obbligo di miglioria conservano la loro efficacia le clausole difformi da quelle del contratto collettivo stipulato durante lo svolgimento del rapporto.

ART. 17

Ogni contratto collettivo prevale sul contratto collettivo a sfera più ampia anteriormente stipulato salvo per ciascuna clausola contrattuale le disposizioni più favorevoli per il lavoratore.

ART. 18

Il contratto collettivo di lavoro deve essere redatto per iscritto

a pena di nullità.

Esso deve indicare le categorie dei datori di lavoro e dei lavoratori cui si riferisce, il territorio per cui ha efficacia, le qualifiche e le mansioni dei lavoratori appartenenti alle categorie cui si riferisce il contratto e determinarne la durata.

Per l'applicazione del contratto collettivo si applicano i criteri stabiliti dall'art. 2070 C.C.

ART. 19

Scadute il termine previsto per la durata del contratto collettivo, questo si intende rinnovato per uguale periodo, salvo che tre mesi prima della scadenza o nel termine più breve previsto dal contratto questo sia stato denunciato o ne sia stata richiesta la revisione da una associazione sindacale interessata della categoria, anche se registrata posteriormente alla data di stipulazione del contratto stesso.

La denuncia deve essere comunicata a cura dell'associazione denunciante a tutte le associazioni registrate interessate della categoria e al Ministero o all'Ufficio del Lavoro competente, a cura dei quali è pubblicata nel Bollettino dei contratti di lavoro.

Il contratto collettivo denunciato continua a produrre i suoi effetti dopo la scadenza fino a che non sia entrato in vigore un nuovo contratto collettivo.

ART. 20

In deroga al disposto dell'art. 19, trascorsi sei mesi dalla stipulazione del contratto collettivo di lavoro può essere anticipatamente denunciato, per sopravvenuta notevole modificazione delle cose di fatto da esso regolato.

La denuncia di cui al comma precedente deve essere convalidata da una sezione specializzata del Tribunale, se si tratta di contratto aziendale e comunale o provinciale, della corte di appello, se si tratta di contratto regionale, e della corte di appello di Roma, se si tratta di contratto interregionale o nazionale.

La sezione specializzata è composta dai magistrati e da due esperti, nominati dal presidente della sezione stessa su designazione del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

ART. 21

L'originale e le copie dei contratti collettivi di lavoro e degli altri atti occorrenti per la pubblicazione dei contratti stessi nel bollettino di cui all'art. 26 sono esenti da tassa di bollo.

Capitolo II - Procedura per la conclusione dei contratti collettivi di lavoro

ART. 22

Ogni associazione sindacale registrata interessata che intenda pro-

muovere la conclusione di un contratto collettivo di lavoro a sfera interregionale o regionale deve richiedere al Ministero del Lavoro la costituzione delle rappresentanze unitarie per la conclusione del contratto, dando della richiesta comunicazione alle associazioni sindacali, registrate interessate. Per i contratti collettivi di lavoro ad efficacia territoriale più ristretta la richiesta deve essere presentata rispettivamente all'Ufficio regionale e provinciale del lavoro territorialmente competente. Per i contratti collettivi di lavoro di cui al comma 2 dello Art. 14 la richiesta deve essere presentata dal datore di lavoro o dalle associazioni sindacali registrate interessate.

Il Ministero del Lavoro e l'ufficio del lavoro competente ricevuta la richiesta, invita ogni associazione registrata interessata a delegare non oltre 15 giorni non più 3 rappresentanti e ad indicare in base agli iscritti interessati il numero dei voti attribuiti a ciascuno di essi; indi, accertati i poteri dei rappresentanti ed il numero dei voti attribuiti ~~xxxxxxxxxxxxxx~~ ~~xxxx~~ procede alla loro convocazione.

ART. 21

I delegati delle associazioni registrate dei datori di lavoro e dei lavoratori costituiscono rispettivamente due distinte rappresentanze unitarie.

In seno ad ognuna di esse ciascun delegato ha tanti voti quanti iscritti rappresenta. Per la validità delle deliberazioni del collegio è richiesta la maggioranza assoluta dei voti. L'assenza dei delegati di una o più delle associazioni indicate non pregiudica la validità delle deliberazioni collegiali.

De associazioni, anche se non registrate, e qualsiasi lavoratore o datore di lavoro interessato possono presentare ai collegi proposte in ordine al contratto collettivo.

ART. 24

Le trattative per la conclusione del contratto si svolgono nei modi stabiliti d'accordo delle due rappresentanze.

Qualora le trattative conducano alla conclusione del contratto le dichiarazioni di voto e i risultati delle votazioni di ciascuna delle due rappresentanze per l'approvazione dello schema di contratto e le sottoscrizioni dei membri delle due rappresentanze al testo del contratto sono certificate con atto notarile.

Qualora le trattative non si concludano è redatto verbale di mancato accordo in cui sono precisati i punti e i motivi del dissenso.

ART. 25

Il contratto collettivo di lavoro deve essere depositato a cura del notaio certificante presso l'Ufficio del Lavoro nella cui circoscrizione il contratto è stato stipulato.

Il Ministro del Lavoro, constatata la conformità del contratto alle leggi, ne ordina la pubblicazione; in caso diverso con provvedimento motivato, lo rinvia alle rappresentanze contraenti per le deliberazioni in ordine alle

conseguenti modifiche. Contro i provvedimenti del Ministro è ammesso ricorso al Consiglio di Stato.

ART. 26

Il contratto collettivo, con l'indicazione del decreto ministeriale che ne ordina la pubblicazione è inserito nel "bollettino dei contratti di lavoro", pubblicato come supplemento della Gazzetta Ufficiale.

Il contratto collettivo diviene obbligatorio nel giorno successivo a quello della pubblicazione, salvo che in esso sia indicata una decorrenza posteriore.

TITOLO III - VERTEENZE

Capitolo I - Conciliazione delle vertenze collettive di lavoro

ART. 27

Su domanda di una delle Associazioni interessate può essere instaurato il procedimento di conciliazione per la definizione di vertenze collettive di lavoro.

Per le vertenze riguardanti la revisione in seguito ad anticipata denuncia per sopraggiunta modificazione dello stato di fatto dei contratti collettivi di lavoro, si deve ricorrere alla Magistratura secondo il disposto dell'Art. 20.

Per le controversie concernenti l'applicazione e la interpretazione dei contratti collettivi di lavoro è competente a decidere la sezione specializzata di cui all'art. 20.

All'uopo valgono le norme del Capo I Titolo IV Codice di Procedura Civile, in quanto applicabili.

ART. 28

L'istanza per il procedimento di conciliazione deve essere diretta al Ministero del Lavoro per le vertenze a sfera interregionale e nazionale, alle Uffici regionali o provinciale territorialmente competente per le vertenze a sfera regionale, provinciale o più ristretta.

Gli Uffici provvedono alla costituzione del Comitato di conciliazione stabilendone la composizione e la sede.

Il Ministro del Lavoro può avocare alla competenza di comitati da lui costituiti la conciliazione di vertenze a sfera regionale o più ristretta.

Dei Comitati debbono fare parte in numero paritario delegati delle associazioni sindacali registrate interessate dei datori di lavoro e di lavoratori.

Il Presidente del Comitato rappresenta il Ministro e il Direttore dell'Ufficio del Lavoro.

Il difetto di designazione da parte delle associazioni registrate di datori di lavoro entro il termine stabilito autorizza i lavoratori all'immediato inizio dello sciopero a deroga dell'articolo.....

Il difetto di designazioni da parte delle associazioni sindacali r-

gistrato di lavoratori entro il termine stabilito rende illegittimo lo sciopero.

Della mancata costituzione del Comitato sarà data comunicazione al pubblico con i mezzi più idonei.

ART. 29

Il Presidente del Comitato, ove lo ritenga utile ai fini della conciliazione, può prorogare fino a dieci giorni oltre il termine prefissato l'inizio dello sciopero.

Ove la conciliazione non si concluda, il Presidente propone di definire la vertenza ad arbitrato, e ove questa proposta non sia accettata redige un verbale di mancato accordo in cui si determinano i punti controversi e le posizioni delle parti. Il verbale, comunicato in via amministrativa alle parti ed al Ministero del Lavoro, è da questi reso pubblico mediante stampa e radio-diffusione.

Qualora la conciliazione sia conclusa si redigerà verbale di accordo sottoscritto da tutti i componenti del comitato.

L'accordo avrà la stessa efficacia prevista per i contratti collettivi di lavoro fra Associazioni sindacali registrate secondo le norme degli art. 11 25 e 26.

Capitolo II - Arbitrato

ART. 30

Il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro può deliberare a maggioranza dei due terzi dei suoi membri di sottoporre ad arbitrato la risoluzione di una vertenza collettiva di lavoro, qualora lo sciopero, proclamato e iniziato, ad esse relativo, sia particolarmente pregiudizievole al pubblico interesse.

Dalla data della deliberazione del Consiglio Nazionale lo sciopero eventualmente in corso deve essere sospeso.

ART. 31

Nel caso previsto dall'articolo precedente la vertenza sarà decisa secondo equità e senza formalità di procedura da arbitri in numero dispari nominati dal Consiglio Nazionale dell'economia e del lavoro.

Il procedimento è regolato dalle disposizioni degli art. 11 813 comma 1° 815 comma 1°, 816 comma 3° e 4° del Codice procedura civile, in quanto applicabili.

ART. 32

La pronuncia arbitrale sarà emessa non oltre trenta giorni dalla data di nomina degli arbitri.

Quando debbono essere assunti mezzi di prova gli arbitri possono prorogare una volta tanto il termine per non più di trenta giorni.

Alla pronuncia arbitrale si applicano gli articoli 24 e 25 della presente legge e detta pronuncia ha la stessa efficacia prevista per i contratti

ti collettivi.

Centro il rifiuto della pubblicazione della pronuncia arbitrale sono ammesse le impugnative nei modi e nei termini prescritti per le impugnative contro il rifiuto di pubblicazioni dei contratti collettivi di lavoro.

Capitolo III - Il diritto di sciopero, sue condizioni e limiti

ART. 33

Salvo le eccezioni stabilite dalla presente legge i lavoratori possono esercitare il diritto di sciopero, sospendendo collettivamente, senza occupazione dei luoghi di lavoro, le prestazioni alle quali sono obbligati, al fine di conseguire anche a modifica di contratti, regolamenti o consuetudini vigenti, determinate condizioni di lavoro o di opporsi a modificazioni di esse ovvero per ottenere e impedire una diversa loro applicazione o per far cessare la loro disapplicazione.

Non può esercitarsi il predetto diritto durante i procedimenti di conciliazione e di arbitrato previsti dagli art. 14 37 e seguenti; nè durante il corso di trattative prima della constatazione di mancato accordo.

Non può essere proclamato o attuato lo sciopero per controversie nascenti da interpretazioni di legge o di contratti collettivi nè per controversie nascenti da denuncia anticipata di contratto collettivo per sopravvenuta modificazione dello stato di fatto, non convalidata dall'Autorità giudiziaria a norma dell'art. 20.

ART. 34

La partecipazione allo sciopero, secondo le condizioni e nei casi previsti dalla presente legge, non costituisce causa di risoluzione del rapporto di lavoro e non può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari da parte del datore di lavoro.

Restano però salve, in pendenza dello sciopero, le cause di risoluzione previste dalle norme regolatrici del rapporto di lavoro, ed è altresì fatta salva la responsabilità disciplinare del lavoratore per fatti diversi alla partecipazione allo sciopero.

9. I lavoratori partecipanti allo sciopero non è dovuta alcuna retribuzione per il periodo della loro astensione dal lavoro.

ART. 35

Il diritto di sciopero non spetta ai magistrati dell'ordine giudiziario, al personale delle cancellerie e segreterie giudiziarie, agli appartenenti alle magistrature amministrative ed al personale di segreteria delle giurisdizioni amministrative ed agli altri organi giudicanti, agli avvocati e procuratori dello Stato ed agli appartenenti ai corpi armati dello Stato e degli enti pubblici.

Lo sciopero riferendosi alle attività di cui appresso non può riguardare i contingenti sottoidicati di lavoratori:

- 1) servizi di comunicazione aerea, marittima, terrestre, telefonica e radiofonica; servizi bancari e tributari appaltati; servizi previdenziali a vantaggio di lavoratori disoccupati, infortunati, pensionati, malati un

- quinto del personale normalmente occupato;
- 2) servizi inerenti alla sanificazione, e ai servizi pubblici inerenti alla fornitura dell'acqua, di gas; di illuminazione e di energia motrice; servizi delle amministrazioni pubbliche, centrali, regionali, provinciali, comunali, non inerenti alla difesa, all'ordine pubblico, alla giustizia; due quinti del personale normalmente occupato;
- 3) servizi medici ospedalieri; tre quinti del personale normalmente occupato.

Le misure per garantire la continuità del servizio nei limiti e nei servizi suindicati saranno determinate dall'amministrazione pubblica vigilante, sentite le associazioni sindacali registrate interessate.

Senza pregiudizio delle sanzioni penali, nei confronti dei lavoratori, cui si riferiscono le misure suindicate, che non prestino la loro opera o la prestino in modo da perturbare la regolare continuità del servizio, è ammessa la risoluzione immediata del rapporto di lavoro per giusta causa.

CAPITOLO IV

Procedura per la proclamazione dello sciopero e per la sua attuazione

ART. 36

Non può essere iniziato uno sciopero se non sia stata data comunicazione scritta dai promotori ai datori di lavoro interessati specificandone i motivi, la data di inizio e la durata.

Eguale comunicazione, con le indicazioni suddette, deve essere data ai lavoratori interessati, mediante affissione di manifesti in numero ed in località idonei.

Entro due giorni dalla ricezione della comunicazione di cui al 1° comma, se essa riguarda una sola azienda od ufficio, ed entro cinque giorni negli altri casi, il datore o i datori di lavoro interessati, ovvero le rispettive associazioni sindacali registrate, possono comunicare ai richiedenti se intendono addiventare o meno a trattative o se intendono promuovere il procedimento previsto dalla presente legge per la conclusione dei contratti collettivi di lavoro o per la conciliazione delle vertenze collettive di lavoro.

Le trattative debbono essere iniziate, salvo contrario accordo delle parti, entro cinque giorni dalla suddetta comunicazione.

Uguale termine vale per la presentazione alla Autorità competente della domanda di conciliazione.

Ove nei predetti termini i datori di lavoro e le loro associazioni non abbiano chiesto di trattare, o la richiesta non sia stata accolta, lo sciopero non può avere inizio.

ART. 37

Lo sciopero dei lavoratori, il cui regolamento normativo e retributivo è regolato per legge, può essere attuato con i limiti previsti dall'art. 35 soltanto dopo trenta giorni dalla comunicazione all'amministrazione interessata delle richieste motivate da parte dei dipendenti e delle associazioni sindacali che li rappresentano, ovvero dopo che l'amministrazione abbia comunicato ai richiedenti di respingere dette richieste.

Lo sciopero deve cessare dal giorno successivo alla data in cui ./.

il Consiglio dei Ministri abbia comunicato di avere sulle richieste adottate nelle deliberazioni definitive e progetti di legge da inviare agli organi competenti.

CAPITOLO V - PENALITÀ

ART. 38

Il datore di lavoro, che adotta provvedimenti disciplinari o di altra natura a carico dei lavoratori dipendenti a causa della loro legittima partecipazione ad uno sciopero legittimo, è punito con la multa da lire mille a lire diecimila per ogni lavoratore, a cui si riferiscono i provvedimenti suindicati.

Qualora i provvedimenti riguardino dirigenti sindacali per la loro legittima attività sindacale la multa è aumentata a lire cinquantamila, per ogni dirigente.

Nei casi previsti nel comma precedente i provvedimenti adottati sono privi di qualsiasi efficacia giuridica.

Coloro che promuovono, organizzano e dirigono uno sciopero nei casi o nei periodi in cui la legge ne vieta l'attuazione, ovvero impediscano l'attuazione delle misure di cui all'art. 35, o inducono in qualunque modo i lavoratori alla inosservanza o alla irregolare applicazione di essa sono puniti con la multa non inferiore a lire cinquantamila.

Se lo sciopero è stato promosso, organizzato e diretto da associazioni sindacali, le disposizioni di cui al comma precedente si applicano a coloro che in conformità dello statuto le rappresentano e quando si tratti di organo collegiale ad singoli componenti degli organi medesimi. In tale caso non sono punibili coloro che hanno fatto constatare del loro dissenso.

I promotori, gli organizzatori e i dirigenti di uno sciopero senza l'osservanza delle modalità e dei termini prescritti negli articoli 36 e 37 della presente legge sono puniti con la multa non inferiore a lire ventimila.

ART. 39

Per i lavoratori che partecipano ad uno sciopero non consentito dalla presente legge è ammessa la risoluzione immediata per giusta causa del rapporto di lavoro.

È ammessa parimenti la risoluzione immediata per giusta causa del rapporto di lavoro, senza pregiudizio dell'azione penale, per i lavoratori i quali, in occasione di uno sciopero, anche se consentito dalla legge, compiono atti di violenza verso i lavoratori che non prendono parte allo sciopero e verso i datori di lavoro, danneggiando beni e impianti, fanno atti di sabotaggio contro la produzione, occupano gli ambienti di lavoro, ovvero compiono intimidazioni e minacce od esercitano altri mezzi di coercizione.

CONFERENZE DA CORRISPONDENZA

APPUNTI DI STUDIO

E SCHEMA DELLA CONFERENZA

027 . D++

96

PARTITO D'AZIONE
SEGRETERIA CENTRO MERIDIONALE

NAPOLI II luglio 1944
Via Mezzocannone 53 - Tel. 23537

Caro Compagno,

ti prego d'intervenire alla prossima riunione sindacale fissata per venerdì 14 corr. alle ore 17 - alla sede di Piazza Dante 52 - Parlerà il Compagno Michele Cifarelli sulla n/ organizzazione operaia e suoi sviluppi - come già detto nella riunione del 10 corr. anche per chiarire e svolgere il n/ concetto sul consiglio di fabbrica - facendo un rapporto tra questo e la commissione interna di fabbrica -

In detto giorno di accordo stabiliremo le date per le successive conversazioni sia di Cifarelli che di altri Compagni; le quali discussioni - come sapete - precedono l'emanazione delle auspiccate norme ed istruzioni in materia per il mezzogiorno d'Italia -

Cordiali saluti

Luigi Schiano

Ufficio Regionale del Lavoro
 NAPOLI
 IL DIRETTORE
 Carlo Raffale, ricevo proprio
 la tua lettera, al termine di una
 giornata abbastanza interessante. Lavoro
 e acquisto esperienza in materia di lavoro;
 domenica mattina tenes una conferenza al
 circolo "Pensiero e Azione"; domani parlerò
 sempre in materia sindacale, ai compagni
 del Partito. Condolida il tuo sdegno contro tutti
 gli ipocriti e tutti i reazionari; se puoi
 credi, pubblica "La lotta" con prefazione e
 revisione critica di qualche papp. Non so quan-
 do ci rivedremo; la situazione è sempre fluida,
 è sempre più chiaro che la lotta antireazio-
 naria va oltre la guerra ed è universale:
 contro iolazionismo, plutocrazia, comunismo, ecc.

Ufficio Regionale del Lavoro
 NAPOLI
 IL DIRETTORE

Carlo Raffale, ricevo proprio
 la tua lettera, al termine di una
 giornata abbastanza interessante. Lavoro
 e acquisto esperienza in materia di lavoro;
 domenica mattina tenes una conferenza al
 circolo "Pensiero e Azione"; domani parlerò
 sempre in materia sindacale, ai compagni
 del Partito. Condolida il tuo sdegno contro tutti
 gli ipocriti e tutti i reazionari; se puoi
 credi, pubblica "La lotta" con prefazione e
 revisione critica di qualche papp. Non so quan-
 do ci rivedremo; la situazione è sempre fluida,
 è sempre più chiaro che la lotta antireazio-
 naria va oltre la guerra ed è universale:
 contro iolazionismo, plutocrazia, comunismo, ecc.



lei: spero che tu non stia troppo bene; spero che
 presto gli esami ti consentano di teppione. Mi
 consideri a te vicino, "amicone", come sempre?
 Lei sempre "u' frate"? Jammi sapere dell'ultima
 uscita degli esami e della laurea. Non so se
 potrei venire. Greenley, Callaro, la Maxwell, so
 no a ^{Roma} Napoli; così pure Anna e Goffa (che è
 una sua qualche giorno) e Gentile (che fa la foto,
 e lo è è simpatico). Io cercherò di andare
 fra giorni. Oggi è qui nel mio ufficio il Ministro
 del Lavoro, Gronchi, che mi pare un uomo in gam-
 ba - La Mucchiola sta studiando intensamente e ha
 avuto 8 in storia antica; Claudio è stato approva-
 to; gli altri lavorano per gli esami. Quattro giorni fa
 ho avuto una lunga conversazione con Ken. Leppa
 "Battaglia Sindacali"; pubblicherà una mia lettera.
 Salutarini tutti gli amici del Partito; Franca bella; Lilla
 ha sognato; Giulia passa. Sono lieto per Michele di G. S.
 Natale: abbracciatelo, Carlo Spinelli è tornato a casa. Bene-
 des Monumene carissimi Pappi fortissimo, Lilla bellissima.
 E i bambini con i loro.

UFFICIO REGIONALE DEL LAVORO
 Napoli
 IL DIRETTORE

Napoli, 16 - 7 - 1944

Cariissimo Raffaele, due esaurienti,

affettuose e vibranti tue lettere mi hanno
 pienamente riaccomodate con la tua energia
 suscitatrice, con l'ardente d'impulso di
 passione politica che è tipico di casa nostra, con
 la vita barbare dai molti pregi e dalle inevitabili
 limitazioni. Solo mi spaventa che al Partito costi
 quella che tu dici "atmosfera da P. Uffizio": affe-
 renza si potrà vedere un po' più chiaro sul da fare,
 darò opera per migliorarla. Ma ricordo che il
 le è di tutti i partiti: è di tutti gli ambienti
 del nostro partito: dovunque v'è, sgradevole, ma
 delenda, infezione di intolleranza, di animosità, di
 inesperienza, di settarismo, tutti mali della servi-
 tuti fascista e del periodo anteriori, riproposti e molti-
 plicati. Bisogna lottare con tenacia e fede operosa,
 coraggiosi di umorismo e adoperando generosità.

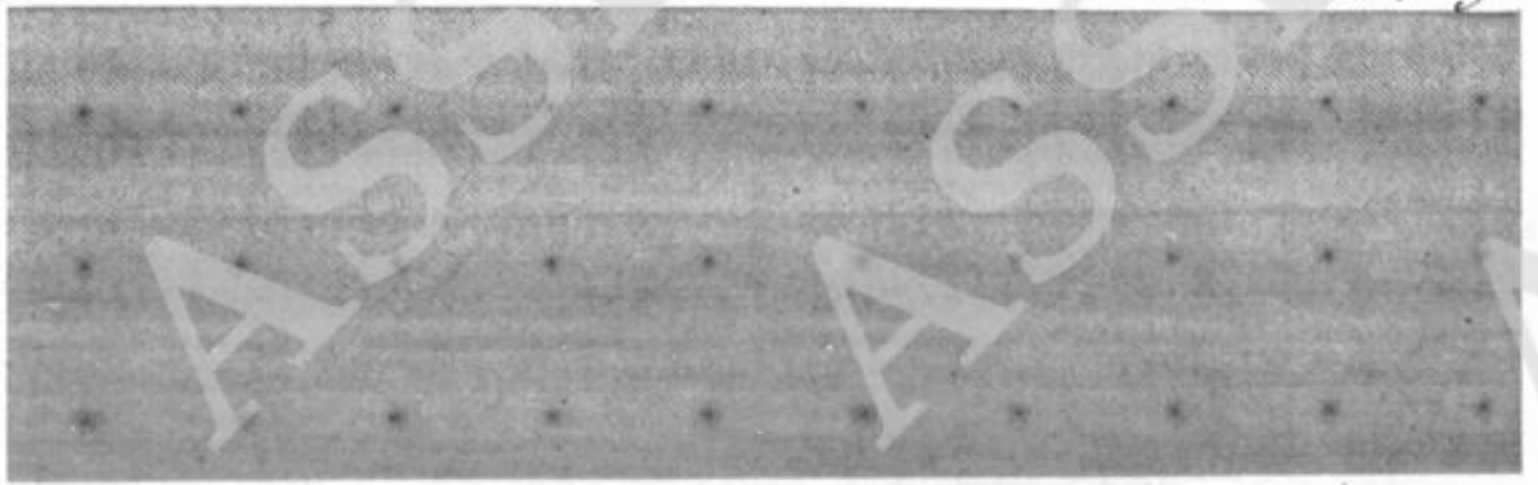


Ma, con ordine, notizie e argomenti. / Ho parlato oggi al Circolo Pensiero e Azione, in Piazza Dante, sugli "Effetti del lavoro". - Notevole successo. Sono riuscito chiaro e persuasivo e nessuno si è annoiato, sebbene io abbia parlato un'ora e mezzo. C'erano Orvieto, Crancuolo, De Ritis, Gentili, Pichioni. Mi hanno impegnato per un'altra conferenza fra 15 giorni su "La Carta di Fildelfa": argomenti che mi piace e su cui c'è molto da dire. Gli operai della Set picchiarono vivamente il fascistissimo Conte Pelloni, grande, come Ceccantini, Crocca, ecc. in ambienti alati. Per controcolpa il colonnello Chapman, comandante Repubblicano, emanò, il 2 luglio 1944, una severissima ordinanza, vietante ogni sciopero e qualsiasi dimostrazione di lavoratori, comminando la pena di morte per qualsiasi interruzione di lavoro dei telefoni riservando solo al governo militare alleato la desolante faccenda. Chapman è un magistrato, rigido e non politico; pare abbia agito in buona

UFFICIO REGIONALE DEL LAVORO
NAPOLI



fede, inq'ordinanza e
 reazionaria. Pellegrini, gongolando
 il testo per telefono. Protesta della Conf.
 Generale del Lavoro, mentre i comunisti
 si tagliavano (pericolo pubblico n. 1 della dem.
 crasi italiana) emanavano un ordine del
 giorno di compenso. Io di primo impulso avevo
 scritto una lettera di disapprovazione; poi ho
 preferito mandare una lettera di protesta che
 dando un colloquio ^(fu qui non inteso ancora) lettera firmata anche da Pic-
 boni, direttore dell'Ufficio Prov. del lavoro di Na-
 poli. Ho anche scritto una lettera chiara, sebbene tu
 diretta ^{rispondendo} alla Conf. Generale del Lavoro: lettera che è
 stata pubblicata oggi su "Battaglia Socialista", (nume-
 ro del 16-7-1944). Ho anche scritto un articolo: "Con
 Chiarezza" su "L'Azione" del 15-7-1944. Chaperon
 ha avuto un colloquio chiarificatore con Gentili e
 ieri è venuto a parlare ad un grande comizio di
 dipendenti dei pubblici servizi (Set, Aqueducto, Gas
 ecc.).



È stato coraggioso e leale. Ha chiarito che non intendeva favorire i fascisti né tempore le ali alle organizzazioni fasciste. Tutto è andato soddisfacentemente, con successo per le forze democratiche. 3) Contro una lotta contro la C. S. L. è il tentativo dei comunisti "funzionari" di Roma, per appesantire tutte le organizzazioni sindacali, in nome della unità imposta dall'alto per accordo fra partiti; ibrida perché implicante la cooperazione coi "democristiani" (che muovono da altri interessi e non ammettono la lotta di classe, ed autoritarismo nei confronti dei lavoratori in genere e dei meridionali in specie. I nostri a Roma, disordinati per questioni programmatiche, incerti e scontenti, maleggianti, non danno buona prova di sé. La lotta è in corso: voi da Bari dovete tentare il gioco comunista Pastore - De Leonardi - Losic - no, con i socialisti afferenti; e puntare sulla indipendenza dai partiti e sulla validità pratica di quello che si è fatto da noi dal settembre in qua.

UFFICIO REGIONALE DEL LAVORO
NAPOLI

IL DIRETTORE

- 3 -

Parlami a de' Philippi, a
Palace, a Schirone. È una fase
importante della diffi- per la
vincenza della democrazia in H)
Lois stato nominato relatore " per la stampa e
la propaganda " al Congresso di Coenza. Ci andò
senza fallo. Mi occorre una ^{buona} ^{informazione} ^{degli organi} ^{del Partito in Puglia}; nei nostri ^{a Brindisi} ^{di prop-}
ganda; in ciò che fanno, a Taranto e a Foggia,
i compagni di Partito. Sarebbe utile una col-
fiora dell' Italia del Popolo, giornale serio e in
gamba. Comoglio mi ha telegrafato di averne
mandato qui mille copie, ma nulla ancora è
giunto. 5) Per il congresso, mi suggerite delegati?
È della venuta di Lurpa costà che si dice. Combate
te le esagerazioni apertiche di Palace, ma valorizza-
te come meritate le alte virtù, la fede, la digni-
tà, la devozione al Partito. Salutatemi Fabris e Pestan-
zi e chiedi che è bisogno il 20 maggio del Grillo,
perché la crociata alla Banca di Abbe.



6) Una comparsa dell'attività energica di Papè:
 molto di più gli dovremo far fare appena pervenuto
 us le fattive energie dei costruttori nell'Italia unita.
 Ma de Philippi è stato nominato? Loiacoro? È
 cambiato il prefetto? E Generali che fa? Che ha dimessi-
 cato? 7) La situazione bellica mi induce a ritenere
 che la guerra finirà entro quest'anno. La situa-
 zione politica mi induce a diffidare del reazio-
 nismo dovunque esistente. Vi sono però controforze.
 È molto giusta l'attenzione della stretta militare.
 Non so se avremo una Germania unita; certo
 abbiamo ora una Russia napoleonica. La lotta anti-
 fascista mondiale progredisce e ci sarà molto da fare.
 8) Va a Vittorio che mi è piaciuto il n. 5-6 del tuo
 giornale e che gli sto preparando uno scritto - Salu-
 tami con amore. 9) Questa lettera ti troverà forse
 già laureato tristemente. Bravo! Bravo! Bravo!
 Ho piena fiducia in te, nel tuo cervello e nel tuo carat-
 tere, che è molto più fermo del mio. Farai strada,
 tu sous ventisixes. Da riposo. E poi bisognerà che stiamo
 tuo le forze, per lavorare insieme!!! O Mamma, che tutti
 tutti; a c'è la seppe; alla D'ordine; a c'è la
 carezze. Sous il tuo delizioso Michel

nel 1921 tentativo di costituzione a Napoli

fallimento dei fiduciari di fabbrica

funzione nell'interesse dell'economia nazionale oltreché dei lavoratori rappresentati

- diminuzione vertenze
- controllare la funzionalità dei Reparti (specie tecniche)
- contribuire alla sua determinazione del costo di lavorazione
- combattere sprechi
- compensazione industrie (Meccanica, Gute Volturris, Società di Navigazione) - -

Gli uffici del lavoro in Italia 106

- 1) Fase di ~~studi~~ studi e attivazioni; 1910-1913
Simpatie di scienziati (giuristi ed econo-
misti ed organizzatori sindacali)
- 2) All'estero nei movimenti precedenti in tal
senso, particolarmente in Belgio, Danimarca,
Svezia, Stati Uniti, Inghilterra e America;
- 3) Attivazione per opera delle Province -
Prima affermazione a Napoli nel 1911
nel Congresso delle Province Italiane -
Sin' allora la presenza di positivismo nel con-
gresso dell'anno seguente -
1913 : Off. del Lav. di Reggio Emilia, Bergamo
e Udine
1914 : Roma
1915 : Milano, Catania, Mantova -

107
dopoguerra: Veneto in tutte le province
1921: Bologna, Torino, Genova, Firenze, Lucca,
Asolo Piceno, Napoli

1922-23 ostile specie fascista

1923 luglio: Congresso di Milano della Democrazia
e Italiana: assai favorevole agli uffici
del Lavoro -

due fasi di sviluppo: 1910-1915 in
fina delle province, che volevano eliminare
una le cause della miseria che erano attribuite
a lenire l'alienati, espatri -

1915-1923: istituzione di uffici del lavoro
per ragioni politiche (anche intrinseche)
mentre si riconosceva l'importanza
del lavoratori: uff. del Lavoro a Padova,

108
economici e sindacali (uffici centrali
dei creditori e fattorie organizzati,
specie nel Veneto).

Nella prima fase compiti specialmente
di studio e assistenza per le classi
operaie; e fondamento previsto nell'
art. 241 del T. U. Comunale e Pro-
vinciale o nell'art. 9 della legge
del 1902, istituzione dell'ufficio Cen-
trale del Lavoro -

Nella 2^a fase: preoccupazione e soluzione
dei conflitti; studio contratti collettivi
e; assistenza estesa al campo rurale
vigilato -

109

La Carta di Filadelfia: 10-5-1946

- 1) Libertà di espressione
 - 2) La povertà, in qualsiasi luogo essa sia, rappresenta un pericolo per la prosperità di qualsiasi altro luogo.
 - 3) La pace duratura è raggiungibile soltanto sulla base della giustizia sociale.
 - 4) Il benessere umano, la sicurezza economica e l'equilibrio dei mezzi dovrebbero essere il fine principale della politica nazionale e internazionale.
-

Napoli - 16 - 7 - 1946 Circolo "Pensiero" 110

Conferenza Ferrera - Una importanza dell'org.

mento: informativa - elaborativa in
termini italiani di nuove istituzioni -
creatura della compressione e della sintesi

Fin sopra di cui le istituzioni non reggono
Parlarsi da osservatore, ma anche da uomo del partito -

Precedenti degli uffici del lavoro in Italia
e all'estero - Caratteri dei precedenti
italiani - Importanza dei precedenti
Strenuamente -

L'ordinanza istitutiva - Crollo del vecchio
liberalismo sindacale - Uffici del Lavoro
funzioni emmentate - funzioni espansive

- studio
- vertenze
- collocamento
- sindacato

- funzioni accessorie:
- esistenza sindacato
- liquidazione

a) l'importanza degli studi - L'ufficio ^{MA}
internaz. del lavoro quale esempio -

b) le norme: individuali e collettive.
procedure - carattere dell'opera:
giurista, ma non freddo - l'amicizia
votiva

c) l'esistenza sindacale - Officinerie -
Comitati interne ed esterni -
Sindacati e funzionamenti -

d) il collocamento e ordinamenti
critiche
- punto fermo

e) l'istruzione professionale
- rimedi antiburocratici

f) l'esistenza individuale

g) la liquidazione

Condizioni :- esperienza ^{MA} diretta e propria
strutturale
- Regolare e l'importanza per
l'evoluzione economica
- prestigio crescente e adeguamento
all'opera di transito intellettuale
gente tra vecchio e nuovo -

Condizioni di definitiva uscita:

1) la scelta e forza delle organizzazioni
sindacali - la Rivoluzione e il secolo
del lavoro - ^{la parità di potere}

2) i quadri: non burocratici e adeguati
- negli uffici

3) investimenti nel modo innovatore
del secolo: dinamica obsolescenza delle
controversie del lavoro -

4) investimenti nell'organizzazione
- ^{Costi di} ^{di} ^{di} ^{di} ^{di}
internazionali: L'esempio è il lavoro
delle grandi organizzazioni internaz. del lavoro.

1) Qualità in cui parlo -
e a Bari

e oggi, mentre gli eventi si rinnovano
non c'è spesso si perde l'entità vitalità
delle cose.

2) Il problema sindacale: sua importanza
attuale e futura: per la democrazia
in Italia e nel mondo - per le nuove
classi dirigenti.

3) Aspetti del problema sindacale:
organizzatori (vecchi, ex fascisti, nuovi)
masse (operai e segni di vita)
(il problema del collocamento)
messi (lo scioglimento dei sindacati
fascisti e i contributi)

4) ~~Altri punti di orientamento:~~
~~indipendenza dai partiti politici~~

5) Situazione sindacale dell'Italia liberata:
- la Conf. Generale del Lavoro
- la Conf. Bracon
- la Conf. di Roma

= il vero fondo della questione
 = il nostro punto di orientamento: unità effe-
 va; unità nella libertà

5) è questo il momento di determinare i prin-
 cipi cardine del nostro sindacalismo.

- a) ~~la~~ apoliticità, ma indipendenza
 dai partiti politici
- b) lotta di classe senza classismo. E
 non siamo socialdemocratici!
- c) sindacato produttivo - di qui l'impor-
 tanza dei ^{dispositivi} tecnici e delle commissioni
 interne; dell'autoeducazione e dello
 autogoverno; del collegamento interno-
 formale di fronte al collegamento interno-
 formale delle plebiscrazie e della ^{confederazione} confederazione.

(1)

{ arrestamento sulla fase organizzativa
 ipocritica
 ibridismo sulla lotta di classe
 schizofrenia orlisteltonica
 unità fittizia
 esclusione arbitraria di una tendenza
 sindacale a Roma; ingerenza di
 partiti sulla Conf. Gen. del Lat. & d'Alpi.

6) È questo il momento di determinare
i metodi da seguire - con fermezza

- Organizzatori -
- Lezioni sindacali -
- Gruppi sindacali -

7) Unità nella lotta per la ^{giustizia} ~~libertà~~ sociale.
Libertà nell'attuazione dell'unità.



ARTICOLI DI CIFARELLI

DEMOCRATIZZAZIONE

Pensiero ed azione

MAZZINI

ORGANO PROVINCIALE DEL PARTITO D'AZIONE

Noi ed il Governo

Reportage dall' "Azione" di Napoli, organo del nostro Partito, l'articolo che segue non solo per la chiarezza con cui viene esposto il significato dell'adesione del Partito alla formazione del nuovo Governo, ma anche perché l'individuazione della nuova situazione politica, ma anche perché l'individuazione della nuova situazione politica, ma anche perché l'individuazione della nuova situazione politica...

Mancherebbe di Italia vero noi stessi se dicessimo che il Partito d'Azione ha motivo di complacersi del modo con cui la crisi governativa è stata felicemente superata. La verità è ben diversa. Si tratta di una soluzione che il Partito d'Azione ha subita per scrupolo di disciplina antifascista.

Nel abbiamo lottato fino in fondo perché Badoglio abbandonasse la direzione del Governo. Abbiamo infatti fermato l'operato della gerarchia fascista a Bari e ribadita più tardi con altri partiti contro il fascismo responsabile non solo della guerra, ma anche della guerra del fascismo, della guerra del fascismo, della guerra del fascismo...
 Noi abbiamo lottato fino in fondo perché Badoglio abbandonasse la direzione del Governo. Abbiamo infatti fermato l'operato della gerarchia fascista a Bari e ribadita più tardi con altri partiti contro il fascismo responsabile non solo della guerra, ma anche della guerra del fascismo, della guerra del fascismo...
 Noi abbiamo lottato fino in fondo perché Badoglio abbandonasse la direzione del Governo. Abbiamo infatti fermato l'operato della gerarchia fascista a Bari e ribadita più tardi con altri partiti contro il fascismo responsabile non solo della guerra, ma anche della guerra del fascismo, della guerra del fascismo...

Le conclusioni che dovremmo trarre da una tale premessa sono evidenti: rimanere estranei, ma per spirito di opposizione selettiva, ma per non assumere la diretta responsabilità di un esperimento; o caldeggiare la migliore fortuna, ma che reputiamo inizialmente compromessa dal semplice fatto di aver preso nome da Badoglio...
 Le conclusioni che dovremmo trarre da una tale premessa sono evidenti: rimanere estranei, ma per spirito di opposizione selettiva, ma per non assumere la diretta responsabilità di un esperimento; o caldeggiare la migliore fortuna, ma che reputiamo inizialmente compromessa dal semplice fatto di aver preso nome da Badoglio...

Il partito è oggi chiamato a dar prova del suo senso di disciplina, ma anche della sua forza e della sua vitalità. Tra breve vi sarà un congresso nel quale ogni partecipe avrà diritto di esprimersi liberamente. Per conto nostro crediamo che non sia il caso di scongiurare frettilmente e di reazioni...
 Il partito è oggi chiamato a dar prova del suo senso di disciplina, ma anche della sua forza e della sua vitalità. Tra breve vi sarà un congresso nel quale ogni partecipe avrà diritto di esprimersi liberamente. Per conto nostro crediamo che non sia il caso di scongiurare frettilmente e di reazioni...

Se la traversione di crisi, di incertezze, instabilità e ripercussioni, e sfidiamoci con ogni nostra forza di radicare le buone tendenze, contro resistenze...
 Se la traversione di crisi, di incertezze, instabilità e ripercussioni, e sfidiamoci con ogni nostra forza di radicare le buone tendenze, contro resistenze...

Garanzie per la Costituente

La Giunta Esecutiva con la mozione con la quale ha dato la partecipazione al governo, ha creduto di riferirci alle precedenti dichiarazioni governative, per la convocazione della Costituente...
 La Giunta Esecutiva con la mozione con la quale ha dato la partecipazione al governo, ha creduto di riferirci alle precedenti dichiarazioni governative, per la convocazione della Costituente...

una situazione vecchia di un secolo. Il passato deve essere moribondo per l'avvenire, per vagliare la sincerità delle promesse monarchiche, basta rifarsi alla storia della nostra unità nazionale...
 una situazione vecchia di un secolo. Il passato deve essere moribondo per l'avvenire, per vagliare la sincerità delle promesse monarchiche, basta rifarsi alla storia della nostra unità nazionale...
 una situazione vecchia di un secolo. Il passato deve essere moribondo per l'avvenire, per vagliare la sincerità delle promesse monarchiche, basta rifarsi alla storia della nostra unità nazionale...

ADOLFO ANTONIO
 agli insegnanti della scuola italiana in un momento decisivo della vita del nostro paese, rivolgo ai docenti di ogni ordine ed a tutti i funzionari dipendenti da questo ministero il mio saluto e l'invito a collaborare con me nell'opera di miglioramento della scuola e degli studii, che si impone come un'esigeva preme della ricostruzione italiana...
 agli insegnanti della scuola italiana in un momento decisivo della vita del nostro paese, rivolgo ai docenti di ogni ordine ed a tutti i funzionari dipendenti da questo ministero il mio saluto e l'invito a collaborare con me nell'opera di miglioramento della scuola e degli studii, che si impone come un'esigeva preme della ricostruzione italiana...

E' mio proposito eliminare dalla scuola ogni traccia del fascismo ventennio di oppressione, avvilimento e asservimento della cultura a volgari ed angustanti ceti o ad ignobili forme di imitazione. A questo fine intendo in primo luogo procedere ad una radicale epurazione dei corpi scolastici, accademici, ministeriali, con l'espulsione di umanità e responsabilità ma con la stessa decenza fermezza che ho tenuta nei confronti napoletana; e provvedere, a tutela del decoro della classe insegnante, alla definizione dello stato giuridico di tutti i docenti, dai maestri del giardino d'infanzia ai professori dell'università, liberandoli da ogni forma di vincolo, giuramento o controllo poliziesco, da cui verrebbe lesa la loro dignità e impedito lo svolgimento della loro missione; attuabile nella sua pratica solo in regime di libertà...
 E' mio proposito eliminare dalla scuola ogni traccia del fascismo ventennio di oppressione, avvilimento e asservimento della cultura a volgari ed angustanti ceti o ad ignobili forme di imitazione. A questo fine intendo in primo luogo procedere ad una radicale epurazione dei corpi scolastici, accademici, ministeriali, con l'espulsione di umanità e responsabilità ma con la stessa decenza fermezza che ho tenuta nei confronti napoletana; e provvedere, a tutela del decoro della classe insegnante, alla definizione dello stato giuridico di tutti i docenti, dai maestri del giardino d'infanzia ai professori dell'università, liberandoli da ogni forma di vincolo, giuramento o controllo poliziesco, da cui verrebbe lesa la loro dignità e impedito lo svolgimento della loro missione; attuabile nella sua pratica solo in regime di libertà...
 E' mio proposito eliminare dalla scuola ogni traccia del fascismo ventennio di oppressione, avvilimento e asservimento della cultura a volgari ed angustanti ceti o ad ignobili forme di imitazione. A questo fine intendo in primo luogo procedere ad una radicale epurazione dei corpi scolastici, accademici, ministeriali, con l'espulsione di umanità e responsabilità ma con la stessa decenza fermezza che ho tenuta nei confronti napoletana; e provvedere, a tutela del decoro della classe insegnante, alla definizione dello stato giuridico di tutti i docenti, dai maestri del giardino d'infanzia ai professori dell'università, liberandoli da ogni forma di vincolo, giuramento o controllo poliziesco, da cui verrebbe lesa la loro dignità e impedito lo svolgimento della loro missione; attuabile nella sua pratica solo in regime di libertà...

Angelo d'Elia

L'ITALIA DEL POPOLO

Giustizia e Libertà

SETTIMANALE DEL PARTITO D'AZIONE

I popoli, come gli individui, non si rinnovano se non con l'azione.
MAZZINIUN NUMERO L. 2 — ARRETRATI L. 4
Spedizione in abbonamento postale

Abbonamenti

Annuale L. 100
Semestrale > 55REDAZIONE E AMMINISTRAZIONE:
BARI — Via Principe Amedeo N. 70

Il ricordo della sconfitta

Ferreo, animato da rinnovato rigore, le discussioni intorno al problema della abdicazione e all'imperiosa necessità di un governo forte, veramente antifascista, a larga base democratica.

I partiti liberale, socialista, comunista e d'Azione hanno rivolto agli italiani un appello, con cui propongono un plebiscito che abbia lo scopo di dimostrare la volontà e la necessità di « mettere ai margini della vita nazionale, fino alla fine della guerra, i rappresentanti della monarchia di Savoia, coresponsabili e complici del fascismo, di costituire un governo antifascista, veramente democratico, che possa fare la guerra sul serio contro il nazismo, dare inizio di soluzione alla disoccupazione e all'angosciata situazione alimentare, e rappresentare fra gli Alleati gli interessi del popolo italiano. »

Le stesse richieste sono state fatte sia nel comizio dei tre partiti antifascisti di Napoli, ove il popolo napoletano e della provincia, con l'adesione della Confederazione Generale del Lavoro, ha chiaramente manifestata la sua volontà, sia nel primo comizio socialista tenutosi a Bari domenica scorsa e nei comizi antifascisti di Lecce e di Brindisi.

Ognuno tutti gli argomenti possibili, e storici e politici e morali, sono stati fatti presenti, dalle fonti più autorevoli alle voci più umili e più modeste. Mentre la coscienza repubblicana ha fatto grandi progressi nell'opinione pubblica del Paese, ma la decisione del problema istituzionale deve considerarsi rinviata al dopoguerra, la necessità dell'abdicazione e della formazione di un governo antifascista, veramente democratico, rappresenta un minimum, su la cui immediata attuazione tutti i veri antifascisti sono di accordo.

Ma, fra i numerosi argomenti fatti presenti, tutti giusti, validi, decisivi, ve n'ha uno che mette il suggello definitivo alla questione dell'abdicazione: il re ricorda una guerra perduta e deve quindi mettersi ai margini della vita nazionale.

Mentre il popolo italiano non può considerarsi un popolo sconfitto, perchè non volle la guerra contro le Nazioni Unite, anzi la osteggiò e la sabotò con tutte le sue forze e con tutti i mezzi ch'erano in suo potere, non può permanere qualè capo dello stato colui che, strettamente legato al centenario fascista, favoreggiatore di Mussolini e della sua banda, permise che la nazione fosse lanciata nel più immane disastro della sua storia, verso l'immane destino della sconfitta.

Con il suo assenso furono consumate le imprese del banditismo fascista; con il suo assenso fu possibile ai due tristi capi del nazi-fascismo scatenare la guerra con conseguenze tragiche e sanguinose non soltanto per l'Italia, ma per tutto il mondo.

Oggi, la sua permanenza al trono, quel suo insistere in improvvise apparizioni fra cittadine che non lo attendono e non lo

desiderano, in visite non richieste a ospedali e, perfino, a musei, rievocano ogni volta nel popolo italiano il cocente ricordo della politica fascista e di una guerra profondamente avvertita, il ricordo delle pagine più tristi della storia d'Italia, il

ricordo della sconfitta. Questo ricordo non potrà mai essere cancellato dalla nostra memoria; e non il 25 luglio né l'8 settembre, utili ma tardive resipiscenze, potranno attenuarne l'odiosità.

N. P.

Sforza risponde a Badoglio

Il conte Sforza ha fatto la seguente risposta all'articolo del maresciallo Badoglio comparso nel Corriere di Salerno il 14 marzo:

Rettificando erronee affermazioni del maresciallo Badoglio contenute in un suo articolo comparso nel Corriere del 14 marzo osservo:

a) che non gli diressi mai nessuna telegramma dall'America nè da altri luoghi;
b) che in una mia lettera al Dipartimento di Stato di Washington avevo bensì espresso il mio desiderio di collaborare con lui — ma non col re — se la guerra fosse stata condotta soddisfacentemente e se i resti del fascismo fossero stati distrutti. Gli Italiani sanno se ciò sia avvenuto.

Anche nell'articolo cui rispondo si vede perchè ciò non accadde. Infatti il maresciallo

vi riconosce che non si scacciò da Hitler che perchè la guerra non era « più possibile per deficienza di mezzi e per la decisa avversione della popolazione »; niente dunque rivolta morale o patriottica contro il gran criminale da parte di lui, Badoglio.

La constatazione che, sotto le frasi ufficiali, tale stato di spirito continuava a Brindisi sia circa la guerra sia circa il fascismo fu per me la più dolorosa delle scoperte al mio ritorno in Italia. Anche senza le condizioni da me previamente formulate, la mia coscienza di italiano convinto della santità della guerra per la libertà non mi poteva dettare, dopo tale scoperta, altra condotta sia verso il maresciallo sia, manco a dirlo, verso il re, quando costui mi offrì il 5 novembre di formare un gabinetto.

Gli accordi sindacali di Napoli

Gli sforzi già compiuti dagli organizzatori sindacali e dalle moltitudini lavoratrici per la realizzazione dell'unità sindacale avevano già portato, attraverso i congressi sindacali di Bari e di Salerno, alla ricostituzione della Confederazione del Lavoro. L'incontro avvenuto giorni fa a Napoli tra alcuni rappresentanti di Bari (Pastore, Laricchiuta, Cifarelli) e i rappresentanti eletti dal congresso di Salerno (Russo, Sciacca, Bosso, Armignò, Gentili, Gallo, Iorio) ha portato alla determinazione di un chiaro piano di concorde azione che sarà propizio per la completa rinascita della gloriosa organizzazione dei lavoratori italiani, e il suo efficace funzionamento, particolarmente importante oggi perchè gravi oltre ogni dire sono le condizioni dei lavoratori italiani.

Secondo il piano concordato, gli eletti dal congresso di Salerno, con i rappresentanti delle Camere provinciali del Lavoro della Lucania, della Calabria, della Sicilia e della Sardegna (uno per Camera provinciale del lavoro) formeranno il Consiglio Nazionale della Confederazione Generale del Lavoro, che siederà in Roma quando questa sarà liberata.

Alla ordinaria attività organizzativa, che è la più importante in questa fase iniziale del risorto organismo confederale, essendo disagiata la frequente convocazione del Consiglio Nazionale, provvederà un Comitato di Coordinamento che sarà composto da tre degli eletti dal congresso di Salerno e tre degli eletti dal congresso di Bari, scelti secondo il criterio di pari

(segue a pag. 2)

L'arma dei patrioti settentrionali

Da vent'anni le masse lavoratrici italiane non scioperavano; da vent'anni avevano rinunciato a esercitare il sacrosanto diritto di coalizione che, mentre negli Stati Uniti è stato sempre ammesso come diritto naturale e in Inghilterra e in Francia riconosciuto fin dai primi decenni del secolo scorso, in Italia, come tutti ricordano, era ritenuto grave reato e severamente punito.

Ed è invece nell'Italia soggetta al terrorismo fascio-nazista che oggi gli operai italiani, pur rendendosi conto delle terribili rappresaglie cui si espongono, hanno proclamato lo sciopero generale, sia per ragioni economiche e alimentari, sia per paralizzare le industrie di guerra e sabotare il sistema dei trasporti.

« Centinaia di migliaia di uomini e donne dell'Italia settentrionale — scrive un giornale americano — hanno dimostrato ai nazisti e al mondo intero che la dignità umana e il diritto alla libertà non possono venire soffocati ».

Oggi gli operai settentrionali sono tornati a esser veri uomini: hanno scioperato in massa e le penne ch'essi hanno affrontato non erano quelle comminate dal codice penale mussoliniano, ma quelle ben più gravi della rappresaglia e del terrorismo fascio-nazista. I nostri fratelli, ammirati da tutto il mondo libero, hanno così dimostrato di essere ben meritevoli della libertà cui aspirano; prii di armi, hanno usato la sola arma di cui potevano disporre: lo sciopero, diritto naturale, l'unico mezzo di protesta, di coalizione, di lotta e di rivolta che una inerme popolazione possa opporre alla insopportabile oppressione della tirannide!

GLI ACCORDI SINDACALI DI NAPOLI

(seguito della prima pagina)

rappresentanza delle tre tendenze sindacali, comunista, socialista e di azione. Inoltre, sempre secondo il piano concordato a Napoli, gli eletti dal congresso di Salerno cureranno i rapporti ordinari tra la Confederazione e le autorità governative italiane e quelle alleate, nonché la organizzazione delle Federazioni nazionali di categoria dei metallurgici, dei chimici e dei tessili; mentre gli eletti dal congresso di Bari cureranno il tesseramento confederale per tramite delle Camere provinciali del lavoro; la gestione dei fondi sotto il controllo di un Comitato Amministrativo composto da un rappresentante per ciascuna delle tre tendenze sindacali; la preparazione del congresso generale dei rappresentanti sindacali di tutta l'Italia liberata, che sarà convocato a tesseramento avvenuto di tutti i lavoratori; e la organizzazione delle federazioni nazionali dei lavoratori della terra, degli edili e dei ferrotranvieri.

Questo, per grandi linee, il piano concordato a Napoli l'11 marzo scorso. I rappresentanti delle varie tendenze sindacali, concordemente operando sulla base della pariteticità nella presente fase organizzativa della Confederazione Generale del Lavoro, intendono garantire per l'avvenire la leale determinazione democratica della forza delle tendenze stesse in seno alla risorta Confederazione, la cui necessaria indipendenza dai partiti politici è stata d'altronde pienamente riconosciuta, sì che le tendenze stesse valgono soltanto a qualificare gli orientamenti spirituali e politici delle moltitudini lavoratrici organizzate.

Noi del Partito d'Azione siamo pienamente soddisfatti per lavoro compiuto a Napoli e per le possibilità che sono aperte a tutti coloro che sinceramente e fattivamente intendono dedicarsi alla riorganizzazione delle forze sindacali. L'importanza della riaffermata vitalità e dello sviluppo di queste è evidente; ancor più lo è la importanza della sana democraticità delle organizzazioni risorgenti. I lavoratori italiani sono soprattutto assetati di libertà; non intendono essere masse di manovra di alcun partito o succubi di alcun monopolio politico, vogliono agire in democratica unità per la riconquista delle proprie libertà e l'affermazione dei propri diritti, sviluppando ancor più, nell'autogoverno delle proprie organizzazioni, le capacità politiche e tecniche e la vigoria spirituale delle categorie lavoratrici.

Non possiamo nascondere il disappunto che oggi deriva dall'assenza dei rappresentanti della tendenza democristiana nella risorta Confederazione; essi hanno creduto di tutelare meglio le loro esigenze spirituali e i loro obiettivi organizzativi mediante la creazione di un autonomo organismo. Non intendiamo certo polemizzare, anche perché l'ampiezza della trattazione necessaria per s'fatto argomento supererebbe i limiti di questa nota; però ci auguriamo che tra le due organizzazioni regni, come deve, la più cordiale armonia e siano al più presto creati, me-

Per mancanza di spazio siamo costretti a rinviare la pubblicazione dello studio di LUIGI CORVAGLIA sul Partito d'Azione, nonché delle risposte pervenute, che dimostrano quanto utile sia stato aprire una serie di discussioni circa l'essenza e i fini del nostro Partito.

dante sani accordi, quegli organismi comuni che sono indispensabili per la previdenza, per l'assistenza, per la difesa unitaria delle esigenze materiali e spirituali dei lavoratori.

I rappresentanti della nostra tendenza sindacale, intanto, (Schirone, Pastina, Millella, Cifarelli, Lopez) sono qui già al lavoro: così i nostri compagni a Napoli e in tutti gli altri centri dell'Italia liberata; la loro attività sarà intesa soprattutto alla affermazione espansiva e alla difesa intransigente dei principi e dei metodi della democrazia in seno a tutte le organizzazioni dei lavoratori: ciò per il bene dei lavoratori e di tutto il popolo italiano, risorgente in libertà.

m. c.

I buoi di Annibale

Fra gli stratagemmi escogitati dalla fertile fantasia di Annibale è rimasto famoso lo « scaltimento di guerra » da lui usato quando si trovò ridotto fra le strette gole di Casilino in Campania: fare attaccare alle corne e alle code di duemila buoi tante fascine di aridi sarmenti, ai quali indotto fuoco di notte tempo e spinti i buoi verso i nemici, questi, all'insolite vista di tante faci e ai furiosi movimenti degli animali esasperati dal fuoco, furono posti in grave scompiglio. Ma avvenne che, accreditisi dell'inganno, i romani, affrontando con aste acuminata le bestie inferocite e puzzeccchiandole e ricacciandole indietro, le costrinsero a ritornare sui loro passi, in modo che, ancor più esasperate e furiose, portarono il panico e lo scompiglio là donde eran provenute, fra le linee cartaginesi.

Questo episodio della guerra antica mi è stato richiamato alla mente da un episodio della guerra moderna: avvenuto l'uno e l'altro episodio, sfortunatamente, in Italia, ove, così come i cartaginesi, i germanici han portato morte e distruzione. L'episodio attuale è stato reso noto da un portavoce del Quartiere generale alleato e ha rivelato che, nel corso di un fallito attacco contro la testa di sbarco a sud di Anzio, è stata impiegata per la prima volta — e forse per l'ultima — una delle più nuove e vantate armi segrete tedesche: carri armati radio-controllati, carichi di circa cinque quintali di alto esplosivo, che sarebbero stati diretti, a distanza, verso le linee alleate e, colà giunti, fatti esplodere.

Ora è avvenuto che, mentre tali carri si accingevano a entrare in azione, lo sbarramento di artiglieria alleata è stato così efficace e preciso, che non uno dei carri ha potuto raggiungere le posizioni alleate; i colpi centrati dalle batterie anglo-americane han fatto esplodere i nuovi carri armati, prima che oltrepassassero le linee tedesche e le potenti esplosioni hanno provocato grandi devastazioni entro le stesse posizioni nemiche.

La nuova arma segreta tedesca, tanto attesa alla prova e tanto vantata, si è dunque non soltanto risolta in un insuccesso clamoroso, ma, come il geniale stratagemma dei buoi di Annibale, si è convertita in un grave danno per gli stessi inventori. « Qui gladio ferit gladio perit »; e, come i tedeschi iniziarono quella che fu definita, con infelice parola, la coventrizzazione delle città inglesi, ora son proprio i tedeschi che stanno sperimentando la berlizzazione, cento volte più intensa, delle loro stesse città, ad opera dei bombardieri anglo-americani.

Ma la somiglianza fra le guerre condotte da Annibale e le guerre hitleriane è ancor più evidente, se si risalga dal piccolo epi-

sodio dei buoi e dei carri radio-controllati ad episodi più importanti.

Inanzi tutto un comune substratum: l'odio; l'odio implacabile contro i romani che Annibale aveva ereditato dal padre e che i cartaginesi condivisero, in tutto paragonabile all'odio feroce giurato da Hitler e dalla Germania nazista contro gli anglo-sassoni e contro i popoli che non hanno accettato la dominazione tedesca.

Dopo la vittoria di Canne, Annibale avrebbe dovuto sfruttare dei vantaggi derivatigli da questa vittoria e marciare direttamente su Roma, anziché svernare a Capua; anche Hitler non seppe, o non poté, sfruttare della vittoria conseguita su la Francia e, dopo Dunkerque, tentare l'invasione dell'Inghilterra; così che sarebbe il caso di dirgli quello che ad Annibale disse Maarbale: « tu hai saputo vincere, ma non hai saputo sfruttare delle tue vittorie ».

E' inoltre di questi giorni l'ordine dato da Hitler alle sue truppe che combattono in Russia: simile all'ordine dato da Annibale ai suoi soldati accampati su le rive del Po: « aut vincendum, aut moriendum milites est ».

Ma, con tutte le sue numerose vittorie, Annibale non poté impedire che Roma accrescesse formidabilmente i suoi sforzi e la sua preparazione di guerra: essa giunse infatti a far leva in un sol anno di diciotto legioni, impiegò i suoi migliori generali (e fra tante guerre con le armate cartaginesi, di generali se ne eran formati di buoni) e le sue migliori truppe, e allestì un tal materiale di guerra da superare di gran lunga le armate cartaginesi che ormai non ricevevano quasi più alcun soccorso da Cartagine e si vedevan logorate di giorno in giorno; così come gli Alleati, lenti a entrare in azione all'inizio (ricordate: « Dum Romae consulitur, Saguntum expugnatur? »), han poi potuto allestire con un crescendo vertiginoso formidabili eserciti e dozzina di materiale di guerra, mentre la produzione tedesca è in inesorabile declino.

Altra somiglianza sta nel fatto che i romani, per battere i cartaginesi, dovettero portar la guerra su lo stesso suolo africano, aprendo così una specie di secondo fronte, per cui Annibale fu costretto ad abbandonare frettolosamente l'Italia; similmente gli alleati, per battere definitivamente la Germania, disegnano di portar la guerra sul suolo tedesco e aprirvi il varco verso Berlino.

Per un solo verso la comparazione non sembra ancora perfetta: tornato in Africa e avendo compreso che la partita era ormai disperata, Annibale pensò ch'era inutile lasciar continuare al proprio paese una rovinosa guerra e iniziò trattative di pace, non accolte dai romani; dopo la sconfitta di Zama, egli si accorse di esser di nocimento alla patria stessa e preferì, molto patriotticamente, di togliersi di mezzo, inghiottendo un sottile veleno.

u. p.

FRA I COMBATTENTI DI RUTIGLIANO

I combattenti di Rutigliano, riuniti in assemblea il 19 corrente, hanno approvato un vibrante ordine del giorno, con cui, dopo aver considerato che, in seguito al dissolvimento di ogni branca della vita pubblica determinato dal fascismo e dal fascismo, l'attuale situazione economica e alimentare del paese marcia verso il completo abbattimento delle forze morali e morali del popolo lavoratore, chiedono, in nome del sacrificio dei caduti sui diversi campi di battaglia, la defascistizzazione più assoluta dei pubblici uffici, a cominciare dall'alto, nonché provvedimenti radicali contro il contrabbando e l'immissione nel mercato normale, a prezzi equi, delle merci ricavate dall'abolizione del mercato nero.

GIORNALI E OPUSCOLI

1002

L'ITALIA DEL POPOLO

Giustizia e Libertà

SETTIMANALE DEL PARTITO D'AZIONE

I popoli, come gli individui, non si rinnovano se non con l'azione.

UN NUMERO L. 2 - ARRETRATO L. 2 - Spedizioni in abbonamento postale

Abbonamento Annuale L. 120 - Retribuzione L. 200

REGISTRAZIONE E AMMINISTRAZIONE: Bari - Via Belf. da Bari 19 - Tel. 11012

Nel giorno di Colombo: 12 ottobre

Il messaggio di Ferruccio Parri al popolo americano

Così inizia il messaggio di Ferruccio Parri al popolo americano, che ha avuto luogo nel corso della conferenza stampa di New York, il 12 ottobre.

Parri, che ha parlato in italiano, ha detto che il suo paese ha scelto il dovere di ricostruire un nuovo mondo e una nuova libertà e che la libertà è la base della democrazia.

Ma l'Italia non dimentica che se è una nazione che deve essere rispettata, la libertà deve essere rispettata.

La libertà che il nostro paese ha conquistato è la libertà di tutti, non solo di una minoranza.

La lunga permanenza della nostra forza nel mondo non ha fatto dimenticare i nostri doveri.

La vita che il nostro popolo deve vivere è una vita di libertà e di democrazia.

Il popolo italiano, che ha fatto della libertà la sua anima, non può che essere libero e democratico.

Ma il nostro paese non è solo un paese di libertà, è anche un paese di giustizia.

Il nostro paese non è solo un paese di libertà, è anche un paese di giustizia.

I nostri problemi agricoli in una radio-conversazione di Manlio Rossi-Doria

Manlio Rossi-Doria, ministro dell'Agricoltura, ha parlato in una radio-conversazione dei problemi agricoli del nostro paese.

Il nostro paese ha un problema agricolo che è molto serio e che deve essere risolto.

Il nostro paese ha un problema agricolo che è molto serio e che deve essere risolto.

Il nostro paese ha un problema agricolo che è molto serio e che deve essere risolto.

Il nostro paese ha un problema agricolo che è molto serio e che deve essere risolto.

Il nostro paese ha un problema agricolo che è molto serio e che deve essere risolto.



Il «322» è una forza brava, difficile a controllare, perché domina nei partiti, è subito alzata e levata. Sembra Gianni e non farei bene a parlarne in pubblico.

Perché non ci occupiamo dell'Uomo Qualunque

Perché non ci occupiamo dell'Uomo Qualunque? Perché non ci occupiamo dell'Uomo Qualunque?

Perché non ci occupiamo dell'Uomo Qualunque? Perché non ci occupiamo dell'Uomo Qualunque?

Perché non ci occupiamo dell'Uomo Qualunque? Perché non ci occupiamo dell'Uomo Qualunque?

Perché non ci occupiamo dell'Uomo Qualunque? Perché non ci occupiamo dell'Uomo Qualunque?

Perché non ci occupiamo dell'Uomo Qualunque? Perché non ci occupiamo dell'Uomo Qualunque?

Perché non ci occupiamo dell'Uomo Qualunque? Perché non ci occupiamo dell'Uomo Qualunque?

Il giudizio di un giornalista americano su Ferruccio Parri

Una lettera di Donald Downes a Walter Toscanini



Donald Downes, giornalista americano, ha scritto una lettera a Walter Toscanini.

Donald Downes, giornalista americano, ha scritto una lettera a Walter Toscanini.

Donald Downes, giornalista americano, ha scritto una lettera a Walter Toscanini.

Donald Downes, giornalista americano, ha scritto una lettera a Walter Toscanini.

Donald Downes, giornalista americano, ha scritto una lettera a Walter Toscanini.

Stato liberale è stato democratico

Lo stato liberale, come lo intendevano gli uomini del Rinascimento, era uno stato democratico.

Lo stato liberale, come lo intendevano gli uomini del Rinascimento, era uno stato democratico.

Lo stato liberale, come lo intendevano gli uomini del Rinascimento, era uno stato democratico.

Lo stato liberale, come lo intendevano gli uomini del Rinascimento, era uno stato democratico.

Lo stato liberale, come lo intendevano gli uomini del Rinascimento, era uno stato democratico.

Lo stato liberale, come lo intendevano gli uomini del Rinascimento, era uno stato democratico.

Lo stato liberale, come lo intendevano gli uomini del Rinascimento, era uno stato democratico.

Lo stato liberale, come lo intendevano gli uomini del Rinascimento, era uno stato democratico.

Lo stato liberale, come lo intendevano gli uomini del Rinascimento, era uno stato democratico.

Lo stato liberale, come lo intendevano gli uomini del Rinascimento, era uno stato democratico.

Lo stato liberale, come lo intendevano gli uomini del Rinascimento, era uno stato democratico.

Lo stato liberale, come lo intendevano gli uomini del Rinascimento, era uno stato democratico.

Lo stato liberale, come lo intendevano gli uomini del Rinascimento, era uno stato democratico.

Lo stato liberale, come lo intendevano gli uomini del Rinascimento, era uno stato democratico.

L'ITALIA DEL POPOLO

SETTIMANALE DEL PARTITO D'AZIONE

UN NUMERO L. 1 - ARRETRATO L. 10 - Spedite in abbondanza postale - Abbonamenti - Annuale L. 100 - Semestrale L. 500 - REDAZIONE E AMMINISTRAZIONE: Bari - Via Silezia 91 - Tel. 1011

Abbiamo "bruciato" Parri?

Ferruccio Parri non è della stessa politica che il nostro partito, ma è della stessa politica che il nostro partito. Parri è un uomo che ha fatto della democrazia il suo credo, e che ha fatto della democrazia il suo credo. Parri è un uomo che ha fatto della democrazia il suo credo, e che ha fatto della democrazia il suo credo. Parri è un uomo che ha fatto della democrazia il suo credo, e che ha fatto della democrazia il suo credo.

Saluto ai Congressisti

Memore andiamo in macchina, si dà inizio al Congresso di Puglia e Lucania del P. d' A. «L'Italia del popolo» porge il suo saluto ai compagni della Direzione e delle due regioni, augurando che i risultati del Congresso siano proficui e che la vita del Partito ne tragga nuovo impulso.

Il risanamento di Andria problema nazionale

La questione di Andria è un fatto di grande importanza nazionale. Il risanamento di Andria è un problema nazionale. Il risanamento di Andria è un problema nazionale. Il risanamento di Andria è un problema nazionale.

LETTERE ROMANE

Ombre e luci della crisi

La crisi che si sta vivendo in Italia è una crisi di grande portata. Ombre e luci della crisi. Ombre e luci della crisi. Ombre e luci della crisi. Ombre e luci della crisi.

Il Manifesto della Segreteria Regionale

«Cittadini, compagni, si apre domani a Bari il primo Congresso delle sezioni di Puglia e Lucania del Partito d'Azione, in un'ora oscura e grave di eventi. La nostra giovane democrazia è in pericolo. Le nostre vecchie falsamente nuove, responsabili del disastro nazionale, cercano nelle folle degli scontenti e degli affranti dai lunghi tormenti, le docili masse per il loro nuovo assalto contro la libertà della Patria. Come nel 1921, esse puntano soprattutto nel Mezzogiorno e sognano di fare delle nostre contrade la riserva miserabile ed incivile della rinnovata reazione monarchico-gran-capitalistica. Questo inverno, di fantasmi, trova il Partito d'Azione pronto ad impegnare le decisive battaglie per le libere elezioni e la costruzione di una Patria che nel solido accordo di tutte le forze democratiche dia a tutti i suoi figli pane e la pace. Con questo animo vengono a Congresso gli uomini del Partito d'Azione di Puglia e Lucania, fiduciosi di trarre dalla libera discussione le soluzioni più realistiche dei problemi nazionali immediati e gli orientamenti in vista della Costituzione sovrana».

Il manifesto della Segreteria Regionale del Partito d'Azione di Puglia e Lucania. Il manifesto della Segreteria Regionale del Partito d'Azione di Puglia e Lucania. Il manifesto della Segreteria Regionale del Partito d'Azione di Puglia e Lucania.

Spunti polemici

I telegrammi di Carandini

Analisi dei telegrammi di Carandini. I telegrammi di Carandini. I telegrammi di Carandini. I telegrammi di Carandini.

I LIBERALI

La situazione politica italiana in un articolo dell'«Economist». La situazione politica italiana in un articolo dell'«Economist». La situazione politica italiana in un articolo dell'«Economist».

RADIO BARI

IL CONGRESSO REGIONALE

Il Congresso Regionale del Partito d'Azione di Puglia e Lucania. Il Congresso Regionale del Partito d'Azione di Puglia e Lucania. Il Congresso Regionale del Partito d'Azione di Puglia e Lucania.

RADIO BARI

TRASMISSIONI DEL GIOVANTU' D'AZIONE

Le trasmissioni del Giovantù d'Azione. Le trasmissioni del Giovantù d'Azione. Le trasmissioni del Giovantù d'Azione.

La situazione politica italiana

in un articolo dell'«Economist»

La situazione politica italiana in un articolo dell'«Economist». La situazione politica italiana in un articolo dell'«Economist».

RADIO BARI

TRASMISSIONI DEL GIOVANTU' D'AZIONE

Le trasmissioni del Giovantù d'Azione. Le trasmissioni del Giovantù d'Azione. Le trasmissioni del Giovantù d'Azione.

RADIO BARI

TRASMISSIONI DEL GIOVANTU' D'AZIONE

Le trasmissioni del Giovantù d'Azione. Le trasmissioni del Giovantù d'Azione. Le trasmissioni del Giovantù d'Azione.

Nel fascismo e la salvezza della nostra libertà

Nel fascismo e la salvezza della nostra libertà. Nel fascismo e la salvezza della nostra libertà. Nel fascismo e la salvezza della nostra libertà.

UNA DIMENSIONE POPOLARE

1944

223

LAVORO

RIVISTA QUINDICINALE ILLUSTRATA



ESCE IL 12 E IL 27 DEL MESE EDITA DAL
 COMITATO PER LA RICOSTRUZIONE NAZIONALE
 DIREZIONE AMMINISTRAZIONE PUBBLICITA
 ROMA, VIA QUATTRO FONTANE 143
 SPEDIZIONE IN ABBONAMENTO POSTALE

RIVISTA "LAVORO".
 L. 25 netto
 Prezzo unico (scelta dall'U.C.C.)



Thomas E. Dewey, l'opponente battuto

avvocato conservatore, che diresse la campagna elettorale per la carica di Dewey a Governatore nel 1942. Questi signori, detentori di "i masochismi", non hanno mai mostrato il meno un'ombra della vittoria, interrotto dal giornalista che di essi si limitò a dire: «E' stata una campagna bene organizzata».

Il "GOP" (Grand Old Party), nome convenzionale dato al Partito Repubblicano ha voluto dare una prova di unità e vi è riuscito. Dewey è stato designato con 1.000 voti contro E. A. Tamm e MacArthur da un delegato del Wisconsin. Ma il vero rivale di Dewey è stato John Bricker, Governatore dell'Ohio, che ha fatto tutto quello che ha potuto per essere sostituito, riuscendo molti comitati nei pochi voti, e, «l'impossibilità di riunire finanziarie e sindacato in un grande, vigoroso, combattivo, giovane americano», il Governatore di New York, Thomas E. Dewey. In compenso ha designato vice-presidente e successi grandi entusiasmi, quando tirò fuori una di quelle bestie tipiche, che piacciono tanto agli americani, «il vangelo dei repubblicani» e il vangelo dell'americanismo.

All'americanismo, Dewey disse con voce tonitruosa: «E' il "New Deal" che dice che l'America ha perduto la sua capacità di progredire. Nel suo continuismo, nel suo non migliorare, dando ascolto a questi consigli di Bricker, il futuro dell'America non ha futuro, e in quest'ora il suo solo rimedio, la sua sola speranza... Ma oggi, se non avviene nulla, Dewey è riuscito ad imprimere alla "American Race" un tono di valore ed orgoglio che rivale non solo tutti i più nobili ideali della filosofia del "socialismo" repubblicano.

Dewey s'è mosso a dritto ed a sinistra in conseguenza dell'eredità Hooveriana. In un certo senso Roosevelt, in tutte le sue precedenti vittoriose elezioni, ha vinto contro Hoover, più che contro gli altri candidati — «Vittorie presentate». Perché è sempre partito di là — non solo tra gli avversari ma tra gli stessi repubblicani. Dewey invece ha vinto — la manifestazione che il partito repubblicano, e l'infamia di questi uomini poco — e malguidati che non riuscirono ad impedire la grande campagna del periodo presidenziale di Hoover. Il problema di Dewey sta di conseguenza nel «l'interno» ed «l'esterno» del partito che i vecchi uomini del GOP, che i loro dirigenti, avevano stati liquidati, impediscono. Questa, perché in realtà la liquidazione è avvenuta, come si è visto.

LA SFIDA DEL "GOP"

In quanto all'opposizione verso il partito al potere, Dewey ha adottato questa via: la critica, e non quella di William nel '40, ma non per il partito, attaccando soprattutto l'amministrazione Roosevelt, annunciando il nuovo lavoro, stare a lungo. Per il attacco sono stati riservati anche al "New Deal" accusato d'essere "facile". Ma anche ai metodi "facili" è stato incolpato Roosevelt. A questo proposito, nella "platform" repubblicana si dice: «Non esiste un'alternativa che non possa essere risolta con metodi equitativi, ma non abbiamo bisogno della tecnica comunista».

Il primo tema dei Repubblicani si trova d'accordo con quello dei Democratici nel vedere il proseguimento della guerra. Non alla completa vittoria. Difesa di voler mantenere anche in tempo di pace l'Esercito, la Marina e la Aviazione sotto il completo controllo dei militari, senza alcuna interferenza da parte dei civili. Si dichiara determinato a procedere con la massima rapidità alla mobilitazione appena siano cessate le ostilità. In quanto all'organizzazione della pace si manifesta contrario a una «Stato mondiale», ma vuole una «cooperazione internazionale rafforzata», la quale si basi su trattati di pace «giusti». Dal punto di vista interno promette lavoro per tutti, stabilità economica, abbandono del "New Deal", ritorno alla piena funzione del Dipartimento del Lavoro, riduzione delle tasse, provvedimenti per le opere degli agricoltori, liquidazione della burocrazia, miglioramenti della vita e così via. Altre critiche fatte nella "platform" di Roosevelt sono: «vasta sicurezza delle industrie, ufficiali ed accademici, uno delle "miste verità", politica laica ed equitativa, mancanza di energie nel ministero di ciò che si apre la porta della Palestina, l'impopolare degli civili ed altre. Dewey nella sua campagna si è rivolto particolarmente alle industrie, che di solito si appoggiano al GOP e ai Democratici ed anche ai italiani, presentando molti «scandali» del 1941.

Roosevelt, nel corso, in ha risposto, attraverso i suoi giornali, ha risposto la stessa italiana come i nostri politici hanno dimostrato — senza troppo religione — di preferire la riduzione di Roosevelt che la «liquidazione» comprendente la buona volontà. «Vero», i problemi del mondo, piano, che l'America, il "party", il quale per qualche aspettazione, non è ancora entrato di noi, si presentano sempre una storia, in realtà non bisogna dimenticare, che se anche la America si coinvolge in generale, il suo intervento nell'Europa, «l'americanismo», «l'americanità», i Repubblicani — con la loro tradizione politica — potrebbero perdersi in quanto ad un partito di minoranza, di fronte a diversi e spesso ai principali scopi. Dewey ha di suo avuto diversi momenti di moderazione, e negli annunciare la «dottrina di Monroe» ha sempre un grande fascino.

In complesso nei programmi e nei discorsi degli oppositori del "New Deal" l'interesse per le questioni europee è alta, perché si appoggiano in maggior misura nei Democratici che nei Repubblicani.

ACCORDIE DISACCORDI

Intanto in materia di politica estera i Repubblicani non vedono desidero decisamente rivoltare i Democratici. Inteso basata tutto il loro programma sul "policy" di questi uomini, decisi a battere la strada già indicata. Durante la cam-

pagna elettorale si sono visti privilegi e appoggiamenti dei programmi europei a Chicago, specialmente da parte dei Repubblicani. Probabilmente, Dewey si è accorto che il suo programma per la pace era un po' vago, mentre che Roosevelt — venendo dal fatto di essere al primo — aveva già incominciato a concretare il suo, con la prima legge della conferenza di Dumbarton Oaks. Si è appreso da una dichiarazione fatta alla radio di Londra — dopo i giorni di guerra — da Lawrence Buchanan dell'OWI (Office of War Information) che Dewey aveva «piuttosto vagamente approvato i piani di Dumbarton Oaks per la costituzione dell'Alleanza delle Nazioni Unite per mantenere la pace». Questo appoggio, già una notevole deviazione dal piano originario della "platform" repubblicana.

Del resto lo stesso Bush aggiunse nella sua dichiarazione, che se nessuno diversamente sostiene, che i due partiti sul programma di pace — come si sa — su alcuni punti e parzialmente non molto distanti. Per la sostanza, Dewey ha Roosevelt, anche nelle questioni interne, accontentarsi, nel campo della politica estera, Dewey infatti aveva dichiarato di appoggiare il "Wagon Labor Act" che garantisce il lavoro — con un aumento di 40 centesimi — per il trattamento con i propri datori di lavoro, ed il "Social Security Act" che provvede ad una certa sicurezza sociale per il lavorante. Dewey possedeva di poter applicare in modo migliore il "Labor Act" ed aveva promesso di allargare le disposizioni del "Social Security Act" ai venditori di assicurazioni, per persone che vendono i benefici — ai coloni e lavoratori agricoli — e così via. «Se sono esuli», della legge sulla sua buona «fiducia», in materia di pace, le maggiori critiche alla politica di Roosevelt, Dewey, si ha basate sulla sicurezza interna, «l'americanismo», sul troppo accentramento governativo sul campo interno, sui troppi interventi governativi nella vita pubblica e sociale del paese. «New Deal» e sulla «facilità» dell'attuale amministrazione, non sembra abbastanza affrettato. Ma egli è restato sommerso in varie cose, principalmente perché il popolo americano ha le volontà che nel pieno della guerra fossero «condizioni carali» e poi perché in realtà, l'amministrazione Roosevelt, ritardava larghi concessioni.

I COMPITI DI ROOSEVELT

La probabilità di elezione di Thomas E. Dewey non viene peraltro considerata inevitabile. Tuttavia si presenterebbe esse marcatamente nel 1945. Anche il destino dell'attuale governatore della Stato di New York è nelle mani di Dewey, ma soprattutto a lungo via costruzioni della tradizione elettorale dei Repubblicani. Se questa non resterà, Dewey non potrà essere lo quarto uomo eletto Presidente degli Stati Uniti, per la semplice ragione che la costituzione di quel Partito vuole che non sia designato per due volte consecutive la stessa persona alla supremazia carica della Costituzione.

Spetta adesso a Roosevelt il compito di — insieme i suoi gravi impegni, gravi con tanto più di fatto di dover vincere una guerra di cui si vede già la fine — con apparenza la sua vittoria, sia di dover affrontare l'«americanismo» e la «guerra», come si dice con una frase di Bush. Questa volta, forse, la scelta dell'americanismo con più forza in tutte le sue parti, per tutti questi problemi di «americanismo», quell'«americanismo» — e di «americanismo» — che si vede alla fine della prima guerra mondiale. Forse non si avrà la stessa sicurezza di un «finire per sempre» e del migliore di noi tutti i gravi problemi internazionali, che si sono affacciati dal 1940. Gli americani, e la conseguenza di questo conflitto saranno nelle più gravi e di più lunga durata che nel caso precedente. Il problema di Dewey, che finora opera di governo di Roosevelt sono costretti a paesi di sostegno. A Dumbarton Oaks non può essere costruita una «marchia per la pace» perché la realtà non lo consente. Alcune questioni fondamentali che la stessa impeditività del tempo, restano — «libere» perché la realtà non lo consente. Ma alla stessa bisogna ricordare prima che la «pace» — «vera» — non è il mondo della «guerra» per il mondo degli uomini. E se si dice «vera» — non questo si vuole affermare.

All'ultimo, il più grave compito che dovrà affrontare Roosevelt sarà quello della smobilizzazione dell'industria di guerra, che i suoi «attori» di opera, e della sua tradizione in materia di pace. Nella stessa tempo, viene posto il dare una organizzazione ai 12 milioni di soldati che



Harry S. Truman, vicepresidente degli U.S.A.

«americanismo» e che si troveranno ad affacciare sui margini del lavoro quasi contemporaneamente agli operai delle industrie di guerra, mentre questa dovranno subito la trasformazione in necessaria alla nuova produzione. L'ammobilizzazione Roosevelt che già studiato i piani per la «libertà del lavoro», «libertà di mercato». Non bisogna dimenticare che nel 1934 l'anno della maggiore depressione — che si ebbe per il suo fallito amministrazione di Hoover — il numero dei disoccupati raggiunse i 12 milioni. E che nel 1941, dopo tutti gli sforzi e le costruzioni di milioni operai del "New Deal" per le "industrie" negli organismi industriali, i disoccupati s'appoggiano sui 12 milioni. La guerra ha messo tutti al lavoro. Ma dopo...

Il programma di Roosevelt si muove in base ai fatti in un punto base: pace e lavoro per tutti, all'interno e all'esterno. Alle sue attenzioni concentrate anche nell'Europa, si sa di chiostro. Appena da questi «americanismo», si sa che dalla ulteriore capacità dell'amministrazione, se il 10 gennaio 1945, dipende il futuro che attende il popolo americano e la loro parte, quella dei popoli ed esso associati nella vita del mondo libero.

Enrico Caprile

NEL PROSSIMO FASCICOLO
CESARE DI SANDRO
TRE ANNI DI GUERRA NEL PACIFICO

PROBLEMI SOCIALI DEL LAVORO

Ma è la parte e il suo eplogo sono responsabili di tutti i guasti avvenuti
di scindere dalla nuova struttura della società ogni possibile azione di conflitto.

La nuova struttura economica in cui si dibatteva
L'attuale crisi ha richiamato un'attenta attenzione
della classe operaia, delle masse della classe media
e della burocrazia di fabbrica e di ufficio. Il problema
della nuova struttura della vita economica e sociale
che è venuto fuori dalle nostre porte, una delle tante
pressioni, un'impulso, un'impulso, un'impulso, un'impulso,
una delle tante espressioni, nell'individuo e nella famiglia
e nella vita della democrazia politica deve essere pubblicata
e deve essere pubblicata. Il problema della nuova struttura
della vita economica e sociale, che è venuto fuori dalle
nostre porte, una delle tante espressioni, nell'individuo
e nella famiglia e nella vita della democrazia politica
deve essere pubblicata e deve essere pubblicata.

La nuova struttura della vita economica e sociale
che è venuto fuori dalle nostre porte, una delle tante
pressioni, un'impulso, un'impulso, un'impulso, un'impulso,
una delle tante espressioni, nell'individuo e nella famiglia
e nella vita della democrazia politica deve essere pubblicata
e deve essere pubblicata. Il problema della nuova struttura
della vita economica e sociale, che è venuto fuori dalle
nostre porte, una delle tante espressioni, nell'individuo
e nella famiglia e nella vita della democrazia politica
deve essere pubblicata e deve essere pubblicata.

Il problema della nuova struttura della vita economica
e sociale, che è venuto fuori dalle nostre porte, una
delle tante espressioni, nell'individuo e nella famiglia
e nella vita della democrazia politica deve essere pubblicata
e deve essere pubblicata. Il problema della nuova struttura
della vita economica e sociale, che è venuto fuori dalle
nostre porte, una delle tante espressioni, nell'individuo
e nella famiglia e nella vita della democrazia politica
deve essere pubblicata e deve essere pubblicata.

Il problema della nuova struttura della vita economica
e sociale, che è venuto fuori dalle nostre porte, una
delle tante espressioni, nell'individuo e nella famiglia
e nella vita della democrazia politica deve essere pubblicata
e deve essere pubblicata. Il problema della nuova struttura
della vita economica e sociale, che è venuto fuori dalle
nostre porte, una delle tante espressioni, nell'individuo
e nella famiglia e nella vita della democrazia politica
deve essere pubblicata e deve essere pubblicata.

STATI UNITI D'AMERICA

La crisi economica che minaccia di gettare il mondo
intero nella disperazione, ebbe inizio nell'ottobre 1929 negli
Stati Uniti d'America. Assai più degli altri, il popolo americano
ha dovuto sopportare la crisi della vita economica e sociale
che è venuto fuori dalle nostre porte, una delle tante
pressioni, un'impulso, un'impulso, un'impulso, un'impulso,
una delle tante espressioni, nell'individuo e nella famiglia
e nella vita della democrazia politica deve essere pubblicata
e deve essere pubblicata.

La crisi economica che minaccia di gettare il mondo
intero nella disperazione, ebbe inizio nell'ottobre 1929 negli
Stati Uniti d'America. Assai più degli altri, il popolo americano
ha dovuto sopportare la crisi della vita economica e sociale
che è venuto fuori dalle nostre porte, una delle tante
pressioni, un'impulso, un'impulso, un'impulso, un'impulso,
una delle tante espressioni, nell'individuo e nella famiglia
e nella vita della democrazia politica deve essere pubblicata
e deve essere pubblicata.

L'America aveva già sperimentato insuccessi in tutti
i campi economici, quando la crisi economica del 1929 colpì
il paese. Il governo si trovò impotente. Roosevelt fu il
primo a prendere un programma di ricostruzione che pareva
sufficiente, ma che non riuscì a risolvere la crisi. Il problema
della nuova struttura della vita economica e sociale, che è
venuto fuori dalle nostre porte, una delle tante espressioni,
nell'individuo e nella famiglia e nella vita della democrazia
politica deve essere pubblicata e deve essere pubblicata.

L'America aveva già sperimentato insuccessi in tutti
i campi economici, quando la crisi economica del 1929 colpì
il paese. Il governo si trovò impotente. Roosevelt fu il
primo a prendere un programma di ricostruzione che pareva
sufficiente, ma che non riuscì a risolvere la crisi. Il problema
della nuova struttura della vita economica e sociale, che è
venuto fuori dalle nostre porte, una delle tante espressioni,
nell'individuo e nella famiglia e nella vita della democrazia
politica deve essere pubblicata e deve essere pubblicata.

CANADA

Il resto e il resto paese del Commonwealth britannico può
disegnare e tentare una vita diversa da quella attuale. Ma non
potrebbe che in quella stessa misura. Ma non potrebbe che in
quella stessa misura. Ma non potrebbe che in quella stessa
misura. Ma non potrebbe che in quella stessa misura.

Il resto e il resto paese del Commonwealth britannico può
disegnare e tentare una vita diversa da quella attuale. Ma non
potrebbe che in quella stessa misura. Ma non potrebbe che in
quella stessa misura. Ma non potrebbe che in quella stessa
misura. Ma non potrebbe che in quella stessa misura.

Il resto e il resto paese del Commonwealth britannico può
disegnare e tentare una vita diversa da quella attuale. Ma non
potrebbe che in quella stessa misura. Ma non potrebbe che in
quella stessa misura. Ma non potrebbe che in quella stessa
misura. Ma non potrebbe che in quella stessa misura.

Il resto e il resto paese del Commonwealth britannico può
disegnare e tentare una vita diversa da quella attuale. Ma non
potrebbe che in quella stessa misura. Ma non potrebbe che in
quella stessa misura. Ma non potrebbe che in quella stessa
misura. Ma non potrebbe che in quella stessa misura.

Il resto e il resto paese del Commonwealth britannico può
disegnare e tentare una vita diversa da quella attuale. Ma non
potrebbe che in quella stessa misura. Ma non potrebbe che in
quella stessa misura. Ma non potrebbe che in quella stessa
misura. Ma non potrebbe che in quella stessa misura.

Il resto e il resto paese del Commonwealth britannico può
disegnare e tentare una vita diversa da quella attuale. Ma non
potrebbe che in quella stessa misura. Ma non potrebbe che in
quella stessa misura. Ma non potrebbe che in quella stessa
misura. Ma non potrebbe che in quella stessa misura.

EUROPA IN CANCI

La crisi economica che minaccia di gettare il mondo
intero nella disperazione, ebbe inizio nell'ottobre 1929 negli
Stati Uniti d'America. Assai più degli altri, il popolo americano
ha dovuto sopportare la crisi della vita economica e sociale
che è venuto fuori dalle nostre porte, una delle tante
pressioni, un'impulso, un'impulso, un'impulso, un'impulso,
una delle tante espressioni, nell'individuo e nella famiglia
e nella vita della democrazia politica deve essere pubblicata
e deve essere pubblicata.

La crisi economica che minaccia di gettare il mondo
intero nella disperazione, ebbe inizio nell'ottobre 1929 negli
Stati Uniti d'America. Assai più degli altri, il popolo americano
ha dovuto sopportare la crisi della vita economica e sociale
che è venuto fuori dalle nostre porte, una delle tante
pressioni, un'impulso, un'impulso, un'impulso, un'impulso,
una delle tante espressioni, nell'individuo e nella famiglia
e nella vita della democrazia politica deve essere pubblicata
e deve essere pubblicata.

LA BANCA IN AMERICA

La crisi economica che minaccia di gettare il mondo
intero nella disperazione, ebbe inizio nell'ottobre 1929 negli
Stati Uniti d'America. Assai più degli altri, il popolo americano
ha dovuto sopportare la crisi della vita economica e sociale
che è venuto fuori dalle nostre porte, una delle tante
pressioni, un'impulso, un'impulso, un'impulso, un'impulso,
una delle tante espressioni, nell'individuo e nella famiglia
e nella vita della democrazia politica deve essere pubblicata
e deve essere pubblicata.

La crisi economica che minaccia di gettare il mondo
intero nella disperazione, ebbe inizio nell'ottobre 1929 negli
Stati Uniti d'America. Assai più degli altri, il popolo americano
ha dovuto sopportare la crisi della vita economica e sociale
che è venuto fuori dalle nostre porte, una delle tante
pressioni, un'impulso, un'impulso, un'impulso, un'impulso,
una delle tante espressioni, nell'individuo e nella famiglia
e nella vita della democrazia politica deve essere pubblicata
e deve essere pubblicata.

La crisi economica che minaccia di gettare il mondo
intero nella disperazione, ebbe inizio nell'ottobre 1929 negli
Stati Uniti d'America. Assai più degli altri, il popolo americano
ha dovuto sopportare la crisi della vita economica e sociale
che è venuto fuori dalle nostre porte, una delle tante
pressioni, un'impulso, un'impulso, un'impulso, un'impulso,
una delle tante espressioni, nell'individuo e nella famiglia
e nella vita della democrazia politica deve essere pubblicata
e deve essere pubblicata.

La crisi economica che minaccia di gettare il mondo
intero nella disperazione, ebbe inizio nell'ottobre 1929 negli
Stati Uniti d'America. Assai più degli altri, il popolo americano
ha dovuto sopportare la crisi della vita economica e sociale
che è venuto fuori dalle nostre porte, una delle tante
pressioni, un'impulso, un'impulso, un'impulso, un'impulso,
una delle tante espressioni, nell'individuo e nella famiglia
e nella vita della democrazia politica deve essere pubblicata
e deve essere pubblicata.

Giorgio Bernardi

...azioni di sviluppo per delle classi in
...di un'idea di sviluppo che non sia
...di un'idea di sviluppo che non sia
...di un'idea di sviluppo che non sia

PRIMA CRISI POLITICA NEL BELGIO?
Bel Belgio è scoppiata la prima crisi poli-
tica del paese francofono, a seguito del
... di un'idea di sviluppo che non sia

Segle e parole

La presidenza è stata con la prima
... di un'idea di sviluppo che non sia

UN GIUDICE NAZISTA TROPPO ISLANDO

Un giudice del Tribunale di Den Haag
... di un'idea di sviluppo che non sia

FRANCOSI TIRANO NAZIATI

Un viaggio di lavoro nel Nord Africa
... di un'idea di sviluppo che non sia

DOPO DUMBARTON OAKS

Un viaggio di lavoro nel Nord Africa
... di un'idea di sviluppo che non sia

LA CURIA INTERNAZIONALE

Un viaggio di lavoro nel Nord Africa
... di un'idea di sviluppo che non sia

LICENZA PER FAR FIGLI

Un gruppo di oltre mille nuclei religiosi
... di un'idea di sviluppo che non sia

SEMPRE LA FERMA

Questa, sulla sua linea di principio,
... di un'idea di sviluppo che non sia

LA VITA

Un gruppo di oltre mille nuclei religiosi
... di un'idea di sviluppo che non sia

LA VITA

Un gruppo di oltre mille nuclei religiosi
... di un'idea di sviluppo che non sia

LA VITA

Un gruppo di oltre mille nuclei religiosi
... di un'idea di sviluppo che non sia

LA VITA

Un gruppo di oltre mille nuclei religiosi
... di un'idea di sviluppo che non sia

LA VITA

Un gruppo di oltre mille nuclei religiosi
... di un'idea di sviluppo che non sia

LA VITA

Un gruppo di oltre mille nuclei religiosi
... di un'idea di sviluppo che non sia

IL MONDO NUOVO



Un momento della giornata nel
... di un'idea di sviluppo che non sia

di questo momento, perché ancora
... di un'idea di sviluppo che non sia

IL MONDO NUOVO

Un viaggio di lavoro nel Nord Africa
... di un'idea di sviluppo che non sia

Un viaggio di lavoro nel Nord Africa
... di un'idea di sviluppo che non sia

IL MONDO NUOVO

Un viaggio di lavoro nel Nord Africa
... di un'idea di sviluppo che non sia

DOPO DUMBARTON OAKS

Un viaggio di lavoro nel Nord Africa
... di un'idea di sviluppo che non sia

LA CURIA INTERNAZIONALE

Un viaggio di lavoro nel Nord Africa
... di un'idea di sviluppo che non sia

LA CURIA INTERNAZIONALE

Un viaggio di lavoro nel Nord Africa
... di un'idea di sviluppo che non sia

LA CURIA INTERNAZIONALE

Un viaggio di lavoro nel Nord Africa
... di un'idea di sviluppo che non sia

SEMPRE LA FERMA

Questa, sulla sua linea di principio,
... di un'idea di sviluppo che non sia

LA CURIA INTERNAZIONALE

Un viaggio di lavoro nel Nord Africa
... di un'idea di sviluppo che non sia

ALLARME PER I CHIMICI

La Società americana dei Chimici ha
... di un'idea di sviluppo che non sia

LAVORO

QUINDICINALE ILLUSTRATO DI INFORMAZIONE
SU TUTTI I PROBLEMI DELLA RICOSTRUZIONE NAZIONALE



*
OGNI NUMERO

CONTIENE ARTICOLI POLITICI
ECONOMICI E CULTURALI

LA SUA VOCE

È ESPRESSIONE DI LIBERTÀ DEMOCRATICA

ESCE IN 32 PAGINE IL 12 E IL 27
UN FASCICOLO 20 LIRE, GLI ARRETRATI 30
PRESSO LE EDICOLE E PRESSO LE PRINCIPALI LIBRERIE DI ROMA

L'ABBONAMENTO PER L'ITALIA
PUÒ DECORRERE DA QUALSIASI
NUMERO DELL'ANNO E COSTA
PER 12 MESI (24 fascicoli) 430 LIRE
PER 6 MESI (12 fascicoli) 220 LIRE
AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE, PUBBLICITÀ
ROMA, VIA QUATTRO FONTANE 143

*

LAVORO

è la vostra rivista: essa risponderà sempre a tutti gli interrogativi
sui vari problemi attuali e sulle loro possibili soluzioni pratiche

SECONDO BOLLETTINO SULLA SOLUZIONE DEI
PROBLEMI SINDACALI NEGLI STATI UNITI

LAVORO

Esempi di contratti di lavoro
negli Stati Uniti dall'*Union Agreement
Provisions*, bollettino n. 686 pubblicato
dall'Ufficio delle Statistiche sul
Lavoro del Dipartimento Americano
del Lavoro e compilato dalla
Industrial Relations Division

UFFICIO INFORMAZIONI STATI UNITI

BOLLETTINI TECNICI

GRAMMOS
LAVORO

Esempi di contratti di lavoro
negli Stati Uniti dall'*Union Agreement*
Provisions, bollettino n. 686 pubblicato
dall'Ufficio delle Statistiche sul
Lavoro del Dipartimento Americano
del Lavoro e compilato dalla
Industrial Relations Division

162 101 102

BOLLETTINO DEL LAVORO

NUMERO 2

UFFICIO INFORMAZIONI STATI UNITI

ROMA - VIA IV NOVEMBRE, 149

SOMMARIO

Esempi di contratti di lavoro - Premessa	3	Contratto per i lavoratori addetti alle banchine portuali	26
Contratto per i carpentieri	4	Contratto per i lavoratori delle sartorie da uomo	33
Contratto per i lavoratori dei trasporti di città	8	Contratto per i lavoratori dell'acciaio	38
Contratto per i lavoratori delle industrie produttrici di macchine elettriche	16	Contratto di lavoro per i tipografi	45
Contratto per i lavoratori d'albergo	22		

ESEMPI DI CONTRATTI DI LAVORO

Al fine di far conoscere la struttura generale ed il tipo dei contratti abitualmente stipulati tra i sindacati e i datori di lavoro, presentiamo per esteso otto contratti omettendo le tabelle dettagliate delle tariffe salariali a motivo della loro limitata applicazione e della loro breve durata. Per il resto i contratti vengono riportati parola per parola ed illustrati integralmente.

Evidentemente, qualsiasi selezione di un numero così limitato di contratti tra le migliaia esistenti in circolazione, è necessariamente arbitraria e non può rappresentare adeguatamente tutte le specie ed i tipi attualmente in vigore. I contratti riportati nelle seguenti pagine sono stati scelti con il solo proposito di presentarne la maggiore varietà possibile, secondo i diversi tipi d'industrie e di sindacati ed in modo da offrire un quadro completo delle clausole in essi contenute. La scelta non implica alcun giudizio sulla qualità dei contratti o sulla larghezza delle condizioni pattuite. Né vi è alcun particolare significato nei nomi delle parti contraenti, vale a dire della società e del sindacato che firmano il contratto. Nell'ambito di qualunque industria o gruppi d'industrie affini, il contratto da riportare fu scelto a caso di volta in volta, e qualsiasi altro contratto di qualsiasi altra società avrebbe potuto essere ugualmente riportato.

Poiché i contratti di lavoro stabiliscono le condizioni e le norme sul lavoro destinate a valere nello stabilimento o nei confronti delle categorie considerate, ciascuno ha speciali caratteristiche dovute al genere di lavoro eseguito, al tipo dei lavoratori, ed al carattere generale dell'industria.

CONTRATTO PER I CARPENTIERI

Contratto stipolato ed entrato in vigore il 1° giugno 1941, tra la *Building Division, Cincinnati Chapter, Associated General Contractors of America*, (Sezione dei Costruttori di Cincinnati dell'Associazione Appaltatori Edili di America), in rappresentanza dei datori di lavoro (appresso indicata come « Datore di lavoro ») e il *Carpenters District Council of the Ohio Valley*, (Consiglio Distrettuale dei Carpentieri della Ohio Valley) in rappresentanza dei lavoratori (appresso indicata come « il Sindacato »).

PREMESSA

Il datore di lavoro e il sindacato, riconoscendo la necessità di eliminare ogni restrizione all'efficienza della produzione, convengono di non consentire che alcuna norma, consuetudine o pratica pongano dei limiti alla produzione, o aumentino il tempo richiesto per eseguire il lavoro.

PRINCIPALI GENERALI

1) Non deve essere posta alcuna limitazione alla quantità di lavoro che l'operaio dovrà eseguire durante la sua giornata lavorativa.

2) Non vi deve essere nessuna restrizione nell'uso del macchinario, degli attrezzi, o nella pratica degli espedienti per l'economia del lavoro. È inteso, tuttavia, che il carpentiere giornaliero esterno, dovrà tagliare o eseguire incastri per serrature, e basi di piedistalli, inquadrare incorniciature, fermare i bulloni, o qualsiasi altro accessorio di legno che debba essere messo

in opera nei fabbricati. Tutti i telai in legno e le porte devono essere adattati e messe in opera nelle aperture dei vani.

3) Non vi sarà nessuna restrizione nell'uso di qualsiasi materiale grezzo o lavorato, eccetto che per quello fatto in prigione. Tutte le incorniciature e i pezzi solidi devono essere tagliati, adattati e messi in sito da carpentieri esterni dipendenti da questa giurisdizione.

4) Non vi sarà nessuna interferenza da parte del sindacato con i lavoratori durante l'orario di lavoro, ad esclusione del rappresentante del sindacato, o dell'agente sindacale (1), che può assistere, quanto lo ritenga necessario, con il sovrintendente, il capo-squadra o l'operaio giornaliero.

5) Il sindacato s'impegna a fornire in qualsiasi momento, operai giornalieri sufficientemente specializzati e capaci ed a cercare di promuovere costantemente il miglioramento della loro capacità tecnica.

NORME SUL LAVORO

ART. 1. - *Assunzione*. — Il datore di lavoro s'impegna ad assumere membri del sindacato in tutti i lavori edili in base alle tariffe e alle condizioni appresso stabilite. Il sindacato non permetterà ai propri membri di lavorare per conto di un datore di lavoro che non abbia aderito a questo contratto, o ad altro simile.

(1) L'agente sindacale (steward) è un operaio iscritto al sindacato incaricato di tutelare gli interessi della categoria all'interno di uno stabilimento o sul posto del lavoro. (N. d. L.)

ART. 2. - *Trasferimenti*. — Il sindacato s'impegna di non trasferire i suoi membri da un datore di lavoro ad un altro senza il consenso di quello presso il quale essi prestano la loro opera.

ART. 3. - *Assicurazione degli operai*. — È stato concordato che nessun membro del sindacato avrà il permesso di lavorare per un datore di lavoro che non gli garantisca il trattamento assicurativo previsto dalle leggi in vigore. È inoltre convenuto che ogni datore di lavoro corrisponderà immediatamente una indennità di disoccupazione all'operaio assicurato che venga allontanato dal lavoro permanentemente o per un periodo indefinito.

ART. 4. - *Deficienza di assistenza da parte del sindacato*. — Se, dopo 24 ore di avviso da parte del datore di lavoro, il sindacato non riesce a fornire l'adeguato numero di carpentieri specializzati, il datore di lavoro potrà impiegare quei carpentieri, che accettino le norme e i regolamenti del sindacato.

ART. 5. - *Orario*. — La normale giornata lavorativa è fissata in 8 ore tra le 7.30 a.m. e le 4.30 p.m.. La normale settimana lavorativa comprenderà cinque giorni dal lunedì a tutto il venerdì.

Nessun lavoro sarà eseguito nei giorni di sabato, domenica, o festivi, o in ore straordinarie, se non dietro il rilascio di una autorizzazione scritta del sindacato carpentieri.

ART. 6. - *Salari*. — Le tariffe salariali per tutti i carpentieri giornalieri saranno di un minimo di 1,45 dollari all'ora, dal 1° giugno 1941 al 1° settembre 1941, e di 1,50 dollari all'ora dal 1° settembre 1941 al 1° giugno 1942. I lavori non ultimati entro il 1° giugno 1942, saranno completati in base alla tariffa di 1,50 dollari all'ora e alle condizioni di lavoro stabilite da questo contratto.

ART. 7. - *Lavoro straordinario*. — Il lavoro straordinario effettuato dagli operai durante la settimana lavorativa verrà com-

pensato in ragione di una volta e mezza la tariffa ordinaria. Gli operai che lavorano oltre il normale orario di lavoro nei giorni di venerdì, sabato e domenica e fino alle 7.30 a.m. del lunedì, nei seguenti giorni festivi: Capo d'anno, giorno della Decorazione, 4 luglio, Giornata del Ringraziamento e Natale, saranno pagati il doppio. Nessun lavoro sarà eseguito durante la Giornata del Lavoro.

ART. 8. - *Giorno di paga*. — La paga settimanale verrà corrisposta il venerdì durante o dopo l'ora di uscita, e il tempo impiegato nell'attesa della riscossione verrà compensato in ragione di una volta e mezza la tariffa ordinaria.

ART. 9. - *Capo-squadra*. — Quando vi sono 6 o più carpentieri al lavoro, uno di questi viene designato capo-squadra, egli non avrà restrizioni nell'uso degli attrezzi, e riceverà una maggiorazione del salario sopra stabilito non inferiore a 15 cents all'ora.

ART. 10. - *Agente sindacale*. — L'agente sindacale non deve essere esonerato dal lavoro per adempiere alle sue mansioni sindacali. Il rappresentante del sindacato deve essere consultato prima di prendere qualsiasi provvedimento contro un agente sindacale. Nel caso che si verifichi una controversia essa deve essere deferita al comitato misto consultivo per il giudizio. In attesa della decisione, l'interessato deve adempiere ad entrambi le sue funzioni di operaio giornaliero e di agente sindacale. Il comitato misto consultivo deve risolvere la controversia sottopostagli entro una settimana.

ART. 11. - *Cattive condizioni atmosferiche*. — Qualora le condizioni atmosferiche rendano troppo disagiato il lavoro, l'agente sindacale o il rappresentante del sindacato dovranno ordinare agli operai che lavorano all'aperto, di sospendere il lavoro finché il tempo non sia migliorato.

ART. 12. - *Lavoro in turni*. — Quando viene concesso dal sindacato il permesso di lavorare in 2 o 3 turni, il primo turno di lavoro regolare verrà compensato in base

alla tariffa ordinaria. Gli operai giornalieri che lavorano nel 2° o 3° turno riceveranno la paga di otto ore per sette ore di lavoro. Il lavoro compiuto senza che però venga raggiunto il ciclo completo dei turni sarà remunerato come lavoro straordinario, a meno che sia stato impedito a causa di forza maggiore, o di altri inevitabili impedimenti non imputabili all'imprenditore. In tale caso, la forzata sosta del lavoro dovrà essere remunerata sulla base di una volta e un settimo la tariffa ordinaria. A nessun operaio sarà permesso di lavorare per più di un turno nel giro di 24 ore.

Resta inteso che il permesso per il lavoro in turni sarà concesso dal sindacato soltanto quando il lavoro debba durare per 5 o più giorni, in entrambi i turni, e che i turni stessi dovranno essere di uguale durata.

ART. 13. - Spese di trasporto. — Le spese di trasporto per tram e autobus, eccedenti le due corse urbane giornaliere dovranno essere pagate dal datore di lavoro.

ART. 14. - Depositi per attrezzi. — Il datore di lavoro deve fornire una tettoia adatta e asciutta o un locale con serratura e chiave per proteggere i vari arnesi dei carpentieri, e i fabbricati di altezza superiore ai 4 piani devono avere un magazzino ad ogni quarto piano. L'imprenditore risponderà del furto degli arnesi qualora non abbia provveduto a fornire tali ripari.

ART. 15. - Lavoro dell'imprenditore. — Soltanto ad uno dei membri della ditta sarà consentito di adoperare gli arnesi da carpentiere, o di fare il capo-squadra, a meno che tutti gli altri membri della ditta non siano iscritti al sindacato.

ART. 16. - Controversie di categoria. — Per quanto riguarda le controversie di categoria che possono sorgere tra i carpentieri ed un altro qualsiasi sindacato, i carpentieri convengono di sottoporre subito il problema alla più ampia discussione con l'intento di addivenire ad una amichevole soluzione della vertenza.

Il datore di lavoro e il sindacato conven-

gono inoltre che il lavoro non sarà interrotto nel periodo di attesa del giudizio sulla controversia.

ART. 17. - Comitato misto coesultivo. — Un apposito comitato consultivo, composto di 3 o più rappresentanti di entrambe le parti contraenti, dovrà risolvere tutte le dispute o malintesi che eventualmente sorgessero tra le parti in causa nell'applicazione di questo contratto.

ART. 18. - Apprendisti. — I rapporti di apprendistato dei carpentieri saranno regolati da una commissione mista di arbitrato composta di un numero paritetico di datori di lavoro e di lavoratori.

Gli appaltatori che abbiano svolto la propria attività nel distretto per un periodo ininterrotto di 2 o più anni possono assumere degli apprendisti in base al seguente rapporto: per 4 operai giornalieri in media all'anno un apprendista; per 10 operai giornalieri in media all'anno 2 apprendisti. Gli appaltatori che impiegheranno in media più di 10 operai giornalieri, avranno il diritto di assumere un numero supplementare di apprendisti lasciato a discrezione della commissione mista, entro i seguenti limiti:

gli apprendisti supplementari potranno essere assunti soltanto allo scadere del 1° anno del contratto di apprendistato, ma in nessun caso il loro numero potrà superare i quattro.

I salari degli apprendisti dovranno essere conformi alle seguenti tariffe:

1° anno di apprendistato	35%
2° anno " "	48%
3° anno " "	60%
4° anno " "	75%

della tariffa stabilita per l'operaio giornaliero.

Nessun apprendista avrà il permesso di servirsi di attrezzi meccanici, come per esempio la sega di precisione, la pialla, il trapano, o qualsiasi sega meccanica, fino allo scadere del secondo anno del contratto di apprendistato.

ART. 19. - Durata del contratto. — Nel caso che una delle due parti contraenti intenda modificare il contratto, dovrà dare un preavviso di almeno 90 giorni all'altra parte in causa. Il contratto continuerà ad avere pieno vigore finché tale preavviso non venga dato.

ART. 20. - Speciale accortezza. — Riconoscute le difficoltà che i lavoratori di oltre 60 anni incontrano nell'ottenere una regolare occupazione, dovrà essere incoraggiata l'assunzione di quei lavoratori che siano ancora atti al lavoro sempre che le condizioni del lavoro stesso lo permettano. Quan-

to sopra costituisce un accordo ed un patto raggiunto fra e per conto dei datori di lavoro e del sindacato.

Nessun'altra norma o regolamento saranno adottati da nessuna delle due parti contraenti, senza il benestare del comitato misto consultivo.

Per la Sezione dei Costruttori di Cincinnati dell'Associazione degli Appaltatori Edili d'America.

Firmato: E. COSTANTINO

Per il Consiglio distrettuale dei Carpentieri dell'Ohio Valley.

Firmato: E. COSTANTINO

Cincinnati-OHIO, 1 giugno 1941.

CONTRATTO PER I LAVORATORI DEI TRASPORTI DI CITTÀ

Il presente contratto entra in vigore il giorno della sua stipulazione addì 20 giugno 1940, fra e per conto della *Racine Motor Coach Lines, Inc.* (Linee Automobilistiche Racine), compagnia già esistente sotto la giurisdizione dello Stato di Wisconsin, appresso indicata come « Società » e rappresentata dai suoi successori o cessionari, e la Divisione n. 998 in rappresentanza della *Amalgamated Association of Street, Electric Railway and Motor Coach Employees of America*, (Associazione riunita dei Lavoratori del Traffico Stradale) appresso indicata come « Associazione ».

PREMESSO CHE:

la continuazione degli attuali rapporti d'amicizia e di cooperazione esistenti fra i membri dell'associazione e la società risultano essere di reciproco vantaggio per entrambe le parti;

la società compie un servizio di pubblica utilità e ambedue le parti contraenti sono d'accordo sulla necessità di assicurare al pubblico la continuità ininterrotta di tale servizio;

la prosperità dei membri dell'associazione dipende dalle operazioni vantaggiose della società;

ambedue le parti contraenti convengono sulla necessità di fornire sempre ai passeggeri il tipo di servizio più confortevole da parte del personale viaggiante, allo scopo di assicurare e conservare alla società introiti sufficienti a sostenere l'attività del servizio;

l'esistenza di un contratto che disciplini i diritti e i doveri del personale, i salari, l'orario di servizio, le condizioni di lavoro, la procedura delle controversie, varrà a promuovere l'armonia e l'efficienza dell'organizzazione, e varrà ad assicurare la prestazione del tipo più confortevole di servizio;

una completa intesa ed accordo sono stati raggiunti tra la società e l'associazione, ed è desiderio di entrambe le parti in causa che il contratto venga redatto per iscritto;

in considerazione di quanto sopra, si conviene e stabilisce quanto segue:

ART. 1. - Riconoscimento dell'associazione. — L'associazione sarà l'unico ente autorizzato a trattare i rapporti di lavoro con la società ed a curare il mantenimento in servizio dei lavoratori, le cui mansioni sono elencate nelle tabelle salariali riportate in questo contratto. L'associazione s'impegna a non includere né trattenere fra i suoi iscritti impiegati di controllo della società; vale a dire impiegati che abbiano il diritto di assumere in servizio e licenziare il personale o di regolarne la disciplina, o qualsiasi impiegato che svolga le seguenti mansioni di spedizioniere, capo-gruppo, ispettore, cassiere, commesso di magazzino, o impiegati di segreteria.

ART. 2. - Compiti dell'associazione. — I dipendenti della società che possano essere chiamati a trattare affari per conto dell'associazione e per cui sia necessario assentarsi dal servizio, dovranno potersi assentare, dietro richiesta ai competenti dirigenti della

165
CONTRATTO LAVORATORI TRASPORTI DI CITTÀ
società, per un periodo di tempo sufficiente al disbrigo di tali affari. Si conviene inoltre che qualsiasi dipendente della società che possa essere chiamato o assegnato agli uffici della Divisione n. 998, per impegni che richiedano la sua assenza dal servizio presso la società, dovrà essere reintegrato, alla cessazione del suo compito, nel posto precedente, fatti salvi i suoi diritti di anzianità ed ogni altro diritto goduto in comune con gli altri dipendenti, sempre ammesso però che egli sia riconosciuto idoneo a rientrare in servizio.

ART. 3. - Trattative. — La società e l'associazione reciprocamente convengono di riunirsi in qualsiasi momento e di trattare per mezzo dei loro dirigenti debitamente accreditati, capi-sindaco, rappresentanti, e commissari, su tutte le questioni che possano sorgere nell'applicazione di questo contratto, o altre di interesse comune.

ART. 4. - Arbitrato. — Si conviene che l'associazione e la società dovranno cercare di comporre amichevolmente fra loro qualsiasi controversia che possa sorgere nell'applicazione di questo contratto, o negoziare il rinnovo dello stesso senza ricorrere all'arbitrato; ma qualora tali controversie dovessero danneggiare seriamente una o l'altra delle parti, si conviene che come « ultima ratio », esse dovranno essere sottoposte all'arbitrato.

Una qualunque delle due parti che desideri giungere ad un arbitrato su qualsiasi questione, dovrà notificarlo all'altra parte per iscritto; ed entro una settimana da tale notifica, ciascuna parte dovrà sottoporre per iscritto all'altra il nome del suo membro designato a far parte della commissione di arbitrato. Questi arbitri tenteranno di giungere ad un accordo sulle questioni loro sottoposte ma qualora tali tentativi di conciliazione dovessero fallire (1), dovranno eleggere un terzo arbitro. Quando il terzo arbitro sarà scelto, la commissione stabilirà la procedura d'arbitrato. Gli arbitri si incontreranno ogni qual volta lo riterranno utile.

(1) Entro una settimana della loro nomina.

168
Durante lo svolgersi dell'arbitrato non vi saranno né scioperi né serrate. I risultati della commissione d'arbitrato saranno verbalizzati, ed entrambe le parti contraenti si sottoporranno alle decisioni della maggioranza. Nel caso che l'arbitro scelto da una o l'altra delle due parti, si dimetta, si ritiri o muoia, la parte che lo aveva designato provvederà entro una settimana alla sua sostituzione e l'arbitrato procederà quindi senza interruzioni o altri cambiamenti di persona. Ciascuna delle parti sosterrà le spese del proprio arbitro e tutte quelle incontrate nella preparazione e presentazione della propria causa. Qualsiasi altra spesa comune sostenuta durante il corso delle trattative sarà egualmente divisa tra le due parti.

ART. 5. - Amministrazione. — L'amministrazione e lo svolgimento degli affari, la direzione di tutto il personale, la determinazione delle qualifiche minime necessarie per qualsiasi genere di lavoro e la valutazione delle qualifiche individuali per l'assegnazione alle diverse mansioni devono essere riservate esclusivamente alla società. Tuttavia, a qualsiasi dipendente che abbia superato il periodo di prova di 90 giorni, come appresso specificato, non dovranno venir contestate, senza giustificato motivo le sue qualifiche per la particolare classifica che gli è stata assegnata. Se un qualsiasi dipendente desiderasse essere trasferito ad un posto diverso da quello al quale è stato assegnato, le qualifiche richiestegli non dovranno essere più restrittive di quelle pretese da qualsiasi nuovo impiegato.

Nulla di quanto ivi contenuto può tuttavia privare la società del suo riconosciuto diritto a specificare un indice minimo di salute e idoneità fisica da richiedersi ai dipendenti per il sicuro svolgersi del servizio verso il pubblico o del suo diritto a richiedere, di tanto in tanto, gli opportuni accertamenti medici sul mantenimento di tali indici.

Nel caso che sorgano eventuali divergenze tra la società e l'associazione, in merito ad una decisione della società, riguardante

un qualsiasi dipendente, si convocherà una riunione mista ed entrambe le parti esporranno le loro ragioni. Se la divergenza dovesse ancora sussistere dopo tali consultazioni, l'associazione avrà il diritto di sottoporre il caso ad arbitrato secondo quanto sopra stabilito.

ART. 6. - Disciplina. — Il diritto ad esercitare la disciplina spetta esclusivamente alla società. Ciò nondimeno qualsiasi lavoratore tutelato da questo contratto avrà il diritto di essere sentito dai competenti funzionari della società, e di produrre a suo favore testimonianze di dirigenti dell'associazione, per contestare le accuse che gli vengono mosse e se tali accuse non saranno comprovate esse non dovranno essere riportate nella sua scheda personale. Se il provvedimento disciplinare ha determinato una interruzione della paga egli sarà rimborsato di tale perdita. Soltanto i provvedimenti disciplinari che comportino il licenziamento o la sospensione di un dipendente per più di 2 settimane possono essere sottoposti ad arbitrato, mentre il licenziamento o la sospensione per disonestà od ubriachezza non vi sarà soggetto, come pure non sarà arbitrata la sospensione o il licenziamento di un dipendente per la cattiva condotta tenuta fuori del luogo dove egli lavora, ma durante le ore di servizio, poiché la società ritiene che in tal caso, mantenere in servizio tale dipendente, potrebbe significare approvazione della sua condotta. Le accuse contro qualsiasi dipendente dovranno essere precisate e saranno portate a sua conoscenza entro 72 ore dalla notifica delle suddette, ed essere quindi segnalate al capo reparto competente. In queste 72 ore non saranno incluse le domeniche, i giorni festivi, le assenze per malattia, ecc.

Nessun provvedimento disciplinare che comporti la sospensione dal servizio potrà menomare i diritti di anzianità del dipendente. I membri dell'associazione non dovranno inoltre essere redarguiti di fronte al pubblico.

ART. 7. - Congedo. — Qualora il periodo di congedo superi la durata di un mese il lavoratore perderà in tale periodo i diritti di anzianità e a meno di speciali accordi fra la società e l'associazione. In caso di malattia o d'incidente verificatisi fuori servizio, il dipendente conserverà il suo grado di anzianità al massimo per un anno, purché egli possa dimostrare per mezzo di un certificato rilasciato dal medico della società di essere fisicamente idoneo a riprendere servizio.

ART. 8. - Affissione di bollettini. — La società accetta di tenere esposti i bollettini dell'associazione nella sala del personale conduttore e nelle autorimesse. Non sarà esposto nessun altro avviso all'interno di quelli riguardanti riunioni, solennità sociali dei lavoratori, ed altre simili comunicazioni dell'associazione.

ART. 9. - Esattori dei contributi. — La società permetterà agli esattori dell'associazione di riscuotere i suoi contributi nei locali della società purché ciò non intralci il lavoro.

ART. 10. - Assunzioni. — Quando vengono richiesti nuovi lavoratori appartenenti a qualsiasi gruppo che dipenda dalla Divisione n. 998, deve essere data la precedenza a coloro che sono stati licenziati per mancanza di lavoro, sempre che essi possiedano le qualifiche necessarie per essere assunti. I nuovi dipendenti saranno tenuti in prova per un periodo di 90 giorni dalla data della loro assunzione.

La responsabilità per gli avanzamenti dei dipendenti meritevoli di promozione spetta esclusivamente alla società, che deve quindi essere sola a giudicare se un dipendente ne possiede o meno i necessari requisiti. La società conviene che non vi sarà nessuna discriminazione nei confronti dei membri dell'associazione circa le promozioni: essa consulterà i rappresentanti dell'associazione per qualsiasi promozione che la stessa desideri discutere. A parità di qualifiche, il

grado di anzianità costituirà un criterio preferenziale per promozione che potrà essere richiesta dallo stesso dipendente.

ART. 11. - Anzianità. — La società stabilisce che tutti i dipendenti della ex Divisione Racine della Milwaukee Electric Railway & Transport Co., che siano stati rilevati dalla Società delle Racine Motor Coach Lines, Inc., in data 1° gennaio 1940, conserveranno la loro anzianità a decorrere dalla data della loro prima assunzione con la società di trasporti. La tabella d'anzianità attualmente nella sala dei conduttori costituirà la base per tutti gli avanzamenti.

Qualsiasi lavoratore tutelato da questo contratto che sia promosso ad esercitare funzione direttiva o esecutiva, sarà automaticamente cancellato dalla tabella d'anzianità allo scadere di 6 mesi dalla data della promozione. Nel caso che tale funzione venga abolita o che l'impiegato venga rimosso dalla stessa per ragioni che non comportino il licenziamento, egli sarà reintegrato al proprio posto sulla tabella d'anzianità.

ART. 12. - Trasferimenti a Milwaukee. — Si conviene tra l'associazione e la società, che la scelta dei lavoratori da trasferirsi è inappellabile dai medesimi e che essi si trasferiranno a Milwaukee in qualsiasi momento la società lo ordini.

Questo provvedimento è inoltre riconosciuto come parte essenziale di questo contratto.

ART. 13. - Incidenti. — Ogni incidente verificatosi per ragioni di lavoro sulle vetture della società, anche se apparentemente insignificante, sarà riferito per intero e con esattezza dagli interessati sul rapporto modulo fornito dalle società. Tali rapporti saranno redatti e presentati nello stesso giorno in cui è occorso l'incidente e saranno compilati in conformità alle istruzioni della società. Qualsiasi membro del personale viaggiante, che dopo aver presentato un preciso ed esauriente rapporto, come sopra detto, venga richiesto di comparire nell'ufficio della società o in qualsiasi corte, o in un altro posto, per chiarimenti supplementari o per

un esame ulteriore dei fatti, sarà rimborsato per il tempo ivi speso. Incidenti o danni causati da trascuratezza, negligenza o violazione dei regolamenti della società comporteranno misure disciplinari o licenziamento.

I conducenti riceveranno 15 cents per ogni rapporto compilato oltre le normali ore di lavoro; tale pagamento verrà effettuato dal contabile della sezione su presentazione del rapporto.

ART. 14. - Igiene e sicurezza. — La società terrà periodicamente, e non più di una volta al mese, riunioni per esaminare le condizioni di igiene e sicurezza del lavoro alle quali assisteranno tutti i dipendenti.

La società provvederà ad assicurare sempre le migliori condizioni igieniche del lavoro. Tutto l'equipaggiamento, il macchinario e le vetture provviste dalla società dovranno assicurare buone condizioni di lavoro. L'associazione conviene che i suoi membri useranno tutte le precauzioni fornite o richieste dalla società e lavoreranno sempre in condizioni di sicurezza.

Non sarà permesso ai lavoratori di lavorare nell'interno di qualsiasi vettura o autobus mentre lo stanno verniciando a spruzzo.

Verranno usati paraocchi, come viene specificato nelle norme di sicurezza. Le norme per i paraocchi sono passibili di modifiche reciprocamente concordate. Rappresentanti dell'associazione e della società appositamente designati proseguiranno insieme gli studi e le ricerche per i possibili miglioramenti nell'igiene e sicurezza del lavoro che possono essere apportati senza vantaggio per nessuna delle due parti.

ART. 15. - Condizioni di lavoro e orario dei conduttori. — A) Procederà per l'assegnazione e la scelta dei percorsi.

1) Tranne in caso di emergenza, alle 5 p.m. sarà esposto un bollettino di servizio per l'assegnazione del personale ausiliario ai servizi del giorno seguente.

2) Il personale assente, per malattia o infortunio, dovrà notificare prima delle 3 p.m. al funzionario incaricato della società il de-

169

170

siderio di essere segnato in o fuori servizio per il giorno seguente.

3) Approssimativamente ogni 3 mesi, e a discrezione della società, vi sarà una ridistribuzione delle corse.

4) La tabella dei giorni settimanali di libertà per il personale ausiliario sarà esposta e resterà in vigore per il periodo di tempo ritenuto più conveniente. Per il personale permanente, invece, tale tabella sarà affissa e resterà in vigore per il periodo di tempo convenuto fra l'associazione e la società.

5) Il bollettino di servizio, sia diurno che notturno, per il personale ausiliario sarà chiamato bollettino di avvicendamento. Quando i lavoratori permanenti sono assenti per un periodo di 6 o più giorni a causa di malattia, o in seguito a recupero permesso, ecc., i lavoratori ausiliari più anziani li sostituiranno nelle rispettive corse fino al loro ritorno in servizio, tranne che nel periodo di ferie durante il quale tutte le corse vacanti saranno assegnate a loro scelta dai lavoratori ausiliari. Se il lavoratore ausiliario più anziano trascura il proprio servizio, egli sarà retrocesso in fondo al bollettino di servizio e tutti gli altri lavoratori ausiliari avranno la precedenza nella scelta dei servizi prima che ritorni il suo turno di scelta o fino alla prossima scelta generale.

Art. 16. - Condizioni e ore di lavoro dei conducenti. — B) Provvedimenti che regolano le ore di permesso, fogli di paga e giorni di libertà uscita:

1) Tutte le corse ordinarie effettuate durante la settimana lavorativa o di sabato, saranno pagate per meno di 8 ore e tali servizi non saranno conteggiati sul foglio paga per più di 9 ore e mezza al giorno. Il lavoro straordinario non sarà cioè pagato al conducente per la prima ora e mezza prestata in eccedenza all'orario normale, ma oltre le 10 ore giornaliere verrà interamente pagato.

2) Tutte le corse ordinarie effettuate durante la settimana lavorativa e di sabato saranno possibilmente conteggiate, per approssimative 8 ore di lavoro.

3) Nessun servizio domenicale sarà pagato per meno di 6 ore.

4) Nessun servizio settimanale sarà pagato per meno di 46 ore alla settimana.

5) Tutti i conducenti di tram e autobus in servizio permanente avranno diritto ad un giorno di libertà uscita alla settimana e il permesso domenicale verrà equamente distribuito tra tutto il personale entro i limiti del possibile.

6) Tutti i dipendenti saranno richiesti di mantenere almeno del numero di giorni di libertà registrati.

7) La società tenterà, nel distribuire equamente il lavoro del sabato e della domenica, di pareggiare il totale delle ore di lavoro settimanali prestate da ciascun dipendente.

8) Eccetto che in caso di emergenza, non sarà chiesto ai conducenti che abbiano prestato servizio straordinario notturno, di lavorare nella mattina successiva.

9) Su tutte le vetture in servizio interurbano riservato verrà corrisposta la paga ordinaria. Quando un conducente di autobus è richiesto per una corsa riservata che gli frutti meno del servizio ordinario, la società avrà, se lo crede opportuno, il diritto di sostituirlo.

10) Su tutte le vetture in servizio interurbano riservato, verrà corrisposta la paga ordinaria di 10 ore al giorno quando la vettura sia stata fuori tutta la notte.

11) A tutti i conducenti verrà garantito un minimo di paga corrispondente alle ore di servizio ordinario quando: a) sia temporaneamente comandato a prestare un servizio esterno per conto di altra società; b) sia facendo pratica per essere assegnato ad una mansione diversa.

12) Il personale ausiliario che faccia pratica per una mansione diversa riceverà la paga normale.

13) La società concederà abboni di orario nei seguenti termini: a) firme di uscita, 12 minuti; b) firme di prelievo, 5 minuti, più 6 minuti di effettivo viaggio per i prelievi fuori di Oak-Park e 15 minuti di viaggio fino a Oak-Park; c) per solo cambio, 5 minuti; d) per cambio e rifornimento, 8 minuti.

14) È sottinteso che vi siano delle limitazioni su certe linee che non permettano la sosta regolamentare a tutti i capo linea. In generale, tuttavia, la società cercherà di mantenere un minimo di sosta di 2 minuti ad ogni capo linea o di 4 minuti per il giro circolare.

15) La società fornirà cabine di condotto a tutti i capo-linea degli autobus che rimarranno aperte al personale a tutte le ore convenienti.

16) I conducenti di autobus specializzati, che siano comandati al servizio di scuolaguida riceveranno un compenso straordinario di 50 cents al giorno durante tale servizio.

17) La società pagherà i suoi dipendenti che siano chiamati per servizi d'emergenza notturni a partire dal momento in cui essi lasciano la propria casa, accordando loro il tempo necessario allo spostamento.

18) I membri dell'associazione che assistano a giudizi, inchieste, ecc. su richiesta della società, saranno pagati per il tempo ivi speso in base alle regolari tariffe più le spese di assistenza nel caso che debbano spostarsi fuori sede. Se tale incarico sarà eseguito oltre il normale orario di lavoro, il dipendente che riceverà il regolare corrispettivo.

19) Chiamate in servizio: a) Una chiamata al mattino prima delle 7 frutterà la paga minima di un'ora e mezza; le altre chiamate frutteranno la paga minima di un'ora.

b) Nel caso che il tempo trascorso fra l'assegnazione del servizio e l'orario regolare di inizio del lavoro sia di 60 minuti o meno, la chiamata in servizio sarà pa-

gata fino all'orario di inizio del lavoro. Quando questo periodo di tempo sia superiore ai 60 minuti, la chiamata straordinaria sarà pagata soltanto per le ore di assegnazione del servizio, secondo quanto indicato al comma a).

20) Le corse mattutine (prima delle 7) saranno retribuite con la paga di un'ora e mezzo. Tutti gli altri servizi straordinari saranno retribuiti con la paga minima di un'ora.

Art. 17. - Salari dei conducenti. — Si conviene mutualmente che le esistenti tariffe orarie pagate ai conducenti attualmente iscritti sul ruolo di paga e prestando servizio presso la società dal 1° gennaio 1940, fino al 1° ottobre 1940 non subiranno alcuna riduzione o modifica.

(Tariffe omesse).

Al personale ausiliario sarà assicurata una paga minima di 162 ore mensili.

Art. 18. - Condizioni e ore di lavoro del personale addetto ai garages. — 1) Tutte le ore di servizio prestate in qualsiasi giorno oltre le 9 ore saranno retribuite una volta e mezza la tariffa ordinaria.

2) Quando già impiegati, il cui orario normale di servizio non comprenda la prestazione di lavoro notturno, siano temporaneamente assegnati al servizio notturno per 2 o più notti (in base ad accordi precedentemente stabiliti), riceveranno la normale tariffa oraria maggiorata di 5 cents all'ora.

3) Il servizio notturno richiesto soltanto per una notte, sarà retribuito in ragione di una volta e mezza le tariffe ordinarie, ma se tale lavoro dovesse invece continuare per 2 o più notti, le ore di lavoro della prima notte precedentemente concordate verranno pagate col premio di 5 cents all'ora e non con la tariffa di una volta e mezza.

4) Tale premio non verrà corrisposto se il mutamento del servizio da diurno a notturno non è temporaneo, ma previsto nella

normale rotazione del servizio del lavoratore.

Analogamente, la corresponsione del premio verrà interrotta se, dopo un certo periodo di tempo (3 giorni), tale mutamento viene considerato come incluso nella normale rotazione del servizio.

5) Per tutti i lavori esterni di spalatura della neve e incenerimento delle ruote eseguiti sotto le intemperie, che non siano retribuiti con tariffa di una volta e mezzo, sarà corrisposta la maggiorazione di 5 centesimi all'ora sulla tariffa oraria normale.

6) La società pagherà i dipendenti chiamati per servizi di emergenza o notturni a partire dal momento in cui essi lasciano l'abitazione concedendo loro il tempo necessario allo spostamento. Anche il tempo necessario agli spostamenti per il passaggio da una occupazione ad un'altra, diettati durante l'orario del lavoro, verrà abbonato. Se qualche dipendente viene destinato con preavviso a prestare servizio in un posto diverso dalla sua sede abituale, il suo servizio decorrerà agli effetti del salario, dal momento del suo arrivo sul posto ma non prima dell'inizio dell'orario di lavoro.

7) Qualsiasi lavoratore temporaneamente trasferito ad una occupazione che sia retribuita con una tariffa più bassa, riceverà ugualmente la normale tariffa che gli spetta per la sua abituale occupazione.

8) Qualsiasi lavoratore temporaneamente trasferito ad una occupazione meglio classificata, riceverà la rispettiva tariffa dopo il quindicesimo giorno di qualunque semestre.

9) Qualora i dipendenti della società siano trasferiti da un posto ad un altro a causa di diminuzione del lavoro nelle loro attuali occupazioni, o, per altre ragioni, siano effettuati degli spostamenti, essi riceveranno la tariffa pertinente alle nuove occupazioni.

10) Coloro che ritornino alla loro precedente occupazione dopo un temporaneo spostamento riceveranno immediatamente la tariffa precedentemente spettante loro.

ART. 19. - *Salari per gli addetti ai garages.* — I salari da pagarsi nei garages per le classifiche sottoriportate saranno i seguenti: (tariffe omesse).

ART. 20. - *Impieghi dell'associazione.* — Si conviene fra la società e l'associazione che, in considerazione dei reciproci obblighi qui contenuti, i membri di detta associazione dimostreranno cortesia ai passeggeri e al pubblico in generale e lavoreranno sempre nel miglior interesse della società. Essi inoltre convengono di proteggere tutto ciò che appartiene alla società da eventuali danni causati da loro o da altri, sempre che sia in loro potere di farlo, e di attenersi sempre nella guida delle vetture ai regolamenti della società, alle leggi dello Stato e alle ordinanze municipali, e di usare ogni precauzione per impedire il verificarsi di incidenti che danneggiano la proprietà, il personale della società e i passeggeri. L'associazione s'impegna a cooperare nella investigazione sull'illegitimo uso degli incassi, o su altre azioni scorrette, e ad aiutare la società in ogni momento per impedire il verificarsi di tali malversazioni.

ART. 21. - *Trasporti.* — Continuerà ad applicarsi la vigente consuetudine per il trasporto gratuito dei dipendenti della società retribuiti a tariffa oraria e adibiti a servizi di linea e di manutenzione.

ART. 22. - *Ferie.* — Il personale permanente che alla data del 1° giugno di ogni anno sia in servizio presso la società da 12 mesi, ma da meno di 24, avrà diritto a sei giorni di ferie. Per il secondo anno di servizio avrà diritto al supplemento di un altro giorno di ferie.

In ogni caso l'indennità di ferie sarà conteggiata in ragione di 8 ore giornaliere per il numero di giorni di ferie ai quali il dipendente ha diritto. Per determinare il numero di giorni di ferie spettanti ad ogni dipendente, sarà considerato il periodo di servizio continuativo da questi prestato a partire dal giorno in cui ha preso servizio presso la società. Tuttavia le assenze

dovute ad interruzioni di lavoro imputabili al dipendente, non potranno intaccare il diritto alle ferie, che però verranno ridotte di un giorno per ogni mese, o frazione maggiore di esso, nei quali il dipendente sia stato effettivamente escluso dal ruolo paga della società.

Il periodo nel quale saranno stabilite le ferie sarà convenuto fra il capo-reparto e i competenti rappresentanti dei lavoratori. Il capo-reparto si accorderà con detti rappresentanti circa la data delle ferie dei singoli dipendenti, e la tabella ferie, che verrà in seguito esposta, non potrà essere modificata se non dietro reciproco accordo fra le parti. Il frazionamento delle ferie, dovrà essere evitato e non richiesto dal reparto; se tuttavia, per la natura e le condizioni del servizio, il personale stesso lo ritiene opportuno per il soddisfacente andamento del lavoro, esso potrà essere concordato con l'approvazione del capo reparto. Le ferie non dovranno essere rimandate da un anno all'altro e accumulate, ma saranno perdute se non vengono godute entro l'anno solare.

Il lavoratore non può rinunciare a un giorno di ferie per ricevere in sostituzione la paga straordinaria. Nessun giorno di ferie o indennità di ferie sarà concesso al dipendente d'missione o licenziato. Nes-

sun corrispettivo di ferie sarà pagato anticipatamente con il salario. Tali corrispettivi saranno pagati nel regolare giorno di paga immediatamente seguente al ritorno in servizio del dipendente.

ART. 23. - *Durata del contratto.* — Questo contratto resterà in vigore dal 16 giugno 1940 al 30 settembre 1942. Nel caso che, alla data del 15 settembre 1941, l'indice del costo della vita delle 51 città degli Stati Uniti, calcolato dall'Ufficio di Statistica del Lavoro degli Stati Uniti risultasse sopra il normale e sia cioè a 110, la società, in data 1° ottobre 1941, aumenterà le tariffe dei propri dipendenti di cui all'appendice A, di 75 centesimi all'ora, o denuncerà il contratto per la revisione.

In attestato di quanto sopra la società dispone che questo contratto sia reso esecutivo per suo conto da parte di . . . suo Presidente, e l'associazione dispone che lo stesso sia reso esecutivo per suo conto da parte di . . . suo Presidente, in Racine, Wis., alla data sopra riportata.

Per le Linee Automobilistiche Racine.
Firmato: IL PRESIDENTE

Per la Divisione n. 998 della Associazione riunita dei Lavoratori del Trasporto stradale.
Firmato: IL PRESIDENTE

CONTRATTO PER I LAVORATORI DELLE INDUSTRIE PRODUTTRICI DI MACCHINE ELETTRICHE

Questo contratto entra in vigore il giorno della sua stipulazione addì . . . aprile 1947, tra la *General Electric Company* (Società Generale di Elettricità) d'oca italiana chiamata « Società », e la *United Electrical, Radio & Machine Workers of America* (Unione dei lavoratori di macchine elettriche e apparecchi radio d'America) con i suoi sindacati distrettuali ad essa affiliati, chiamata il « Sindacato ».

ART. 1. - Riconoscimento del sindacato. — La società accetta di riconoscere il sindacato come il solo ente autorizzato a trattare i rapporti collettivi di lavoro per quegli stabilimenti o gruppi degli stessi per i quali il sindacato, in base ad altri mezzi soddisfacenti per entrambe le parti, risulta essere stato o debba essere designato o riconosciuto come l'unico ente competente a trattare tali rapporti. Il regolamento di tali rapporti collettivi sarà stabilito per singoli stabilimenti o lavori, eccetto quando si riferisca a diversi o a tutti gli stabilimenti. Gli stabilimenti ai quali attualmente si applica questo contratto sono i seguenti: (elenco degli stabilimenti e dei sindacati locali omessi).

ART. 2. - Condizioni igieniche del lavoro. — E nell'interesse della società di provvedere ad assicurare le condizioni igieniche di lavoro agli operai e di cercare costantemente di impedire con ogni possibile mezzo, e cioè con sistematiche ispezioni sull'igiene, uso di congegni di sicurezza, di

sovveglianza e assistenza sanitaria, il verificarsi di infortuni o di rischi per la salute dei lavoratori.

ART. 3. - Divieto di discriminazione e coercizione sui lavoratori. — 1) Nessuna discriminazione da parte di capi-squadra, sovrintendenti, o altri rappresentanti della società di qualunque stabilimento potrà essere esercitata nei confronti di qualsiasi operaio per la sua qualità di membro del sindacato.

2) Il sindacato assicura che né i suoi funzionari né i suoi membri ed altre persone direttamente o indirettamente dipendenti da esso, compiranno azioni intimidatorie o coercitive verso gli operai; né faranno propaganda in seno alla società durante l'orario di lavoro.

ART. 4. - Orario normale e straordinario. — 1) La durata della settimana lavorativa sarà di 40 ore e cioè di 8 ore al giorno per 5 giorni alla settimana, dal lunedì a tutto il venerdì.

2) Tutto il lavoro prestato oltre le 8 ore giornaliere e oltre le 40 ore settimanali, nonché tutto il lavoro eseguito di sabato, sarà pagato in ragione di una volta e mezzo la tariffa ordinaria; quello prestato nelle domeniche e nei giorni festivi di precetto, sarà pagato il doppio. Per le mansioni che richiedono l'esercizio di una continua attività, quali il servizio presso le centrali elettriche e il servizio di sorveglianza e per

i servizi connessi ad un processo continuo di fabbricazione, come quelli di protezione delle attrezzature e del materiale dello stabilimento, che devono essere prestati ininterrottamente sulla base di 24 ore su 24 e di settimana su settimana, il premio di straordinario non sarà pagato in ragione delle tariffe stabilite per il lavoro prestato di sabato, domenica o nei giorni festivi.

ART. 5. - Maggiorazione per lavori di 2° e 3° turno. — Una maggiorazione del 10% sarà pagata per il lavoro che sia considerato di 2° e 3° turno.

ART. 6. - Tariffe salariali. — 1) Qualunque richiesta di revisione generale dei salari concernente tutti gli stabilimenti sarà sottoposta a trattative secondo i termini di questo contratto.

2) Nelle richieste concernenti la revisione di salari individuali o di gruppi di operai, le tariffe orarie o di cottimo saranno sempre discusse tra l'amministrazione dello stabilimento e i sindacati locali.

3) Tariffe di cottimo. — Le tariffe di cottimo già definitivamente stabilite non potranno essere diminuite senza che la modificazione venga notificata una settimana prima all'operaio e al suo rappresentante.

4) Tariffe degli operai. — Gli operai riceveranno i loro corrispettivi in base alle tariffe che verranno di volta in volta stabilite.

ART. 7. - Ferie. — 1) Le ferie con paga possono essere concesse agli operai in base ai seguenti criteri: una settimana dopo un anno di servizio continuativo e 2 settimane dopo 5 anni.

a) Nessun giorno di ferie con indennità di paga sarà concesso agli operai che abbiano lasciato per qualunque motivo il servizio presso la società.

b) Gli operai non inclusi nel ruolo paga non hanno diritto a ferie. Se tali operai vengono riassunti continuativamente in servizio, essi devono lavorare per un pe-

riodo di 6 mesi (o per un periodo di tempo uguale a quello dell'assenza, se inferiore ai 6 mesi) prima di ottenere le ferie loro spettanti.

c) Non sarà permesso di postporre le ferie da un anno all'altro e di rinunciarvi e riscuoterne in loro vece la rispettiva indennità.

d) I giorni festivi di ogni genere cadenti durante il periodo di ferie di un operaio saranno considerati come facenti parte del suo periodo di ferie.

e) Quando all'operaio avente diritto alle ferie, viene concesso il permesso di assentarsi, la prima o le prime due settimane possono essere considerate come suo periodo di ferie, e con l'approvazione dell'amministratore l'indennità di ferie spettantegli gli può essere pagata nei termini di cui al paragrafo 3, comma 4).

2) Per quei lavori che vengono annualmente interrotti a causa delle ferie, si farà in modo che il periodo di ferie concesso agli operai coincida con quello di chiusura dei lavori eccetto nel caso di operai il cui termine di servizio continuativo di 1 o 5 anni venga a scadere dopo il periodo di chiusura. Tali operai possono pertanto godere dell'indennità di ferie anche dopo il periodo di chiusura, ma entro la fine dell'anno solare; qualora siano stati assenti durante la chiusura dei lavori non possono essere invitati a prendere altri giorni supplementari di ferie. Altre eccezioni per esigenze di servizio riguardanti determinati reparti o individuali, saranno lasciate a discrezione dell'amministratore.

L'epoca delle ferie avrà inizio il 1° giugno e terminerà il 31 dicembre di ogni anno. Le ferie da godersi fuori di questi termini saranno stabilite in conformità alle esigenze del servizio. Nessun periodo di ferie sarà spezzato, a meno che abbia la durata di 2 settimane, nel qual caso, con il consenso dell'amministratore, esso può essere diviso in due periodi di una settimana ciascuno.

L'epoca delle ferie avrà inizio al 1° giugno e gli operai che abbiano lavorato per un periodo fisso di mesi a datare dal precedente periodo di ferie, saranno pagati in proporzione qualora siano stati rilasciati per mancanza di lavoro. Tabella di paga per le ferie; per meno di 6 mesi di lavoro nessuna indennità; dai 6 ai 7 mesi, 6/12 dell'ammontare delle paghe registrate; dai 7 agli 8 mesi, 7/12; dagli 8 ai 9 mesi, 8/12; dai 9 ai 10 mesi, 9/12; oltre i 10 mesi, l'intera indennità.

3) L'indennità di ferie sarà calcolata moltiplicando la media dei guadagni orari (esclusi gli straordinari) per il numero delle ore incluse nella normale settimana lavorativa. La media dei guadagni sarà ottenuta in base all'ultima statistica mensile completa, tranne quando le mansioni o la tariffa di un operaio sono state modificate in un periodo precedente o coincidente con quello delle ferie, nel qual caso ci si baserà sulla nuova tariffa dei guadagni.

a) L'indennità di ferie può essere pagata anticipatamente, nel giorno di paga che precede le ferie dell'operaio.

b) Nel calcolare l'indennità di ferie, sarà compreso nella media dei guadagni orari il premio per i turni notturni di quegli operai che non sono tenuti a prestarli regolarmente.

4) Poiché la chiusura annuale dei lavori sarà applicata anche nei vari stabilimenti che in precedenza non hanno seguito questa pratica, la società discuterà anticipatamente al più presto possibile tale situazione con il sindacato.

ART. 8 - *Classifica delle mansioni.* —

Prima che una donna o un minorenni vengano adibiti ad un lavoro precedentemente eseguito per intero o in parte da uomini, tale mutamento dovrebbe essere portato a conoscenza del consiglio sindacale esecutivo da parte dell'amministrazione dello stabilimento, indicandone i motivi che lo rendano necessario, almeno una settimana prima che esso venga effettuato.

ART. 9. - *Aumento di personale.* — 1) La assunzione di nuovi operai può rendersi necessaria ogni tanto per fronteggiare le richieste di aumento della produzione o per poter conseguire miglioramenti o mantenere quelli già in atto.

2) La società riconosce che un operaio già esperto nel processo di produzione dà un rendimento maggiore di uno che sia privo di tale esperienza. Di conseguenza, nella scelta dei nuovi operai, la società accetta il principio di riesaminare la possibilità di riassumere coloro che siano stati temporaneamente cancellati dal ruolo paga, ma che siano in servizio continuativo o lo abbiano prestato in precedenza, prendendo in considerazione i seguenti elementi: a) durata del servizio continuativo; b) abilità, perizia ed esperienza; c) stato di famiglia, numero delle persone a carico, ecc.

Nei casi in cui il secondo ed il terzo elemento presi insieme abbiano relativamente un peso uguale, la durata della continuità di servizio deciderà della scelta.

ART. 10 - *Riduzione di personale.* — 1)

Generalmente, il personale non sarà ridotto fino a che la produzione non diminuisca del 10% rispetto a quella richiesta dalla tabella di lavoro stabilita e dopo che ogni sforzo è stato compiuto per trasferire gli impiegati dai reparti meno produttivi a quelli più attivi. Se la riduzione del personale si dimostra necessaria, dovrà esserne dato il preavviso insieme alle motivazioni che l'hanno determinata. Qualunque operaio che venga allontanato a causa di mancanza di lavoro, per un lungo o indefinito periodo di tempo, dovrà esserne preavvisato almeno una settimana prima.

2) Nella scelta degli operai da allontanare sarà tenuto conto dei seguenti elementi: a) durata del servizio continuativo; b) abilità, perizia ed esperienza; c) stato di famiglia, numero di persone a carico, ecc.

Nei casi in cui il secondo e terzo elemento presi insieme abbiano relativamente un peso uguale, quelli che hanno una mi-

nore anzianità di servizio continuativo, saranno dispensati per primi dal lavoro.

3) Qualsiasi impiegato scelto per il licenziamento o per un lungo periodo di allontanamento verrà personalmente informato delle ragioni che hanno determinato il provvedimento; egli può, se lo desidera, far assistere il suo rappresentante a tali giustificazioni.

ART. 11 - *Continuità del servizio.* —

Il compute della continuità del servizio degli operai riassunti dopo un periodo di allontanamento viene quindi riveduto. Apposite norme dispongono che ad ogni operaio riassunto in servizio venga notificata la durata del servizio che gli è stata computata. Il compute del servizio prestato da qualunque operaio, la cui assenza superi un anno, sarà inviato alla commissione che giudica sulla idoneità alla riassunzione e sulla opportunità di rivedere tali computi. E' stato ed è nell'intendimento della società di rimettere in vigore automaticamente lo stato di servizio di un operaio a partire dal momento in cui — essendo idoneo — viene riassunto in servizio.

ART. 12 - *Trasferimento a lavori più remunerativi.* —

Quando un operaio viene trasferito a un reparto di lavoro meglio remunerato e ne riceve la rispettiva qualifica, gli sarà pagata la tariffa fissata per il lavoro cui viene assegnato.

ART. 13 - *Trasferimento a lavori meno remunerativi.* —

Quando un operaio viene trasferito ad un reparto di lavori meno remunerati, sarà informato sulle ragioni del suo trasferimento, e riceverà la tariffa stabilita per il lavoro cui è assegnato. Gli operai che vengano permanentemente trasferiti a lavori meno remunerativi dovranno esserne preavvisati una settimana prima che si effettui il trasferimento, o saranno pagati per la prima settimana in base alla tariffa del precedente lavoro.

ART. 14 - *Elenchi di assunzione, allontanamenti dal lavoro e trasferimenti.* —

1) Al rappresentante o al presidente del sindacato distrettuale saranno fornite dettagliate informazioni circa gli operai allontanati per mancanza di lavoro, cui detto provvedimento sia stato già notificato, e analogamente, informazioni relative agli operai richiamati in servizio dopo che essi siano stati riassunti.

2) Tali informazioni comprenderanno il nominativo, gli anni di servizio, le persone a carico, le mansioni svolte e la capacità produttiva dell'operaio. I capi-squadra informeranno gli agenti sindacali sugli allontanamenti dal lavoro effettuati nel reparto.

3) Al sindacato perverranno anche gli elenchi dei nuovi operai dopo la loro regolare assunzione, e informazioni dettagliate sui trasferimenti operati dall'Ufficio personale.

ART. 15 - *Anzianità preferenziale per gli agenti sindacali.* — 1)

A richiesta del sindacato distrettuale il suo agente interno che abbia almeno un anno di servizio, avrà la precedenza nel compute dell'anzianità ai termini dell'articolo 10 intitolato: *Riduzione di personale*, quando si effettuano le sospensioni nel reparto presso il quale egli funge da agente sindacale, sempre che egli sia anche un soddisfacente lavoratore.

ART. 16 - *Congedi.* — 1)

Ad un membro del sindacato che abbia almeno un anno di servizio, sarà concesso, su richiesta del sindacato, un anno di congedo con continuità di servizio per svolgere attività sindacali. Se verrà richiesto un periodo più lungo, la società considererà prolungato questo permesso. Portata a termine la sua missione, l'operaio sarà reintegrato in base alla sua continuità di servizio nel posto precedentemente occupato o in uno simile secondo la tariffa al momento del suo ritorno.

ART. 17 - *Procedura delle controversie.*

1) Qualunque operaio di qualunque stabilimento può sporgere lagnanza al suo capo squadra, con o senza l'assistenza del pro-

prio agente sindacale, o questi può trattare con il capo squadra e riceverne risposta entro le 24 ore.

2) Se non si giunge ad un accordo, l'agente sindacale può deferire la lagnanza al comitato esecutivo del sindacato distrettuale, che può mettersi in contatto con l'amministrazione.

3) Se dovesse sorgere una controversia che non potesse essere risolta tra il sindacato distrettuale e l'amministrazione di un determinato stabilimento, la stessa potrà essere portata davanti ai rappresentanti nazionali del sindacato e ad un funzionario esecutivo della società che, se necessario, convocherà una riunione con i rappresentanti del sindacato distrettuale. In casi speciali, una commissione degli amministratori dello stabilimento si riunirà col funzionario esecutivo della società e con i rappresentanti del sindacato.

4) Il sindacato non promuoverà, né appruverà ufficialmente che i suoi membri promuovano o prendano parte a qualsiasi « sciopero bianco », sospensione o rallentamento del lavoro, o a nessun'altra interruzione del lavoro in nessuno degli stabilimenti della società, aderenti a questo contratto; la società dal suo canto non impedirà l'ingresso nello stabilimento a nessun operaio né lo trasferirà ad altre mansioni che formano l'oggetto delle controversie nello stabilimento locale, né l'amministrazione locale prenderà simile iniziativa mentre l'occupazione è in discussione tra il consiglio locale e l'amministrazione locale o finchè tutti gli organi locali indicati nella procedura delle controversie non siano stati interessati senza risultato.

5) Indagine sulle controversie. — In quei casi in cui reciprocamente si conviene fra l'amministrazione ed i rappresentanti del sindacato che un'ispezione sul lavoro potrebbe facilitare la composizione della controversia, si permetterà ad una sotto-commissione del sindacato con i rappre-

sentanti dell'amministrazione, di compiere un'ispezione sul lavoro.

ART. 18 - *Arbitro imparziale.* — 1) Nel caso che non si giunga ad alcun accordo su una qualsiasi questione per mezzo di trattative dirette, le due parti si concorderanno di deferire la controversia ad un arbitro imparziale, o a un consiglio di arbitrato.

ART. 19 - *Convenzioni locali.* — Tutte le presenti convenzioni locali rimarranno in vigore finchè non siano modificate per reciproco accordo, e a meno che esse privino gli operai di qualsiasi beneficio contemplato da questo contratto.

ART. 20 - *Assistenza finanziaria.* — La società non darà alcun aiuto finanziario o altro genere di sostenimento a nessuna organizzazione di lavoro. Ciò, tuttavia, non impedirà ad ambe le parti interessate a questo accordo di collaborare e scambiarsi quelle informazioni che risultino essenziali al proseguimento dei buoni rapporti fra le stesse.

ART. 21 - *Segnalazioni e pubblicità.* —

1) La società accetta di segnalare al sindacato locale e ai funzionari nazionali qualsiasi problema concernente gli operai e non previsto da questo contratto non appena ne siano stati informati i capi-squadra.

2) In merito a qualsiasi argomento che sia stato negoziato tra la società e il sindacato o il sindacato locale, la società ne informerà il sindacato prima che la propria organizzazione. La società si accorderà col sindacato per fissare la data della pubblicità da farsi sul giornale o di altra comunicazione da farsi su qualsiasi argomento che sia stato contrattato.

ART. 22 - *Affissione.* — La società permetterà al sindacato di fare uso delle tavole d'affissione per i propri comunicati. Tutte le comunicazioni dovranno avere l'approvazione dell'amministratore il quale provvederà anche all'affissione.

ART. 23 - *Modifiche.* — Una qualunque delle due parti contraenti può in qualsiasi momento, presentare all'altra motivate proposte di modifiche o revisione di provvedimenti contemplati in questo contratto.

Entro 30 giorni dalla comunicazione si terrà una riunione allo scopo di esaminare le modifiche o revisioni proposte. Nel caso che non si giunga a nessun accordo, le stesse possono essere sottoposte a un arbitro imparziale, ai termini dell'articolo 18 di questo contratto.

ART. 24 - *Conclusione.* — Questo contratto impegnerà i firmatari a partire da questo momento e resterà in pieno effetto e vigore per il periodo di un anno, e da allora in poi di anno in anno, a meno che venga denunciato da una delle parti mediante un preavviso scritto di 90 giorni.

Per la Compagnia Generale Elettrica.
Firmato

Per l'Unione Americana dei Lavoratori
di Radio e Macchine elettriche.
Firmato

CONTRATTO PER I LAVORATORI D'ALBERGO

Questo contratto è stipulato ed entra in vigore addì 16 giugno 1937, fra la *Trianon Hotel Company* (Società Alberghiera Trianon) in rappresentanza di (nomi degli alberghi), stipulanti separatamente e non congiuntamente, ma d'ora innanzi collettivamente chiamati « L'Albergatore » e *The Hotel and Restaurant Employees International Alliance and Bartenders International League of America, locals nos. 19, 266, 420 and 503, and miscellaneous local No. of Kansas City, Jackson County, Mo.* (Sindacati della Lega Internazionale dei Lavoratori dell'Albergo, Mensa e Bar americani) in rappresentanza dei suoi membri attualmente o in seguito impiegati presso detti alberghi e d'ora innanzi collettivamente chiamati « il Sindacato ».

PREMESSA

Dato che, le parti desiderano collaborare allo scopo di assicurare continui e armoniosi rapporti tra i lavoratori e l'amministrazione e di stabilizzare i patti di lavoro in modo che l'azione congiunta di entrambe le parti possa riuscire reciprocamente vantaggiosa e soddisfacente;

Dato che, entrambe le parti ritengono sia necessario fornire mezzi e sistemi adeguati per la realizzazione dei suddetti fini in modo che i rapporti amichevoli possano continuare a prevalere e che le condizioni del lavoro nell'industria alberghiera possano essere stabilizzate su più alto livello;

Dato che, le stesse parti desiderano promuovere la migliore efficienza dei lavoratori appartenenti al sindacato, viene quindi concordato quanto segue:

ART. 1. - Si concorda che tutti i lavoratori che risultavano occupati presso l'albergatore alla data di sabato, 29 maggio 1937, ritorneranno al lavoro e alle rispettive mansioni lasciate alla suddetta data e che tutti i lavoratori del suddetto albergo che hanno abbandonato il lavoro a partire dalla stessa data, saranno reintegrati nei loro posti, e nelle rispettive mansioni a condizione che ognuno di essi si presenti personalmente per riprendere servizio negli uffici dell'albergatore entro le 9 a. m. del 21 giugno 1937.

L'albergatore accetta d'impiegare soltanto membri del Sindacato distrettuale Camerieri n. 19, del Sindacato distrettuale Cuochi n. 266, del Sindacato distrettuale Baristi n. 420, del Sindacato distrettuale Camerieri n. 503 e del Sindacato distrettuale misto n. — (compresi tutti coloro che rientrano nell'ambito della giurisdizione nazionale di detti sindacati distrettuali) nelle mansioni appresso riportate e con i salari allegati e facenti parte di questo accordo, e tutti i lavoratori che possono d'ora innanzi venire assunti per coprire i servizi di carattere generale stabiliti nella suddetta tabella salariale, passibile della modifica contenuta nel par. 3 di questo articolo.

Si conviene inoltre che qualsiasi lavoratore o impiegato o da impiegarsi dall'albergatore la cui categoria non sia prevista da questo contratto, ma il cui lavoro debba svolgersi entro la giurisdizione di uno qualunque dei sindacati distrettuali sopra indicati, sarà soggetto ai termini e alle condizioni di questo contratto come se tali categorie vi fossero contemplate e qualora nes-

suna delle tariffe salariali fissate da questo contratto possa essere attribuita a tale lavoratore, un'apposita tariffa sarà concordata fra il sindacato e l'albergatore sempre che ciò sia possibile, o detta tariffa sarà arbitrata da una commissione d'arbitrato composta di 3 membri di cui uno scelto dal sindacato, uno dall'albergatore, e il terzo scelto concordemente dagli altri due.

ART. 2. - Non sarà ammesso nessun patto e nessun'altra intesa tra l'albergatore e i lavoratori, singoli o in gruppi, che violino le norme contenute nel presente contratto.

ART. 3. - L'albergatore avrà il pieno diritto di rimpiazzare i posti vacanti o di coprire quelli nuovi con persone da lui scelte, appartenendo esse o no ad un sindacato. I nuovi lavoratori assunti, tuttavia, se l'amministrazione lo richiede, devono entro 15 giorni dalla data dell'assunzione, fare domanda di iscrizione al competente Sindacato distrettuale. Detti lavoratori diventeranno quindi parte in causa di questo contratto, di cui godranno tutti i diritti, privilegi e vantaggi previsti, e rispetteranno tutti gli impegni nel medesimo assunto.

ART. 4. - L'albergatore avrà il pieno diritto di licenziare qualsiasi lavoratore. E espressamente inteso e convenuto che l'assunzione di un lavoratore in sostituzione di un altro licenziato, sia che il nuovo assunto appartenga ad un sindacato sia che debba entro 15 giorni dall'assunzione far domanda di iscrizione allo stesso, significherà chiaramente che il lavoratore sostituito è stato licenziato o sostituito in buona fede, e non a causa di qualsiasi attività svolta a favore del sindacato o della sua appartenenza al medesimo.

ART. 5. - Nonostante qualsiasi contraria disposizione contenuta in questo contratto, l'albergatore avrà il pieno diritto di sopprimere qualsiasi reparto o di ridurre il personale.

ART. 6. - È stabilito che i membri di ciascun sindacato distrettuale interessato a questo accordo avranno il diritto di designare

una dei loro organizzatori « rappresentante sindacale » con il compito di verificare la validità delle tessere sindacali.

ART. 7. - I cuochi forniranno tutta la biancheria, il cui bucato sarà fatto a spese dell'albergatore.

Tutte le uniformi prescritte per i lavoratori d'albergo saranno fornite dall'albergatore, che provvederà anche alle relative spese di bucato e di manutenzione. Questa disposizione sarà applicata nei confronti dei camerieri, cameriere, aiuti camerieri di ambo i sessi, governanti, maggiordomi, baristi, aiuto baristi, e di tutto l'altro personale che indossi l'uniforme.

L'albergatore fornirà i pasti ai lavoratori adibiti alla mensa e alla cucina, quando siano in servizio.

ART. 8. - Nel caso che i salari di qualunque categoria di lavoratori disciplinata da questo contratto dovessero essere stabiliti in una misura più alta da una legge federale o statale, che si applica - vincolandoli - anche agli albergatori, tale maggiore tariffa sostituirà quelle previste in questo contratto, diventandone parte integrante. Se il numero delle ore lavorative previste in questo contratto vengono diminuite per legge, la scala dei salari sarà equamente riveduta, e qualora non venisse accettata sarà arbitrata come previsto all'art. 1.

ART. 9. - Nessun lavoratore presterà servizio per più di sei giorni alla settimana. Nessuna trattenuta sarà fatta sullo stipendio o sul salario di qualsiasi lavoratore tutelato da questo contratto, tranne quelle richieste dal Governo Federale o dallo Stato di Missouri.

ART. 10. - Il sindacato s'impegna a che durante il periodo di validità di questo contratto non sia dichiarato nessuno sciopero, e gli iscritti al sindacato disciplinati da questo contratto, si impegnano individualmente, a non partecipare a nessuno sciopero e l'albergatore a sua volta a non fare alcuna serrata per tutta la durata del contratto stesso.

183

ART. 11. - È inteso e convenuto che i sindacati su menzionati saranno i soli rappresentanti di tutti i lavoratori compresi nelle categorie quivi previste anche per quanto concerne le ore lavorative, i salari, e le altre condizioni di lavoro.

ART. 12. - È inoltre stabilito che le tabelle salariali qui riportate e facenti parte di questo contratto sono da considerarsi come minime e che nessun lavoratore attualmente in servizio che fosse in servizio presso l'albergatore alla data del 29 maggio 1937, subirà alcuna riduzione di salario o aumento di orario.

ART. 13. - Il numero delle ore lavorative resterà inmutato come si è già detto, salvo le eccezioni previste da questo accordo. Quando due cambi siano stati effettuati durante un turno di 8, 9 o 10 ore di lavoro un altro cambio non sarà possibile nello stesso periodo di tempo.

ART. 14. - Nessun lavoratore potrà essere invitato a dividere con altri le eventuali mance ricevute.

ART. 15. - Allo scopo di una esatta interpretazione della tabella salariale qui concordata si stabilisce che gli alberghi sotto indicati saranno classificati come segue:

- Categoria A. (Nomi degli Alberghi)
- " B. (Nomi degli Alberghi)
- " C. (Nomi degli Alberghi)

ART. 16. - Questo contratto resterà in vigore per un periodo di 5 anni a partire dalla data della sua stipulazione, tranne per quanto riguarda le tariffe salariali e le ore lavorative. Le tabelle salariali e le ore lavorative previste in questo contratto, rimarranno in vigore per il periodo di un anno a partire dalla stessa data. Se una delle parti contraenti desidera modificare le tariffe salariali o le ore o le condizioni igieniche del lavoro, durante il 2° anno o successivi, dovrà informarne per iscritto l'altra parte almeno 30 giorni prima dello scadere del primo anno, o del successivo, e di con-

seguenza, le parti tratteranno in merito a tale modifiche. Se le parti non raggiungono un accordo circa tali modifiche prima dello scadere dell'anno, la questione sarà sottoposta alla decisione degli arbitri scelti nel modo previsto all'art. 1, e tale decisione sarà inappellabile e vincolata con effetto retro-attivo all'inizio dell'anno in questione. In attesa delle decisioni arbitrali i lavoratori continueranno a lavorare alle vigenti condizioni e saranno retribuiti in base alla vigente tabella salariale.

È espressamente inteso e convenuto che qualsiasi trattativa, esame o arbitrato riguardante qualsiasi revisione annuale sarà condotta in base alle regole stabilite da questo contratto.

ART. 17. - Eccetto quanto sia qui previsto o altrimenti appositamente stabilito, si conviene che non sarà richiesto all'albergatore di modificare le condizioni di lavoro attualmente esistenti.

ART. 18. - Durante il primo anno di validità di questo contratto la quota d'iscrizione al Sindacato misto non supererà la somma di dollari 2,50 e il contributo mensile non supererà la somma di dollari 1,25. Per tutta la durata di questo contratto nessun nuovo aspirante all'ammissione in qualunque sindacato sarà gravato di una quota d'iscrizione maggiore o invitato a pagare contributi mensili più gravosi di quelli applicabili a tutti gli altri membri di tale sindacato distrettuale.

ART. 19. - Ai seguenti lavoratori non verrà richiesto di appartenere a nessun sindacato: contabili, applicati di segreteria, scrivani, telefonisti, stenografi, cassieri, revisori, personale dirigente, capi servizio, depositari, amministratori, sorveglianti, magazzinieri e custodi dei beni e dei rifornimenti dell'albergo.

ART. 20. - Ogni lavoratore sarà invitato a registrare il numero dei pasti consumati ogni giorno, come richiesto dall'albergatore, allo scopo di calcolare l'assicurazione

184

federale sulla vecchiaia. Qualora un lavoratore omettesse di eseguire questa registrazione entro il giorno stesso in cui i pasti sono stati consumati, o in quello immediatamente successivo, si presumerà che egli non li abbia consumati.

ART. 21. - Nonostante le disposizioni in contrario quivi contenute, nel caso che i lavoratori abbiano attualmente o decidano di fare assicurazioni miste o sulla salute, potranno essere trattenute sul salario le quote relative ai premi che dovranno essere pagati dai rispettivi lavoratori.

ART. 22. - I salari riportati nelle allegate tabelle sono indicati su una base mensile, eccetto quando sia diversamente specificato. Tuttavia, detti salari verranno pagati a giornata in base al numero delle giornate di lavoro prestato. Il salario giornaliero da pagarsi ad ogni lavoratore sarà calcolato moltiplicando la tariffa salariale mensile per 12 e dividendo il risultato così ottenuto per 313 giornate. Fatta eccezione per le sovvenzioni straordinarie, i salari possono essere pagati a settimana o a quindicina a scelta dell'albergatore e ciascun pagamento deve riferirsi al numero dei giorni lavorati.

ART. 23. - Tutti i lavoratori attualmente in servizio presso l'albergatore che non siano iscritti al sindacato, avranno 15 giorni di tempo a partire dalla data di stipulazione del presente contratto per presentare do-

manda di iscrizione al sindacato stesso che li accetterà come suoi membri.

ART. 24. - Sono allegati a questo contratto, di cui fanno parte integrante, le tabelle che stabiliscono i minimi salariali, le ore di lavoro e in certi casi il trattamento ed altre norme varie che classifichino e riguardino i lavoratori iscritti al sindacato. Ciascuna di queste tabelle è identificata dalle firme dei rappresentanti dei rispettivi sindacati e dall'albergatore, e le parti contraenti convengono di conformarsi alle stesse.

ART. 25. - È specificatamente stabilito che ciascuno dei vari albergatori sopra citati, contratta, s'impegna, si accorda per proprio ed esclusivo conto; e nessuno degli albergatori sarà considerato responsabile da nessuno dei detti sindacati per ogni eventuale violazione, atto od omissione commessi da qualsiasi altro albergatore.

In attestato a quanto sopra le parti contraenti hanno stabilito che il presente contratto venga posto in esecuzione attraverso i loro rispettivi funzionari a ciò debitamente autorizzati ed i loro rappresentanti nel giorno e nell'anno sopra indicati.

Firma dei sei alberghi.

Firme di sei rappresentanti dei sindacati distrettuali.

(Tabelle salariali omesse).

CONTRATTO PER I LAVORATORI DI BANCHINE PORTUALI

Questo contratto è stipulato fra e per conto della *International Longshoremen's and Warehousemen's Union District No. 1* (Sindacato Distrettuale N. 1 della Lega Internazionale degli Scaricatori Portuali), d'ora innanzi chiamato « Sindacato » e la *Waterfront Employers Association of the Pacific Coast* (Associazione delle Imprese di Carico e Scarico del Pacifico) in rappresentanza del *Waterfront Employers of Washington*, *Waterfront Employers of Portland*, *Waterfront Employers Association of San Francisco*, e *Waterfront Employers of Southern California*, d'ora innanzi chiamati « Imprenditori ».

PREMESSA

Le deliberazioni prese dal Consiglio Nazionale degli Imprenditori di Carico e Scarico portuale in data 12 ottobre 1934, quali risultano in seguito alle modificazioni apportate dai contratti stipulati in data 4 febbraio 1937, 15 luglio 1938, e 1° ottobre 1938, e dalle interpretazioni arbitrali appresso riportate, vengono applicate e rinnovate con il presente contratto che le stabilisce nei seguenti termini. Il contratto così modificato entrerà in vigore alla data stessa della sua stipolazione e avrà effetto fino al 30 settembre 1942, dopo di che s'intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, a meno che non venga denunciato per iscritto da una delle due parti per la modifica o la risoluzione. Tale denuncia deve essere notificata almeno 60 giorni prima

della scadenza del contratto e le nuove trattative saranno iniziate entro 10 giorni dalla data di denuncia.

ART. 1. - Le clausole di questo contratto saranno applicate a tutte le operazioni riguardanti il carico delle navi, e cioè il trasporto dello stesso dalla nave al primo posto di tappa o viceversa, comprese le operazioni di scelta e ammasso del carico sulla banchina, e il suo immediato trasporto dalla nave al vagone ferroviario o alla chiatta, e viceversa, quando esse vengano effettuate da lavoratori delle imprese che concorrono alla stipolazione di questo contratto.

È inteso e stabilito che se tali imprenditori cederanno i lavori come qui previsto si provvederà in modo che i patti contenuti in questo contratto vengano rispettati.

Le categorie di lavoratori disciplinate e tutelate da questo contratto sono le seguenti: scaricatori, capi-squadre, guardie-bocca-porto, manovratori di verricelli, guidatori di moli, addetti alle catene, carruolisti, avvolgitori dei sacchi, carrellisti, carrellisti meccanici ed ogni altra persona che eseguisca lavoro di carico e scarico portuale.

ART. 2. - La giornata lavorativa è fissata in sei ore e la settimana in 30 ore derivanti dalla media delle ore lavorative effettuate durante 4 settimane. Le prime 6 ore lavorate tra le 8 a.m. e le 5 p.m. saranno considerate come lavoro ordinario, ma non vi sarà nessun cambio di squadre prima delle 5. p.m. Tutto il lavoro prestato oltre le 6 ore tra le 8. a.m. e le 5 p.m. e

quello prestato durante l'ora dei pasti e tra le 5 p.m. e le 8 a.m. nei giorni della settimana lavorativa e dalle 5 p.m. del sabato alle 8. a.m. del lunedì e nonché quello eseguito nelle festività riconosciute, sarà considerato straordinario. Il tempo concesso per la consumazione dei pasti sarà di 1 ora tra le 11 a.m. e l'1 p.m. Quando si chiederà ai lavoratori di lavorare più di 5 ore consecutive senza concessione di intervallo per il pasto essi saranno pagati in ragione di una volta e mezza la tariffa ordinaria o straordinaria nel caso che in tutto il lavoro eseguito oltre le 5 ore non vi sia stato intervallo per il pasto.

ART. 3. - a) La tariffa base salariale per questi lavori di banchina non sarà inferiore a 95 centesimi all'ora per il lavoro ordinario, ed a dollari 1,40 per quello straordinario; a condizione tuttavia, che per il lavoro attualmente retribuito in misura superiore a suddette tariffe base, le differenze siano aggiunte a quelle stabilite in questo articolo. Le tariffe dei salari specificati in questo articolo saranno soggette a revisione nei periodi e nei modi qui appresso stabiliti. b) In aggiunta alle tariffe base previste all'articolo 3-a) saranno pagati dei soprassoldi per i diversi tipi e condizioni dei caricatori o condizioni di lavoro sotto specificate.

Le tariffe di soprassoldo sotto riportate saranno le uniche pagabili per tali servizi e nessuna di esse sarà in seguito passibile di modifiche o correzioni tranne che per intesa fra le parti contraenti.

Tali soprassoldi verranno applicati a tutti i componenti le squadre portuali, compresi i lavoratori addetti alle banchine, tranne quando sia altrimenti specificato. I soprassoldi non saranno concessi quando sono già corrisposte maggiorazioni di specializzazione.

Qualora detto soprassoldo sia superiore alla maggiorazione corrisposta per il lavoro specializzato a un qualunque componente la squadra, questi riceverà la differenza tra i due importi.

Queste disposizioni saranno applicate an-

che per il pagamento del soprassoldo ai capi-squadra eventualmente impiegati.

Qualora possano essere applicati due soprassoldi verrà corrisposto quello più alto e in nessun caso se ne potrà pagare più di uno.

TARIFFE DI SOPRASSOLDO

Qualità del carico e condizioni di lavoro	Tariffe in centesimi
Spolatura di tutte le merci tranne quelle che comportano tariffe maggiorate:	
Lavoro ordinario	centesimi 20
Lavoro straordinario	» 30 »
Struttura del grano:	
Lavoro ordinario	» 30 »
Lavoro straordinario	» 30 »
Maneggio di sodo, polvere di sodo e potassa grossa:	
Lavoro ordinario	» 55 »
Lavoro straordinario	» 65 »
Maneggio di materiale grosso confondente:	
Lavoro ordinario	» 75 »
Lavoro straordinario	» 80 »
Maneggio di fardato di roccia:	
Lavoro ordinario	» 30 »
Lavoro straordinario	» 30 »
Per il maneggio delle seguenti merci in mucchi di 25 tonnellate o più, il soprassoldo aggiunto alla tariffa base, sia per il lavoro ordinario che per quello straordinario, sarà di 10 centesimi per ora.	
Lavoro ordinario	» 10 »
Lavoro straordinario	» 10 »

(Il resto delle voci delle liste di carico omesse).

ART. 4. - L'assunzione di tutti gli addetti al carico e scarico delle merci avverrà attraverso gli uffici di collocamento congiuntamente gestiti dal Sindacato Internazionale dei Lavoratori di Porti e Magazzino del Distretto N. 1 della costa del Pacifico e le rispettive associazioni degli imprenditori. L'assunzione e l'avviamento al lavoro di tutti i lavoratori avverrà tramite l'ufficio centrale di collocamento di ciascuno dei porti di Seattle, Portland, San Francisco, e Los Angeles, delle Eliali autorizzate dell'Ufficio del lavoro come indicato all'art. 9. Tutte le spese di gestione degli uffici di collocamento saranno sostenute per metà dalla Lega Internazionale dei Lavoratori di Porti e Magazzini, e per metà dagli imprenditori.

ri. Ciascun lavoratore portuale registrato in qualsiasi ufficio di collocamento che non faccia parte della suddetta lega, pagherà all'Ufficio del lavoro per il mantenimento della sede una somma corrispondente alla quota proporzionale della spesa, pagata da ogni membro della Lega Internazionale dei Lavoratori di Porti e Magazzini.

ART. 5. - Il personale di ciascun Ufficio di collocamento sarà nominato e designato dall'Ufficio portuale del lavoro eccettuato l'addetto all'avviamento che sarà scelto dalla Lega.

ART. 6. - Sempre che sia possibile, sarà data la precedenza nel collocamento ai membri del Sindacato Distrettuale della Lega Internazionale dei Lavoratori di Porto e Magazzino della costa del Pacifico. Questa disposizione non priverà gli imprenditori aderenti all'Ufficio del lavoro del diritto di opporsi all'assunzione di elementi non soddisfacenti (dandone le relative motivazioni) e di aggiungere altri nominativi all'elenco del personale registrato. La stessa disposizione non intralcerà la regolamentazione dell'avviamento al lavoro.

ART. 7. - a) Le solennità riconosciute come giornate festive sono le seguenti: Capo d'anno, Anniversario della nascita di Lincoln, Anniversario della Fondazione di Washington, Giornata Commemorativa, Anniversario dell'Indipendenza, Giornata del Lavoro, Giornata di Colombo, Anniversario dell'Armistizio, Giornata del Ringraziamento, Giorno delle Elezioni Generali, Giorno di Natale, o qualsiasi altra festività, che può essere proclamata dallo Stato o da altra autorità nazionale. Quando il giorno festivo cade di domenica, il lunedì seguente sarà considerato giorno festivo.

b) *Giorno delle Elezioni.* — Nel giorno delle elezioni il lavoro sarà organizzato in modo che i lavoratori possano recarsi a votare.

ART. 8. - L'assunzione e lo smistamento dei lavoratori in tutti i porti dove si applicano queste deliberazioni e non menzio-

nati all'art. 4, eccetto quello di Tacoma, saranno effettuati secondo quanto stabilito nell'art. 4; a meno che l'Ufficio del lavoro non abbia stabilito per uno di tali porti criteri diversi per l'assunzione e l'avviamento al lavoro.

ART. 9. - Le parti contraenti costituiranno immediatamente e manterranno per tutta la durata di questo contratto un Ufficio costiero del lavoro composto di 6 membri, 3 da designarsi dagli imprenditori e 3 dal sindacato. Sarà pure costituito e mantenuto per tutta la durata di questo contratto un ufficio portuale del lavoro in ogni porto ove si applichi questo contratto, composto di 3 rappresentanti designati dall'associazione degli imprenditori del porto stesso e di 3 rappresentanti da designare dal sindacato distrettuale. Col reciproco consenso delle parti, qualunque ufficio del lavoro può modificare il numero dei rappresentanti dalle rispettive organizzazioni e in tal caso qualunque ufficio del lavoro, costiero o portuale, accederà sollecitamente alla richiesta di una delle due parti.

L'ufficio del lavoro costiero avrà il potere e la giurisdizione di definire qualunque questione riguardante l'interpretazione di questo contratto e di decidere in qualunque controversia sorgente dallo stesso. L'Ufficio costiero del Lavoro avrà il potere di non tener conto di qualsiasi decisione o azione di qualsiasi ufficio portuale del lavoro e avrà il potere e il dovere di stabilire per tutta la costa uniformi condizioni di lavoro e norme di avviamento al lavoro per qualsiasi o per tutti i porti in cui si applica questo contratto nonché di interpretarle e applicarle.

Le parti cercheranno di accordarsi sulla nomina di un arbitro costiero; diversamente questi sarà designato dal Segretario del Lavoro o da altra persona autorizzata dal Segretario, su richiesta di una delle due parti. Prima di procedere a tale designazione, sarà richiesto al Segretario del Lavoro di conferire con le parti. Se l'arbitro costiero, in qualsiasi momento, sia invalido o si rifiuti o manchi di agire o rassegni le

dimissioni, allora, su richiesta di una delle due parti, il Segretario del Lavoro ne nominerà sollecitamente il successore o sostituto.

A richiesta delle parti, o di una di esse, l'arbitro costiero sceglierà dei rappresentanti di arbitrato, uno per ciascuno dei 4 Distretti di Puget Sound, Columbia River, Northern California, Southern California. Tutte le spese sostenute dall'arbitro costiero e dai suoi rappresentanti, e le loro rispettive indennità e stipendi saranno sostenute in uguale misura. Ciascun rappresentante dell'arbitro, agirà sempre agli ordini dell'arbitro costiero in conformità alle decisioni e direttive da questi impartite.

Sia l'arbitro costiero che i suoi rappresentanti dovranno essere sempre disponibili per l'assolvimento delle rispettive funzioni e dei loro doveri, secondo i termini di questo contratto.

Nel caso che qualsiasi ufficio portuale del lavoro non riesca a risolvere un quesito sottopostogli, esso sarà immediatamente deferito, su richiesta di una delle due parti, all'ufficio costiero del lavoro. Nel caso che l'ufficio costiero non riesca a risolvere un quesito riguardante l'interpretazione di questo contratto o una controversia sorgente dallo stesso, o qualsiasi altra questione di reciproco interesse che esorbiti da questo accordo e riguardi l'industria in generale, essa sarà deferita all'arbitro costiero, su richiesta di una delle due parti.

L'arbitro costiero avrà il potere di ascoltare e decidere su qualunque lagnanza dell'una o l'altra parte riguardante le violazioni ai provvedimenti stabiliti da questo contratto e avranno il potere di decidere sulla medesima in modo definitivo e conclusivo. Tutte le riunioni dell'ufficio costiero del lavoro o tutte i procedimenti di arbitrato innanzi all'arbitro costiero saranno tenuti nella città e contea di San Francisco, Stato di California a meno che le parti non convengano altrimenti per iscritto. Tutte le decisioni dell'arbitro costiero saranno redatte in duplice copia o, firmate dall'arbitro, saranno consegnate alle rispettive parti.

Niente di quanto è contenuto in questo

articolo impedirà alle parti di accordarsi su altri mezzi per decidere su questioni sulle quali le parti non si siano accordate.

L'arbitro costiero avrà la facoltà di delegare ai suoi rappresentanti il potere di ascoltare e decidere sulle controversie sorgenti da questo accordo che abbiano significato o carattere locale e in tale caso la delega fatta all'arbitro costiero sarà decisiva per entrambe le parti. I procedimenti d'arbitrato innanzi ad un rappresentante dell'arbitro si svolgeranno nello stesso modo previsto per i procedimenti da svolgersi innanzi all'arbitro costiero.

Tutte le decisioni dell'arbitro costiero e dei suoi rappresentanti saranno definitive e vincolanti per tutte le parti.

ART. 10. - I compiti degli Uffici Portuali del Lavoro da svolgersi sotto il controllo e la direzione dell'Ufficio Costiero del Lavoro sono i seguenti:

a) mantenere in funzione l'ufficio di collocamento;

b) esercitare il pieno controllo sugli elenchi della mano d'opera regolarmente registrata con la facoltà di effettuare tutte le registrazioni che siano necessarie; nessun lavoratore non incluso in tali elenchi potrà essere avviato al lavoro o essere assunto da nessun imprenditore, finché vi siano registrati negli elenchi della mano d'opera lavoratori idonei, disponibili, e aspiranti al lavoro;

c) decidere le questioni riguardanti l'avvicendamento delle squadre e la mano d'opera supplementare; rivedere gli elenchi della mano d'opera supplementare e occasionale e aumentare la mano d'opera secondo il fabbisogno dell'impresa;

d) indagare e giudicare su tutte le lagnanze e controversie relative ai contratti di lavoro;

e) decidere su tutti i reclami relativi ai licenziamenti. Tale compito avrà la precedenza, su tutte le altre attività dell'Ufficio. Nel caso di un licenziamento non sufficientemente motivato, l'Ufficio può ordinare di

pagare al lavoratore le sue spettanze per il tempo perduto, o di reintegrarlo al suo posto con o senza il pagamento delle giornate di lavoro perdute;

f) decidere su qualsiasi altra questione di reciproco interesse per le parti relative all'impresa, e non considerata in questo contratto.

ART. 11 - 4) Sotto il controllo e la direzione dell'Ufficio costiero del lavoro ciascun Ufficio portuale del lavoro regolerà la formazione delle squadre e i criteri di avviamento al lavoro. In base a questa disposizione e alla limitazione delle ore lavorative stabilite in questo contratto, gli imprenditori avranno il diritto di chiedere che vengano loro mandate sempre che sia possibile, le squadre che essi ritengono più idonee per un determinato lavoro. Sempre in base alla suddetta disposizione, le squadre e i lavoratori non assegnati alle squadre saranno avviati al lavoro in modo tale da parificare per tutti le possibilità di lavoro, tenendo presenti le rispettive qualifiche per il genere di lavoro per cui sono richiesti.

I singoli imprenditori saranno liberi di scegliere i loro lavoratori tra quelli disponibili in base alle direttive collettivamente stabilite e tali lavoratori saranno liberi di scegliere le loro mansioni;

b) I lavoratori eseguiranno il loro lavoro in conformità agli ordini impartiti dall'imprenditore, secondo le norme stabilite da questo contratto. Se sorgerà una divergenza riguardante il modo con cui il lavoro deve essere eseguito, esso sarà proseguito secondo gli ordini dati dall'imprenditore, tranne in quei casi in cui i lavoratori ritengono in buona fede che così operando ne risulti un immediato danno alla loro salute e incolumità. In tutti questi casi sarà immediatamente chiamato il rappresentante distrettuale dell'arbitro che deciderà subito sul modo in cui il lavoro debba essere eseguito durante il periodo in cui si attende la soluzione della controversia. Qualunque ordine del rappresentante dell'arbitro, relativo al modo in cui il lavoro dovrà essere eseguito,

vincolerà entrambe le parti e sarà immediatamente eseguito.

c) Gli imprenditori avranno il diritto di licenziare qualunque lavoratore per incompetenza, insubordinazione o per mancata esecuzione del lavoro in conformità alle norme stabilite da questo contratto. Se qualsiasi lavoratore ritiene di essere stato licenziato o trattato ingiustamente, la sua protesta sarà presa in considerazione come previsto all'art. 10.

d) Si conviene che gli imprenditori saranno liberi, sempre che lo desiderino, di porre in uso tutti gli accorgimenti e gli equipaggiamenti utili all'economia del lavoro e gli imprenditori saranno sempre in futuro liberi, senza interferenze da parte del sindacato o dei suoi membri, di introdurre simili accorgimenti e di adottare quei sistemi di carico e scarico delle merci che essi ritengono più adatti al migliore andamento della loro impresa purché detti sistemi non siano nocivi alla sicurezza e alla salute dei lavoratori.

Se in qualunque momento il sindacato contesterà agli imprenditori che i guadagni dei lavoratori registrati e il loro lavoro risultano materialmente danneggiati dall'introduzione e dall'uso degli espedienti per l'economia del lavoro e dai nuovi sistemi di lavoro diversi da quelli già in uso e praticati nel passato, allora si conviene che le condizioni alle quali la pratica di detti espedienti potrà continuare, formeranno un vero e proprio oggetto di trattative, e, se le parti non possono giungere ad un accordo saranno soggette ad arbitrato innanzi all'arbitro costiero, purché siano rispettati i termini di questo contratto e sussistano le seguenti condizioni:

1) che l'uso degli espedienti per l'economia del lavoro sia stato materialmente aumentato oltre quello precedentemente praticato;

2) che tale maggiore uso abbia materialmente e svantaggiosamente influito sui guadagni e sul lavoro della mano d'opera registrata dalla costa del Pacifico;

3) che il sindacato e i suoi membri non abbiano interferito e non interferiranno nell'introduzione di tali espedienti da parte degli imprenditori;

4) che l'efficienza dei lavori di banchina sia materialmente migliorata in seguito a tale uso.

e) Tutti i membri del sindacato eseguiranno il loro lavoro scrupolosamente e con sobrietà e, pur con i doveri riguardanti ai propri interessi, non trascureranno quelli del loro imprenditori. Qualsiasi membro del sindacato che sia deliberatamente colpevole di cattiva condotta nei riguardi del proprio lavoro o che mediante l'illegale interruzione dello stesso, provochi il ritardo nell'itinerario di qualsiasi nave, sarà multato, sospeso o, per deliberate ripetute mancanze, espulso dal sindacato. Qualunque imprenditore può presentare al sindacato una protesta contro qualsiasi membro del sindacato e questo agirà di conseguenza, notificando la sua decisione all'Ufficio del lavoro entro 10 giorni dalla data di ricezione del reclamo. Allo scadere di 90 giorni da questa data, se gli imprenditori sono soddisfatti della sanzione disciplinare adottata dal sindacato, può essere seguita la seguente procedura indipendente.

L'Ufficio portuale del lavoro avrà il potere e l'obbligo di imporre multe a tutti i lavoratori di banchina che risulteranno colpevoli di interruzioni del lavoro, rifiuto di effettuare il carico in conformità alle norme di questo contratto, o abbandonando del lavoro prima dell'arrivo del cambio, o che risulteranno colpevoli di furti e manomissioni del carico, o di ubriachezza o che in qualsiasi altro modo violeranno le norme di questo contratto o la deliberazione o decisione di un arbitro o di un suo rappresentante. Se un ufficio portuale del lavoro non riuscirà ad accordarsi sull'imposizione di una multa, o sulla sua entità, la questione sarà portata innanzi all'Ufficio costiero del lavoro, e ove anche questo non riesca ad accordarsi, essa verrà affidata alla decisione dell'arbitro costiero.

f) Per l'immediata esecuzione di questo contratto, l'Ufficio costiero del lavoro stabilirà le norme tipiche per l'avviamento al lavoro e per le possibili condizioni di lavoro; nel caso che detto ufficio sia incapace di accordarsi sopra una qualsiasi degli argomenti trattati in questo paragrafo, la questione sarà deferita per la decisione all'arbitro costiero, a richiesta dell'una o dell'altra parte. Tutte le norme locali attualmente relative all'avviamento al lavoro, alle condizioni ed alla sicurezza del lavoro e attualmente vigenti in ogni porto, saranno mantenute fino a che non vengano modificate o annullate secondo i termini di questo contratto.

g) Gli imprenditori provvederanno ingranaggi sicuri e condizioni di sicurezza nel lavoro. Un codice di sicurezza per il lavoro di banchina sarà negoziato fra le parti e se esse non si accorderanno esso sarà sottoposto ad arbitrato soltanto con il loro reciproco consenso.

h) I carichi delle merci considerate in questo contratto e maneggiate dai lavoratori di banchina saranno della dimensione stabilita dall'imprenditore, entro i limiti massimi qui appresso specificati; e nessun imprenditore ordinerà d'ora innanzi a nessun lavoratore, di maneggiare carichi superiori a quelli qui appresso stabiliti. Le misure massime di carico a tracollo da adottarsi sono le seguenti: (lista dei carichi massimi omessa).

È convenuto che gli imprenditori non adotteranno i carichi massimi sopra riportati come sotterfugio per accelerare irragionevolmente il lavoro; e neppure la Lega dei lavoratori di banchine ricorrerà a sotterfugi per diminuire la produzione.

Nessun Ufficio portuale del lavoro avrà il potere di aumentare o alterare in nessun modo i massimi di carico sopra indicati.

ART. 12 - A partire dalla data di questo contratto e per tutta la durata dello stesso, l'Ufficio costiero del lavoro farà indagini e ricerche allo scopo di ripristinare una ragionevole efficienza (esclusi confronti anteriori al 1° gennaio 1935) nell'esecuzione dei lavori di banchine e la ragionevole osservanza del-

le norme di questo contratto che il sindacato s'impegna a garantire per tutta la sua durata.

Il primo febbraio 1941 sarà fatta una revisione delle tariffe salariali per il lavoro ordinario e straordinario specificate all'art. 3 del presente contratto, impegnandosi gli imprenditori, qualora a tale data siano ripristinati (esclusi confronti anteriori al 1° gennaio 1935) ragionevoli indici di produzione e di efficienza e la ragionevole osservanza di questo accordo assicurata dal sindacato, a concedere una maggiorazione alle tariffe riportate nell'art. 3. di 5 cents per ogni ora di lavoro ordinario e 10 cents per ogni ora di lavoro straordinario.

La data del 1° febbraio 1941, fissata per tale revisione salariale è convalidata dall'esecuzione di questo contratto entro o prima del 1° dicembre 1940, e se detta esecuzione sarà differita su richiesta del sindacato, la data di questa revisione sarà differita di un periodo corrispondente.

È inoltre convenuto che se gli imprenditori rifiuteranno di concedere tale aumento, la questione, a richiesta del sindacato, sarà deferita all'arbitro costiero che deciderà in base al grado di efficienza della produzione in quel momento ed alla ragionevole osservanza del contratto, se tale aumento debba

essere o no concesso. In seguito le tariffe salariali ordinarie e straordinarie saranno, a richiesta dell'una o dell'altra parte, rivedute semestralmente e se le parti non possono accordarsi, sempre su richiesta dell'una o dell'altra di esse, saranno stabilite dall'arbitro costiero; tutte queste revisioni saranno sempre considerate in relazione all'impegno preso dal sindacato di provvedere ad una ragionevole osservanza delle norme di questo contratto.

In attestato di quanto sopra, le summenzionate parti contraenti per mezzo dei loro rappresentanti debitamente autorizzati, pongono in esecuzione questo contratto il giorno 20 dicembre 1940, nella città e contea di San Francisco, Stato della California:

Per l'Associazione delle Imprese di Carico e Scarico del Pacifico.

In rappresentanza di:

Waterfront Employers of Washington,
Waterfront Employers of Portland,
Waterfront Employers' Association of
San Francisco.

Waterfront Employers' Association of
Southern California.

Firmato

Per la Lega Internazionale dei Lavoratori di Porto e Magazzino, District n. 1.

Firmato

CONTRATTO PER I LAVORANTI DELLE SARTORIE DA UOMO

Contratto stipulato il 1941, dalla *New-York Clothing Manufacturer's Exchange, Inc.* (Associazione degli Industriali dell'Abbigliamento di New-York) per conto suo e dei suoi membri, appreso collettivamente chiamati « l'Associazione » (per maggior chiarezza i membri dell'associazione saranno appreso chiamati « i fabbricanti ») con la *Amalgamated Clothing Workers of America* (Unione dei Lavoratori dell'Abbigliamento di America) e con il *New-York Joint Board* (Ufficio centrale di New-York) appreso collettivamente chiamati « il Sindacato ». In considerazione del versamento di 1\$ di ciascuna delle due parti di cui si accusa qui ricevuta e delle reciproche promesse appreso riportate, le parti si accordano su quanto segue:

ART. 1 - Definizioni — a) I termini « lavoratore » e « lavorante », usati in questo contratto, comprendono tutti coloro che lavorano per il fabbricante o i suoi appaltatori, e che sono addetti al taglio, preparazione dei modelli, confezione e cucitura nella sala di taglio, e alla spedizione del vestiario, ad eccezione dei funzionari esecutivi e amministrativi, o ispettivi e degli impiegati di segreteria.

b) Il termine « vestiario » usato in questo contratto, comprende i completi da uomo, da ragazzo, e da bambini, i mantelli, i calzoncini, pantaloni, vesti da camera, impermeabili, reversibili, e tutti gli altri articoli dell'abbigliamento maschile confezionati dal fabbricante o, per conto di questi, dall'appaltatore.

ART. 2 - a) Riconoscimento — Il fabbricante riconosce il sindacato come unico rappresentante contrattuale dei suoi lavoratori.

b) *Negozio riservato al sindacato* — Il fabbricante non impiegherà, direttamente o indirettamente, in un qualsiasi negozio che sia attualmente o in seguito di una proprietà, o che sia controllato da lui durante il corso di questo contratto, nessun lavorante che non sia regolarmente iscritto al sindacato.

c) *Appaltatori*. — Il fabbricante che assume appaltatori dovrà assumere solo quelli che impiegano lavoranti regolarmente iscritti al sindacato, e non procurerà né permetterà che alcun lavoro venga eseguito per lui, direttamente o indirettamente, da nessuna persona, socio, corporazione, o appaltatore che impieghi lavoranti non appartenenti al sindacato.

d) Il fabbricante impiegherà nel trasporto degli abiti da e per gli appaltatori solo quei camionisti che impiegano soltanto operai che siano iscritti ad un altro sindacato riconosciuto dal sindacato in questione.

ART. 3 - Fornitura della mano d'opera — Il sindacato farà del suo meglio per fornire al fabbricante entro un limite di tempo ragionevole, quei lavoranti che egli richieda, in base ai termini e alle condizioni contenute in questo contratto. Se il sindacato non ha la possibilità di fornire tali lavoranti entro un limite di tempo ragionevole, il fabbricante avrà il diritto di ingaggiare direttamente la mano d'opera aderente al sindacato.

293

ART. 4 - Rappresentanti sindacali - Il fabbricante riconoscerà e tratterà, con quei rappresentanti dei lavoratori che saranno scelti e designati dal sindacato e permetterà loro, di visitare il suo laboratorio in qualunque momento durante le ore di lavoro.

ART. 5 - Ore di lavoro - Il massimo delle ore di lavoro per tutti i lavoratori, eccetto gli spedizionieri, sarà di 36 alla settimana, da prestarsi in 5 giorni, dal lunedì al venerdì incluso, nè più di 8 ore al giorno. Il massimo delle ore di lavoro per gli spedizionieri sarà di 40 ore alla settimana.

ART. 6 - Ripartizione delle ore di lavoro - Durante la stagione morta o sempre che vi sia insufficienza di lavoro, tutto il lavoro disponibile sarà ripartito in modo equo tra tutti i lavoratori permanenti del fabbricante e dei suoi appaltatori registrati.

ART. 7 - Lavoro a domicilio - Nessun lavoro del fabbricante potrà essere eseguito a domicilio.

ART. 8 - Tariffe salariali - Il fabbricante pagherà ai suoi lavoratori quei salari che verranno stabiliti dai rappresentanti delle parti contraenti, secondo la classificazione delle qualifiche.

ART. 9 - Modifica del contratto - a) La misura dei salari, delle ore e delle altre condizioni di lavoro stabilite da questo contratto, non saranno modificate per tutta la durata dello stesso, eccetto quanto previsto in questo articolo.

b) Ciascuna delle parti contraenti si riserva il diritto di chiedere che vengano modificati i termini di questo contratto relativi ai salari, alle ore e alle altre condizioni di lavoro, notificando per iscritto questa richiesta all'altra parte entro il 15 aprile 1942. Su notifica di tale richiesta, le parti conferiranno in merito e qualsiasi modifica accettata entrerà in vigore alla data del 15 giugno 1942. Se nessun accordo viene raggiunto durante le trattative anteriori al 15 giugno 1942, l'una o l'altra parte può considerare risolto in buona fede questo contratto alla data di notifica della richiesta.

c) Nel caso che un fabbricante si ritiri dall'associazione o che venga a scadere il suo periodo di appartenenza alla stessa, detto fabbricante o il sindacato può chiedere che vengano modificati i termini di questo contratto relativi ai salari, alle ore, o alle altre condizioni di lavoro, notificando per iscritto tale richiesta all'altra parte, entro il 15 maggio 1942. Su notifica di tale richiesta, le parti conferiranno in merito, e, se nessun accordo viene raggiunto entro il 15 giugno 1942, l'una o l'altra parte può sottoporre le contestazioni ad un lodo arbitrale, secondo quanto previsto all'art. 15. Tutte le modifiche convenute per contratto o su decisione dell'arbitro diverranno effettive in data 15 giugno 1942.

d) Se in qualunque momento, durante il corso di questo contratto, per ragioni di guerra, o di preparazione alla guerra, inflazione, deflazione, o altri motivi che colpiscano sostanzialmente l'industria dell'abbigliamento in generale, una delle parti ritenga necessario di modificare le tariffe salariali stabilite da questo contratto, può chiedere che esse vengano modificate, a partire dall'inizio della stagione seguente, dandone avviso scritto all'altra parte. Su notifica di tale richiesta, le parti conferiranno in merito alle proposte e nel caso che non riescano ad accordarsi, entro 30 giorni dall'inizio delle trattative, la contestazione sarà sottoposta ad un lodo arbitrale, come previsto dall'art. 15.

ART. 10 - a) Contributo assicurativo in ragione della mano d'opera impiegata - Il fabbricante verserà settimanalmente al fondo di disoccupazione di New-York per il settore abbigliamento, la metà dell'1% del costo totale della mano d'opera impiegata nella manifattura del vestiario confezionato da lui o da quella parte dello stesso da lui lavorata nel proprio o nei propri laboratori.

b) **Assicurazione statale e federale per la disoccupazione e la previdenza sociale** - Il fabbricante verserà settimanalmente all'agenzia di New-York del fondo di disoccupazione per il settore dell'abbigliamento il

295

3-45% del pattuito prezzo fatturato per il vestiario fabbricato per lui nei laboratori degli appaltatori, insieme a qualsiasi tassazione per multa e interesse imposta dallo Stato o dal Governo Federale in caso di mora. Tale versamento sarà fatto in osservanza alle norme della legge federale sulla previdenza sociale e alle leggi statali per l'assicurazione contro la disoccupazione. Il tasso del 3-45% è stato stabilito con deliberazione presa in data 15 gennaio 1941, dal presidente imparziale per l'industria dell'abbigliamento maschile e comprende l'assicurazione federale e statale contro la disoccupazione e le tasse di previdenza sociale per l'anno 1941. Il tasso da pagarsi all'agenzia per il fondo di disoccupazione di New-York negli anni successivi al 1941 sarà analogamente stabilito dal presidente imparziale per l'industria dell'abbigliamento maschile e potrà essere soggetto a quelle modifiche che si rivelano necessarie a causa di eventuali mutamenti delle leggi federali e statali che regolano tale materia. Le modalità per la riscossione e distribuzione di tale fondo sono state stabilite nella suddetta deliberazione del 15 gennaio 1941. Tale deliberazione ed ogni sua eventuale modifica sarà vincolante per il fabbricante.

ART. 11 - Registrazione degli appaltatori - a) Contemporaneamente all'entrata in vigore di questo contratto, il fabbricante istituirà un registro che viene allegato a questo contratto, e nel quale il fabbricante, riporterà i nomi di tutti gli appaltatori che egli impiegherà. Il fabbricante registrerà tutti gli appaltatori da lui assunti nei giorni immediatamente precedenti all'entrata in vigore di questo contratto, a meno che il sindacato non consenta diversamente.

b) Il fabbricante impiegherà solo quegli appaltatori che sono iscritti nel suo registro e pagherà i prezzi e osserverà tutti i termini e le condizioni previste in tale registro.

Nessun cambiamento sarà apportato nei riguardi degli appaltatori registrati dal fabbricante, sia per il rilascio come per l'aumento del numero degli appaltatori, senza il

reciproco consenso scritto delle parti contraenti che, qualora non possano accordarsi, sottoporranno la questione alla presidenza imparziale di cui all'art. 15.

c) Il fabbricante impiegherà solo quegli appaltatori di cui egli abbia realmente bisogno per compiere il suo lavoro. Il lavoro nei laboratori degli appaltatori registrati da più di un fabbricante, verrà eseguito secondo l'ordine di data in cui l'appaltatore ha ricevuto la commissione.

d) Il fabbricante sarà responsabile dell'osservanza di tutti i termini di questo contratto, sia che il lavoro venga da lui eseguito nel proprio laboratorio, sia che venga per lui eseguito nel laboratorio di un appaltatore.

ART. 12 - Ruolo-paga degli appaltatori - Ogni qualvolta l'appaltatore non riesce a pagare i suoi lavoratori nel regolare giorno di paga settimanale, il direttore e il comitato di laboratorio dovranno subito avvisarne il sindacato e l'associazione e faranno subito cessare il lavoro a meno che non vengano presi accordi tra i rappresentanti dell'associazione e del sindacato in merito alla continuazione del lavoro. I salari dovuti ai lavoratori per la settimana immediatamente precedente a tale avviso, saranno pagati al sindacato dal fabbricante, o, se il lavoro è stato eseguito da più di un fabbricante, in proporzione da ognuno di essi.

ART. 13 - Canovacci e imbottiture per spalle - Tutti i canovacci per giacche e le imbottiture per spalle usati dal fabbricante, saranno fatte nei negozi aderenti al sindacato del centro più importante di New-York, da lavoratori che siano regolarmente iscritti al sindacato, e dovranno portare l'etichetta del sindacato. L'etichetta sindacale sull'imbottitura della spalla o sui canovacci, dovrà porre in chiara evidenza che gli stessi sono stati preparati in un laboratorio aderente al sindacato.

ART. 14 - Legge sul lavoro dei minorenni - Il fabbricante non impiegherà nessun ragazzo inferiore ai 18 anni in nessuno

dei laboratori di sua proprietà o in nessuno di quelli che lavorano per lui.

ART. 15 - Procedura delle controversie — a) Se le parti non dovessero riuscire ad accordarsi su una lagnanza, protesta, o controversia in merito a una violazione dei termini di questo contratto, deciderà il presidente imparziale dell'industria dell'abbigliamento di New-York, designato allo scopo dall'associazione e dal sindacato in funzione di arbitro. La decisione o le deliberazioni del presidente imparziale saranno definitive, conclusive e vincolanti per tutte le parti. Le parti stabiliscono che tutte le decisioni e deliberazioni possono essere poste in vigore per mezzo di una sentenza emanata da una corte della competente giurisdizione.

b) Nessun lavoratore tutelato da questo contratto, potrà essere licenziato senza giusto motivo. Il sindacato presenterà tutte le proteste contro i licenziamenti al fabbricante entro 48 ore dall'avvenuto licenziamento. Se il contrasto non può essere composto per reciproco accordo, sarà sottoposto alla decisione del presidente imparziale, di cui al comma a). Se il presidente imparziale trova che il lavorante è stato licenziato senza giusto motivo, egli ne ordinerà la riassunzione e può chiedere che gli venga corrisposta la paga arretrata nella misura che, a suo giudizio, le circostanze consentono.

ART. 16 - Scioperi e serrate — a) Gli scioperi e le serrate sono proibite. L'arbitro avrà diritto di prendere adeguate misure disciplinari per qualsiasi violazione di questa disposizione. Se si verifica uno sciopero o una serrata, la parte lesa avrà il diritto di chiedere immediatamente udienza al giudice imparziale su preavviso di 4 ore.

b) Nonostante quanto disposto all'articolo 16 a):

1) nel caso che un fabbricante violi questo contratto, impiegando appaltatori sindacali che non siano stati da lui registrati, come richiesto in questo contratto, il sinda-

cato avrà facoltà di ordinare una interruzione del lavoro di tale fabbricante nel laboratorio dell'appaltatore non registrato;

2) nel caso che il fabbricante violi questo contratto impiegando un appaltatore che non sia iscritto al sindacato, il sindacato avrà la facoltà di prendere quei provvedimenti, compresa l'interruzione del lavoro, che esso giudicherà più opportuni per obbligare il fabbricante a non assumere più appaltatori che non siano iscritti al sindacato.

ART. 17 - Esame dei libri — Nel caso che sorga una controversia, i libri contabili del fabbricante, le ricevute, le carte, e i registri, potranno essere esaminati dai rappresentanti debitamente autorizzati dal presidente imparziale, che a sua discrezione, può incaricare di tale esame il revisore dell'associazione, o del sindacato, al fine di determinare il numero dei capi di vestiario tagliati o da tagliare, confezionati o da confezionarsi, da o per il fabbricante, e al fine di accertare i nomi e gli indirizzi delle persone addette a tale lavoro; e in generale di appurare se, i termini di questo contratto sono stati pienamente osservati.

ART. 18 - a) Dimissioni dall'associazione — Nonostante le dimissioni, sospensione, o espulsione di un membro dell'associazione le obbligazioni assunte con questo contratto rimarranno in piena forza ed effetto nei confronti di tale membro e lo vincoleranno per l'intera durata di questo contratto.

b) **Ubicazione dai negozi** — Nessun fabbricante, durante il periodo di validità di questo contratto, sposterà il proprio negozio o la propria fabbrica dalla presente ubicazione in nessun altro sito oltre il quale l'importo del biglietto per il pubblico trasporto costi più di 5 centesimi, né potrà impiantare un nuovo negozio in aggiunta a quello che attualmente gestisce, senza il reciproco consenso delle parti.

c) **Impegni dei funzionari, direttori e soci** — Nessun funzionario, direttore o socio, o nessun altro che possa diventare in seguito funzionario direttore o socio del fabbricante,

potrà, mentre questo contratto è in vigore, essere cointeressato, direttamente o indirettamente, in nessuno stabilimento industriale dell'abbigliamento o in altre attività ad esso connesse quali la rappresentanza, il commercio all'ingrosso o al minuto del vestiario, che impieghino lavoranti non regolarmente iscritti al sindacato o appaltatori che a loro volta impieghino lavoranti che non sono membri del sindacato.

d) **Scadenza** — Questo contratto vincolerà le parti contraenti e i loro successori fino alla sua scadenza, dopo di che s'intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, se 60 giorni prima della scadenza o di altro termine fissato non venga dato un preavviso scritto, da una parte all'altra, dell'intenzione di porre termine alla validità del contratto alla data della sua scadenza.

ART. 19 - Servizio militare — Nel caso che un lavorante si arruoli o sia chiamato a prestare servizio presso le Forze Armate degli Stati Uniti o come membro della Guardia Nazionale o della riserva dell'Esercito o della Marina; al termine della sua ferma, egli sarà reintegrato al suo posto presso la società con tutti i diritti e i privilegi da lui goduti alla data del suo richiamo, purché, egli richieda tale reintegrazione entro 30 giorni dal congedo del servizio e che le mansioni precedentemente da lui prestate facciano ancora parte dell'attività industriale del fabbricante; e purché inoltre, il fabbricante abbia il diritto di licenziare qualunque persona assunta a causa della chiamata al servizio militare del lavorante che venga reintegrato al suo posto.

ART. 20 - Nel caso che il fabbricante intenda di usare l'etichetta sindacale, egli e il sindacato stipuleranno il contratto di licenza sull'apposito modello stabilito dal sindacato a tal fine.

ART. 21 - Determinazione dei salari — Le proposte del fabbricante e quelle del sindacato avranno uguale peso nella determinazione dei salari per ciascuna lavorazione, purché il costo totale della mano d'opera per la completa confezione dell'indumento sia stato precedentemente concordato dal fabbricante e dal sindacato. Il sindacato avrà il diritto entro il termine di 10 giorni dal preavviso scritto dato al fabbricante, di prendere in considerazione la misura dei salari relativi ai tagliatori. Tale domanda sarà immediatamente presa in considerazione dall'associazione insieme ai rappresentanti del sindacato. Il livello dei salari così concordati saranno vincolanti per il fabbricante.

ART. 22 - Decorrenza — Questo contratto entrerà in vigore il 15 giugno 1941, e sarà valido fino al 14 giugno 1942.

In attestato di quanto sopra, le parti contraenti hanno disposto affinché il contratto venga posto in esecuzione per mezzo dei loro rappresentanti debitamente autorizzati.

Per l'Unione dei Lavoratori dell'Abbigliamento.

Firmato

Per l'Ufficio centrale dei Lavoratori dell'Abbigliamento di New York.

Firmato

Per l'Associazione degli Industriali dell'Abbigliamento.

Firmato

CONTRATTO PER I LAVORATORI DELL'ACCIAIO

Questo contratto, stipulato il 1° aprile 1941 (appreso indicato come contratto 1941) tra la Compagnia degli Acciai Jones & Laughlin (appreso chiamata « la Compagnia »), e l'Organizzazione dei Lavoratori dell'Acciaio (appreso indicata come « il Sindacato »), per conto di tutti i lavoratori impiegati dalla compagnia nei suoi stabilimenti di Pittsburgh e di Aliquippa e nel suo magazzino di Pittsburgh.

ART. 1 - È scopo e intendimento delle parti contraenti che questo contratto serva a promuovere e migliorare i rapporti industriali ed economici tra il sindacato e la compagnia con lo stabilire gli accordi riguardanti le tariffe salariali, le ore e le altre condizioni di lavoro che devono essere osservate da entrambe le parti.

Il termine « operaio » usato in questo accordo, non includerà capisquadra e i loro assistenti incaricati per ogni genere di lavoro, i guardiani, o gli impiegati stipendiati. Un elenco delle mansioni non comprese in questo articolo sarà fornito al sindacato per ogni stabilimento della compagnia entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore di questo contratto. Qualsiasi contestazione relativa a tale elenco può essere suscettibile di accomodamento in conformità alle disposizioni di cui all'art. 7.

ART. 2 - Riconoscimento — La compagnia riconosce il sindacato come l'unico ente competente a trattare per conto di tutti i suoi dipendenti. La compagnia s'impegna a non interferire nel diritto dei suoi dipendenti di iscriversi al sindacato. Non vi sarà nessuna discriminazione, interferenza, restriz-

zione, o coercizione da parte della compagnia o dei suoi rappresentanti verso i suoi dipendenti per la loro qualità di membri del sindacato.

Il sindacato, i suoi aderenti e rappresentanti, si impegnano d'altra parte a non costringere con intimidazioni i lavoratori ad iscriversi al sindacato ed anche a non sollecitare l'iscrizione durante l'orario di lavoro o negli stabilimenti della compagnia.

ART. 3 - Salari — A partire dal primo aprile 1941 vi sarà un aumento nei salari di 10 cents all'ora su tutte le tariffe che attualmente raggiungono i \$ 5 al giorno, o un minimo garantito per questa categoria, di \$ 5,80 per una giornata di 8 ore. Quelle categorie che attualmente ricevono meno di 5 dollari al giorno o meno di 62½ cents all'ora, saranno egualmente aumentate di 10 cents all'ora. Vi sarà un aumento di 10 cents all'ora anche per tutte le altre tariffe orarie e un equivalente aumento per tutte le tariffe a tonnellaggio e a cottimo che risulteranno aumentate di 80 cents per una giornata di 8 ore. Le tariffe attuali aumentate, come sopra previsto, rimarranno in vigore per tutta la durata di questo contratto, eccettuata le modifiche che potranno essere apportate in conformità di quanto previsto dall'art. 11.

ART. 4 - Ore di lavoro — a) Con questo articolo si intende solo fornire una base per il calcolo dello straordinario ed esso non sarà interpretato come la garanzia di un certo numero di ore di lavoro giornaliero o settimanali.

b) La normale giornata lavorativa sarà di 8 ore e la settimana di 40 ore. Le ore di lavoro giornaliero, dovranno essere prestate continuamente, eccettuati gli intervalli eventualmente previsti secondo consuetudini sinora prevalenti negli stabilimenti della compagnia.

c) Le ore lavorate in eccesso alle 8 di lavoro continuativo o oltre un totale di 40 per una settimana lavorativa, o le giornate lavorate oltre i 3 giorni di lavoro compresi nella settimana lavorativa, saranno pagate in ragione di una volta e mezza la tariffa ordinaria. Il pagamento dello straordinario sarà fatto sulla base o delle ore di lavoro straordinario prestate giornalmente o di quelle prestate settimanalmente, ma ad un operaio non potranno essere pagate entrambe le tariffe straordinarie giornaliero e settimanali per le stesse ore di lavoro straordinario prestate.

Per reciproco accordo tra il comitato conciliativo e l'amministrazione locale dello stabilimento, agli operai, che non raggiungono nel reparto in cui sono impiegati, la media di 40 ore di lavoro nelle 5 giornate comprese nella settimana lavorativa, potrà essere consentito, se vi è possibilità di lavoro nel reparto, di raggiungere nel sesto o settimo giorno della settimana lavorativa il massimo delle 40 ore, in base alle tariffe salariali ordinarie, senza pagamento di straordinario; purché tuttavia un operaio che lavori per 4 o più ore durante uno dei 5 turni precedenti il sesto o settimo, venga pagato in base alla tariffa di lavoro straordinario per tutte le ore lavorate nel sesto e nel settimo giorno.

d) La normale giornata lavorativa sarà regolarmente costituita di 24 ore consecutive comprendente 8 ore consecutive di lavoro e 16 ore di riposo, salvo quanto previsto al comma b) in merito agli intervalli, e la normale settimana lavorativa sarà composta di 5 giorni consecutivi, seguiti da 2 giorni consecutivi di riposo entro i 7 giorni della settimana. Se l'amministrazione ritiene necessario di stabilire degli orari di lavoro differenti, il comitato conciliativo e l'ammini-

strazione locale dello stabilimento possono, a richiesta dell'una o dell'altra parte, conferire per decidere se, considerata la situazione, possano essere concordate in modo soddisfacente per entrambe le parti tabelle orarie diverse. La compilazione delle tabelle orarie per l'inizio del lavoro giornaliero e settimanale sarà fatta dalla compagnia e tali tabelle potranno essere modificate di tanto in tanto dallo stesso, in relazione alle mutevoli esigenze dell'azienda; purché, tuttavia, in tali tabelle non vengano apportate modifiche generali, e purché inoltre, le modifiche ritenute necessarie dalla compagnia, vengano portate a conoscenza dei rappresentanti sindacali dello stabilimento col maggior anticipo possibile sulla loro effettiva applicazione. Si conviene da entrambe le parti che l'amministrazione farà il possibile affinché non meno dell'85% della mano d'opera venga impiegata nella regolare settimana lavorativa, come sopra stabilita, e l'amministrazione inoltre si impegna a fornire al comitato conciliativo di ogni stabilimento, la prova dell'osservanza di questa clausola, sempre che il comitato lo richieda.

e) Gli operai regolarmente registrati e che sono stati invitati a porsi in lista per essere impiegati, nel caso che manchi il lavoro per cui sono stati registrati, riceveranno la paga di 2 ore di lavoro in base alla tariffa prevista per l'occupazione per cui erano registrati o per la quale erano stati invitati a porsi in lista. L'amministrazione può, volendo, assegnare agli operai, registrati o posti in lista, un posto sostanzialmente simile a quello per il quale possono essere idonei, invece di essere licenziati. Se gli operai rifiutano tale assegnazione, non riceveranno la suddetta paga di 2 ore.

Tali pagamenti saranno effettuati in base alle tariffe ordinarie o straordinarie a seconda del tempo in cui il lavoro è stato eseguito in conformità a quanto disposto in questo articolo. Nel caso che le mansioni per le quali gli operai si sono posti in lista o nel cui ambito essi abbiano effettivamente lavorato, siano regolarmente pagate su una

base maggiorata a scopo di incentivo, la paga regolare sarà calcolata in base alla media dei guadagni orari del turno o del periodo di paga o di tariffa di categoria garantita, che risulti essere più alta.

L'accordo del 28 marzo 1939, relativo allo spostamento degli operai permanentemente impiegati da parte dei capi-squadra e dei loro assistenti resterà in vigore per tutta la durata di questo contratto. (Vedi Documento A).

Se a causa di scioperi, interruzioni di lavoro dovute a controversie, danni alle attrezzature, o per forza maggiore, l'esecuzione del lavoro venga impedito, i provvedimenti di cui al comma e) non verranno applicati.

ART. 5 - Ferie — Gli operai che, alla data del 1° maggio 1941, e di ciascuno dei successivi anni regolari compresi nel periodo di validità di questo contratto, risultino aver prestato ininterrottamente servizio presso la compagnia per 3 o più anni, avranno diritto a una settimana di ferie con paga; coloro che abbiano prestato ininterrottamente servizio per 15 o più anni, avranno invece diritto a due settimane di ferie con paga. Una settimana di ferie sarà composta di 7 giorni consecutivi, e 2 settimane di ferie, di 14 giorni consecutivi.

Il periodo di servizio continuativo sarà calcolato a partire dalla prima assunzione dell'operaio in uno qualunque degli stabilimenti della compagnia, e in conformità a quanto stabilito nel seguente art. 6.

Le ferie saranno possibilmente concesse nel periodo che torni più gradito all'operaio, ma il diritto di ripartire definitivamente i giorni di ferie è riservato esclusivamente alla compagnia, allo scopo di assicurare il regolare svolgimento dell'attività negli impianti degli stabilimenti.

Gli operai aventi diritto alle ferie saranno pagati in base alla tariffa media dei guadagni realizzati nel mese di aprile. Se un operaio non ha lavorato durante il mese di aprile, egli sarà pagato in base alla tariffa media dei guadagni orari realizzati nel mese

immediatamente precedente, nel quale egli abbia effettivamente lavorato.

Gli operai che abbiano diritto a una settimana di ferie, saranno pagati in base a un minimo di 40 ore e ad un massimo di 48 ore del salario come sopra stabilito.

E' stabilito che con questo articolo s'intende di assicurare le ferie agli operai che siano stati effettivamente occupati presso la corporazione.

A tal fine sarà considerato lavoro effettivo quello corrispondente alla somma dei guadagni realizzati dall'operaio che risulti pari ad almeno il 60% dei salari dovuti entro il 1° maggio di ogni anno solare. Cioè, nonostante il cumulo di 3 o più anni di ininterrotto servizio, perchè un operaio abbia diritto alle ferie occorre che egli abbia raggiunto il suddetto 60% dei guadagni relativi al periodo sopraindicato.

Se, a parere dell'amministrazione, il piano delle ferie ostacola il raggiungimento del massimo produttivo e la realizzazione del programma di difesa nazionale, la compagnia potrà chiedere a qualunque operaio avente diritto alle ferie di continuare il lavoro, e di riceverne soltanto la corrispondente indennità (come sopra prevista) invece di usufruire effettivamente delle ferie stesse. Tuttavia, è intendimento dell'amministrazione di fare tutto il possibile affinché gli operai che ne hanno diritto godano effettivamente del beneficio delle ferie.

ART. 6 - Anzianità — E' inteso e convenuto che in tutti i casi di:

1) promozione; saranno considerati i seguenti elementi, e qualora quelli indicati con la lettera b) e c) si equivalgano, la durata del servizio continuativo deciderà in merito:

- continuità di servizio;
- abilità nell'esecuzione del lavoro;
- idoneità fisica;

2) aumento e riduzione di personale; saranno considerati i seguenti elementi, e qualora quelli indicati b), c), o d), risultino equivalenti, la durata del servizio continuativo deciderà in merito:

- continuità di servizio;
- abilità nell'esecuzione del lavoro;
- idoneità fisica;
- stato di famiglia: numero delle persone a carico.

La discriminazione degli operai dello stabilimento per i quali si dovrà tener conto degli elementi suaccennati sarà fatta via via che se ne presenti la necessità d'accordo tra l'amministrazione dello stabilimento e il comitato di conciliazione di ciascuno stabilimento. Il computo dell'anzianità continuerà a farsi secondo le consuetudini vigenti negli stabilimenti della Compagnia.

E' convenuto che il calcolo della durata del servizio continuativo sarà basato sui criteri seguenti a tal fine dal fondo pensioni della *Jones & Laughlin Steel Corporation*, per tutto il servizio prestato fino al 30 aprile 1941 incluso, che a partire dal 1° maggio 1941 e dalle eventuali successive date di prima assunzione, la durata del servizio continuativo sarà calcolata in base ai seguenti criteri: non vi sarà nessuna detrazione per ogni mancata prestazione di lavoro che non costituisca interruzione nella continuità del servizio.

La continuità di servizio si considera interrotta per: a) volontario abbandono del lavoro, b) assenza dovuta a licenziamento, termine del lavoro, sospensione, o concessione di congedo per un periodo superiore ai 6 mesi, c) assenza dovuta o a collocamento a disposizione o a inabilità o a entrambe le cause per un periodo superiore ai 2 anni; purchè, tuttavia, gli operai colpiti da infortuni sul lavoro, conservino il diritto alla continuità di servizio sino al termine del periodo per il quale sia prevista la retribuzione, d) per mancata presentazione all'ufficio personale, entro 5 giorni dall'avviso, da parte degli operai messi a disposizione per necessità di servizio. Una proroga sarà concessa nel caso di operai residenti, in quel momento, fuori del distretto. I nuovi operai e quelli assunti dopo una interruzione nella continuità di servizio, saranno considerati come operai in

prova per i primi 6 mesi, e tale periodo non sarà considerato agli effetti della continuità di servizio. Durante questo periodo, gli operai in prova potranno essere posti a disposizione o licenziati per esclusiva decisione dell'amministrazione; purchè questa clausola non sia applicata come criterio discriminativo nei riguardi degli operai a motivo della loro appartenenza al sindacato. Gli operai in prova, rimasti in servizio presso la compagnia oltre i 6 mesi, avranno pieno diritto ad essere considerati in servizio continuativo dalla data della prima assunzione.

ART. 7 - Composizione delle controversie — Qualsiasi eventuale divergenza dovesse sorgere tra la compagnia e il sindacato o qualunque operaio della compagnia, in merito all'interpretazione ed alla applicazione dei termini di questo contratto, e qualsiasi eventuale incidente dovesse verificarsi nell'interno di uno stabilimento, non vi sarà nessuna sospensione di lavoro per tali motivi, ma si dovrà seriamente cercare di comporre immediatamente tali divergenze attraverso i seguenti tentativi di conciliazione:

- tra l'operaio incolpato e il capo-squadra del reparto in cui egli lavora;
- tra un membro o i membri del comitato conciliativo o designati dal sindacato e il capo-squadra e il sovrintendente del reparto;
- tra un membro o i membri del comitato centrale di conciliazione, designati dal sindacato, e il sovrintendente generale o il suo assistente incaricato;
- tra i rappresentanti del sindacato nazionale e i rappresentanti dei dirigenti della compagnia;

5) nel caso che la controversia non sia stata soddisfacentemente risolta, la questione sarà appellata ad un giudice imparziale da designarsi con reciproco accordo fra le parti contraenti. Il verdetto del giudice sarà definitivo. Le spese per il giudizio e per il compenso dovuto al giudice saranno sostenute in uguale misura dalla compagnia e dal sindacato.

I criteri che regolano la composizione delle vertenze saranno quelli convenuti in data 20 agosto 1937. (Vedi documento C.).

Ogni sforzo deve essere compiuto per risolvere la controversia entro 90 giorni dalla data di presentazione della istanza scritta.

Le controversie che non siano state appellate in giudizio entro dieci giorni feriali a partire dalla data della decisione adottata nei tentativi di conciliazione di cui ai punti 1-2-3, saranno considerate risolte in base all'ultima decisione e non potranno essere ulteriormente appellate in giudizio.

La notifica di ricorso al tentativo di conciliazione di cui al punto 4 sarà inviata per iscritto da una qualunque delle parti all'altra prima dello scadere dei dieci giorni feriali seguenti al tentativo di cui al punto 3. Tale notifica dovrà indicare l'oggetto della controversia e il numero della pratica e riportare le obiezioni sollevate dall'altra parte in causa nel precedente tentativo di conciliazione. Ciascuna delle due parti può chiedere ulteriori dettagli sui fatti non oltre i tre giorni precedenti alla data fissata per la riunione di cui al punto 4.

Qualsiasi parte può produrre testimonianze di persone che essendo a cognizione dei fatti in causa, possono facilitare la soluzione della vertenza. Per nessun motivo, le decisioni prese o le composizioni della controversia potranno essere considerate retroattive oltre la data in cui il capo-squadra si è pronunciato per la prima volta in merito alla controversia.

Il comitato di conciliazione degli stabilimenti di Pittsburgh, compreso il relativo magazzino, e degli stabilimenti di Aliquippa, saranno composti ciascuno di non meno di 3, e non più di dodici operai, designati dal sindacato, ai quali sarà accordato — senza paga — tutto il tempo necessario per:

1) intervenire regolarmente alle riunioni periodiche del comitato.

2) intervenire alle riunioni riguardanti licenziamenti, o altre questioni che non possano ovviamente essere differite fino alla prossima riunione ordinaria.

3) Visitare in ore convenienti reparti diversi dai propri, negli stabilimenti dove lavorano, allo scopo di trattare le questioni di competenza del comitato di conciliazione, dopo averne informato i loro sovrintendenti di reparto o i loro rappresentanti incaricati ed averne ottenuto il relativo permesso.

Il numero effettivo dei membri del comitato di conciliazione di ciascuno stabilimento sarà mutualmente concordato tra il sovrintendente generale dello stabilimento e il sindacato, e in nessun caso vi sarà più di un membro per ogni reparto.

Il sindacato si riserva il diritto di rifiutarsi di appoggiare il reclamo di un operaio che non sia iscritto al sindacato, nel qual caso tale operaio dovrà presentare e sostenere direttamente la sua istanza presso la compagnia. Con questo articolo s'intende predisporre la procedura per una sollecita ed equa composizione delle vertenze. La mancata sollecita composizione delle stesse deve essere interpretata come non aderente all'intendimento di questo articolo o di questo contratto.

ART. 8. - Ammissionione. — L'amministrazione degli stabilimenti e la direzione del personale lavorante, compreso il diritto di assunzione, sospensione o licenziamento per giustificato motivo o trasferita, e il diritto di dispensare gli operai dalle loro mansioni per mancanza di lavoro, o per altre legittime ragioni, spetta esclusivamente alla compagnia, purché questo diritto non venga usato con propositi di discriminazione contro un membro del sindacato.

ART. 9. - Motivi di licenziamento. — Nell'esercizio dei suoi diritti, di cui all'art. 8, l'amministrazione conviene che nessun operaio sarà licenziato perentoriamente durante la validità di questo contratto; ma che in tutti i casi in cui si ritenga che la sua condotta giustifichi la sospensione o il licenziamento, egli potrà essere prima sospeso dal lavoro. Tale sospensione non durerà oltre 5 giorni solari.

L'operaio che ritiene di essere stato trat-

tato ingiustamente, può chiedere, durante questo periodo di sospensione iniziale, una udienza al sovrintendente del suo reparto, o al rappresentante del sovrintendente generale dello stabilimento, per esporre le sue ragioni, alla presenza o meno, a sua scelta, del membro o dei membri della commissione di conciliazione.

In tale udienza, entrambe le parti in causa potranno prendere visione degli atti relativi al caso in esame. Dopo tale udienza, l'amministrazione può decidere se la sospensione debba mutarsi in licenziamento o, secondo la portata dei fatti, possa essere prorogata o revocata. Se la sospensione viene revocata, l'operaio riprenderà il lavoro e sarà pienamente indennizzato — in base alla sua normale tariffa —, per il tempo perduto, ma nel caso che venga decisa la conferma o il prolungamento della sospensione, o il licenziamento, l'operaio potrà avanzare una protesta che sarà sottoposta alla procedura di cui all'art. 7 (composizione delle controversie). La decisione finale su qualsiasi caso di sospensione o di licenziamento, sarà presa dalla compagnia entro 5 giorni dalla data di registrazione della protesta, se essa vi è stata. Se a giudizio della compagnia o di un giudice, in sede di conciliazione di cui al punto 5 della procedura per le vertenze, risultasse che l'operaio è stato sospeso o licenziato ingiustamente, la compagnia riassumerà l'operaio che sarà pienamente indennizzato in base alla sua normale tariffa, per il tempo perduto.

ART. 10. - Igiene e sicurezza. — La Compagnia continuerà a prendere adeguati provvedimenti per assicurare l'igiene e la sicurezza dei suoi operai negli stabilimenti durante le ore di lavoro. La compagnia dovrà fornire inoltre tutti i mezzi utili di protezione, indumenti ed ogni altro equipaggiamento necessario a proteggere adeguatamente gli operai dagli eventuali infortuni sul lavoro. Dovranno infine essere installati ove siano necessari, appropriati impianti di riscaldamento e di ventilazione.

ART. 11. - Determinazione delle tariffe e revisioni salariali. — Si riconosce che il mutare delle condizioni e delle circostanze possono di tanto in tanto rendere necessaria una revisione delle tariffe salariali o la modifica delle tabelle salariali, a causa di spegnimenti, applicazione di nuovi processi produttivi, mutamenti nel contenuto delle mansioni o miglioramenti meccanici introdotti dalla compagnia allo scopo di migliorare i sistemi di lavoro e incrementare la produzione. In tali casi verrà osservata la seguente procedura:

1) creazione a buon fine di un nuovo lavoro o di una nuova mansione;

a) l'amministrazione determinerà una adeguata tariffa in base alla normale procedura vigente presso la compagnia per il ramo meccanico e le sue attività industriali; determinazione che si estenderà alla valutazione delle mansioni, e, nel caso di tariffe a cottimo all'applicazione dei sistemi meccanici praticati;

b) osservata questa procedura, l'amministrazione stabilirà la tariffa relativa alle nuove mansioni o al nuovo lavoro in questione. Il membro o i membri del sindacato che nel comitato di conciliazione rappresentano l'operaio o gli operai interessati saranno convocati dall'amministrazione per quanto riguarda la determinazione di tali tariffe. La tariffa così stabilita può essere in seguito passibile di revisione come previsto dal seguente comma;

c) se, dopo un adeguato periodo di prova, in seguito alla determinazione da parte dell'amministrazione della tariffa o delle tariffe per i nuovi lavori o per le nuove mansioni, vengono sollevate, in merito a queste tariffe, delle obiezioni, sia da parte degli operai, sia da parte dell'amministrazione, e tali obiezioni non possano venire soddisfacentemente appianate per reciproco accordo, la questione sull'equità delle stesse in rapporto alle altre già vigenti nello stabilimento e alle esigenze del lavoro e delle mansioni già stabilite nei processi meccanici praticati, può essere deferita ad un giudice imparziale in

conformità di quanto previsto all'art. 7 (composizione della controversia); nessuna controversia può essere formalmente sottoposta ai tentativi di conciliazione previsti nell'art. 7, anchè non sia passato un adeguato periodo di tempo dalla determinazione delle tariffe, e dal funzionamento dell'attività alla quale esse vengono applicate, periodo che permetterà di studiare e di adattare, se necessario, le tariffe stesse al mutare delle condizioni del lavoro derivanti dall'impianto della nuova attività cui le nuove mansioni o il nuovo lavoro sono inerenti.

È inteso che il termine «adeguato periodo di tempo» può variare secondo il genere di attività o dell'impianto ai quali vengono applicate le nuove tariffe, ma non potrà essere (a meno che sia diversamente concordato) superiore ai 12 mesi.

2) Qualora risultino delle evidenti sperequazioni salariali la questione può essere esaminata per la revisione e l'accordo può essere raggiunto su una base reciprocamente soddisfacente; purchè, tuttavia, le controversie sorgenti per questo motivo non vadano oltre il tentativo di conciliazione di cui al punto 4 dell'art. 7.

3) Quando vengano effettuate delle modifiche nell'attrezzatura o nei processi di lavorazione, nei trattamenti del materiale, o nei tipi e qualità della produzione dai quali deriverebbe un cambiamento sostanziale nelle mansioni e nelle esigenze del lavoro; o qualora entro un certo periodo di tempo, si siano accumulate tante modifiche di minore entità, che determinano in complesso un cambiamento sostanziale delle mansioni o delle esigenze del lavoro, può rendersi necessaria la revisione delle tariffe orarie a peso e a cottimo. In tali casi, l'amministrazione può fissare le nuove tariffe e il sindacato può condurre la controversia attraverso tutta la procedura contrattuale stabilita per la soluzione delle vertenze, al fine di determinare se i guadagni realizzati dall'operaio in base ai nuovi salari, hanno determinato una riduzione delle tariffe previste dall'art. 3 di questo contratto o non abbiano apportato

nessun adeguato miglioramento per il migliore sforzo richiesto dalle modifiche delle mansioni e delle esigenze del lavoro.

ART. 12 - *Ferie* — Saranno considerati i seguenti giorni festivi: Giorno dell'Indipendenza, Giornata del Lavoro e Natale.

In detti giorni non sarà svolta alcuna attività produttiva, eccettuate i casi di lavorazioni continue. Il termine «lavorazioni continue» verrà interpretato secondo i sistemi produttivi prevalenti in ogni stabilimento, come stabilito in data 18 dicembre 1939. (Vedi Documento B).

Gli operai non adibiti a lavorazioni continue, che avanzano richieste di lavorare nei giorni festivi sopraccitati, saranno pagati in ragione di una volta e mezza la tariffa ordinaria.

ART. 13 - *Contratti precedenti* — Questo contratto sostituirà tutti i contratti anteriormente vigenti e tutte le precedenti norme locali, regolamenti e consuetudini finora osservati, contrastanti col presente contratto s'intendono d'ora innanzi annullate. Gli usi e le consuetudini vigenti che non siano in contrasto con questo contratto possono restare in vigore. Nessuna controversia sorta anteriormente alla data di questo contratto 1941, sarà esaminata per la soluzione, ad eccezione di quelle che alla data di stipulazione del contratto fossero state appellate per iscritto in seguito ad una decisione presa nei precedenti tentativi di conciliazione previsti dalla procedura stabilita nei precedenti accordi o che siano tuttora in corso di composizione; potrà essere sottoposta alla procedura di cui all'art. 7 di questo contratto 1941, e venire risolta attraverso applicazione dei termini del contratto 1941. È inteso e convenuto dalle parti contraenti, che gli accordi, cui si è fatto riferimento, sia ufficiali che formali, (allegati qui in copia) devono essere considerati parti integranti di questo contratto, come se fossero cioè in esso contenuti.

ART. 14. - *Scadenza* — I termini e le condizioni stabilite dal presente contratto continueranno ad aver vigore fino a che non sia-

no modificati o siano considerati scaduti secondo le seguenti modalità:

a) entrambe le parti possono in qualsiasi momento, e di tanto in tanto, inviare per iscritto un preavviso di 30 giorni all'altra parte per iniziare una serie di riunioni, intese a discutere i termini e le condizioni di un'eventuale modifica del contratto 1941; riunioni che saranno tenute nell'ufficio della compagnia in Pittsburgh, Pa., a meno che sia diversamente concordato fra le parti;

b) se in caso di mancato accordo il contratto 1941 non viene modificato da un contratto scritto stipulato fra la compagnia e il sindacato entro venti giorni dalla data di tale preavviso, allora il contratto 1941 e tutte le clausole in esso contenute, decadranno allo scadere dei 30 giorni dalla data di comunicazione di tale preavviso.

Questo preavviso verrà inviato a mezzo raccomandata e dovrà recare l'ora della sua consegna all'ufficio postale; se viene inviato dalla compagnia dovrà essere indirizzato al comitato organizzativo dei lavoratori dell'acciaio, Palazzo del Commonwealth, Pittsburgh, Pa.; se viene inviato dal sindacato, dovrà essere indirizzato agli uffici della compagnia Jones & Laughlin, Pittsburgh, Pa. Entrambe le parti, possono mediante analogo comunicazione scritta cambiare l'indirizzo al quale la posta raccomandata dovrà essere inoltrata.

Firmato addì 21 aprile 1941.

Compagnia degli Acciai Jones & Laughlin, Inc.
Firmato: H. PERSINGER

Comitato Organizzativo dei Lavoratori dell'Acciaio.

Firmato: H. PERSINGER
H. SEVERIANO-TENORINI
H. DILATTORE NELLA REGIONE NORTHEASTERN
H. DIRETTORE SCENDONALE

Inghilterra: lo stesso di 8 membri del Comitato esecutivo.

MANSIONI DEI CAPO-SQUADRA E DEGLI ASSISTENTI CAPO-SQUADRA

1) Il capo-squadra o assistente capo-squadra è un sorvegliante incaricato di dirigere sotto la sua diretta e immediata responsabilità il lavoro degli operai. È suo compito dire al lavoratore che cosa deve fare, come deve farlo, e verificare se il lavoro venga eseguito come deve essere. Egli può o meno lavorare direttamente con gli operai del qual'è responsabile.

2) È responsabile della ripartizione degli operai, dell'assegnazione delle loro mansioni, della scelta appropriata del materiale e degli arnesi, delle condizioni di sicurezza del lavoro, del programma e dell'efficiente esecuzione del lavoro.

3) Qualunque operaio designato temporaneamente o in prova come capo-squadra o assistente capo-squadra, ne assumerà tutti i relativi impegni per il periodo temporaneo o di prova, e sarà assegnato alla stessa categoria con le funzioni di capo-squadra e assistente capo-squadra sopra indicate.

4) Ogni qualvolta i capo-squadra o gli assistenti capo-squadra siano tenuti in servizio di sorveglianza e retribuiti in base alle relative tariffe, la compagnia ha il diritto di impiegare utilmente e vantaggiosamente addetti a qualsiasi lavoro sia necessario nel reparto per tutta la durata del loro turno di lavoro, purchè, tuttavia, un capo-squadra non tolga il posto ad un operaio per un intero turno di lavoro.

5) Quando i capo-squadra o gli assistenti capo-squadra non esercitano le loro funzioni in tale veste, saranno considerati e retribuiti come operai comuni in conformità a quanto previsto dall'art. 6 del contratto, e secondo quanto consentito dalla ripartizione dei lavori.

25 marzo 1939.

DOCUMENTO B

LAVORO FESTIVO

Nella riunione tenuta il 18 dicembre 1939 tra i rappresentanti della Commissione Organizzativa dei Lavoratori dell'Acciaio (S. W. O. C.) e i rappresentanti della compagnia per discutere la protesta generale relativa allo svolgimento dell'attività produttiva nella Giornata del Lavoro, è stato raggiunto il seguente accordo relativo al lavoro prestato nei giorni festivi.

Le lavorazioni continue, cui è stato fatto riferimento nell'articolo di questo accordo relativo ai giorni festivi sono le seguenti: sottoprodotti, forno a scoppio, fornace aperta, macina a martello, prodotti essenziali, macchine a striscia temperanti stabilimenti di Pittsburgh, lamiere stagiate temperanti, e galvanizzatori Herman (stabilimenti di Aliquippa).

La manutenzione e i lavori di riparazione nei reparti addetti a lavorazioni continue saranno ridotti al minimo e solo gli operai abitualmente assegnati a detti reparti verranno affibbiati a tale lavoro.

Il servizio e la permanenza degli operai addetti alla manutenzione e protezione degli impianti essenziali (come, per esempio, la caldaia e la centrale elettrica), degli operai di stazioni sussidiarie, dei pompieri, gasisti, degli addetti alle fornaci, e quelli addetti all'accensione e spegnimento lavoreranno quanto è necessario. Le attività di manutenzione e le riparazioni nei reparti a lavorazioni non continue, nei giorni festivi, non possono venire registrate senza un accordo tra l'amministrazione locale e il comitato centrale di conciliazione dello stabilimento.

È stato convenuto che scopo dell'articolo relativo ai giorni festivi fosse quello di concedere a un maggior numero possibile di operai un periodo di riposo nei giorni festivi, e la compagnia s'impegna ad osservare in buona fede questo intendimento a questo scopo.

18 dicembre 1939.

DOCUMENTO C

PROCEDURA DI COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Le seguenti norme regolano lo svolgimento delle controversie nella Compagnia degli Acciai Jones & Laughlin come è stato accennato all'art. 7 del contratto stipulato fra detta compagnia e la Commissione Organizzativa dei Lavoratori dell'Acciaio, in data 25 maggio 1937.

ART. 1 - Si stabilisce che gli stabilimenti di Pittsburgh, incluso il relativo magazzino, e gli stabilimenti di Aliquippa, saranno divisi in non più di 10 zone ciascuno, raggruppati nei distretti geograficamente e prendendo in considerazione il numero degli operai lavoranti in ogni zona.

ART. 2 - In ciascuna zona vi sarà un operaio designato dal S.W.O.C. come membro del comitato di zona con un totale di non più di 12 membri in ciascuno degli stabilimenti di Pittsburgh e di Aliquippa.

ART. 3 - È convenuto che non più di 2 dei 12 membri del comitato di conciliazione saranno designati dal S. W. O. C., come membri centrali, appreso collettivamente indicati come comitato centrale di conciliazione; esso aiuterà i membri del comitato di zona a comporre le controversie in una qualsiasi o in tutte le zone dove il membro del rispettivo comitato non sia riuscito a comporre in modo soddisfacente la controversia sorta nella propria zona.

ART. 4 - Nel caso che una controversia sorga in una qualsiasi zona nei riguardi di un operaio o un gruppo di operai e non sia stato raggiunto un accordo soddisfacente con il capo squadra, l'operaio o gli operai interessati avranno il diritto di discutere la controversia con il membro del comitato di zona o nella sua sede.

ART. 5 - Il membro del comitato di zona o il comitato centrale di conciliazione preparerà una documentazione della controversia sull'apposito modulo del S. W. O. C. che, debitamente compilato, verrà quindi presentato al sovrintendente del reparto. Ver-

ranno presi accordi per discutere il caso entro i 3 giorni (feriali) seguenti. In seguito a questa discussione, il sovrintendente del reparto darà al più presto possibile una risposta scritta al comitato centrale di conciliazione.

ART. 6 - Se la risposta del sovrintendente non soddisfa il comitato di conciliazione, la controversia può essere appellata al sovrintendente generale dello stabilimento o ai suoi rappresentanti designati. Il comitato centrale di conciliazione e il sovrintendente generale o i suoi rappresentanti designati terranno delle assemblee miste fra i comitati, il primo e il terzo giovedì di ogni mese alle 2 p.m. Prima che tali riunioni abbiano luogo, il comitato centrale di conciliazione presenterà al sovrintendente generale o ai suoi rappresentanti designati, un elenco delle controversie da discutersi. Nei casi di licenziamento o di altre controversie che ovviamente non possono essere differite fino alla prossima riunione ordinaria, esse verranno esaminate in una speciale assemblea per essere adeguatamente risolte prima, col sovrintendente generale e i suoi rappresentanti designati, e dal comitato centrale di conciliazione, quando le controversie saranno state loro demandate.

ART. 7 - Nei casi in cui nessun accordo sia stato raggiunto dal comitato di conciliazione dell'amministrazione dello stabilimento, le controversie possono essere demandate ai rappresentanti nazionali dell'organizzazione e ai dirigenti della compagnia e venire quindi risolte in conformità ai termini di questo contratto.

ART. 8 - Quando il comitato centrale di conciliazione s'incontra con il sovrintendente generale, o con i suoi rappresentanti designati, gli altri membri del comitato si ritireranno fra loro solo per le controversie concernenti la loro zona.

ART. 9 - In tutte le riunioni dei comitati di conciliazione con l'amministrazione saranno ammessi soltanto gli operai degli stabilimenti muniti di credenziali della Commissione Organizzativa dei Lavoratori dell'Acciaio, e in queste riunioni l'amministrazione sarà rappresentata da non meno di due membri.

Tutte le riunioni, ordinarie o straordinarie, tra il comitato di conciliazione o un membro o i membri di esso, e diversi sovrintendenti, o altri rappresentanti dell'amministrazione, saranno fissate in precedenza, e sarà inoltre stabilito l'argomento o gli argomenti da discutere in ciascuna di esse.

ART. 10 - Nella discussione di tutte le vertenze portate innanzi al sovrintendente del reparto, o altri rappresentanti dell'amministrazione, e il comitato di conciliazione, o un membro o membri di esso, sarà consentito ad entrambe le parti di produrre gli operai della compagnia che sono coinvolti nella controversia. Il comitato di conciliazione e l'operaio o gli operai coinvolti nella vertenza prodotti dalla Commissione Organizzativa dei Lavoratori dell'Acciaio, non riceveranno nessuna paga dalla compagnia per il tempo speso nell'assistenza allo svolgimento della controversia.

ART. 11 - L'amministrazione può rifiutarsi di prendere in considerazione qualsiasi controversia che non sia stata avanzata attraverso questa regolare procedura. Le ragioni della mancata considerazione dovrebbero essere chiaramente esposte ai membri del comitato di conciliazione.

20 agosto 1937

Nota: Questa procedura è stata lievemente modificata per mutuo consenso fra la Compagnia e i rappresentanti del sindacato, allo scopo di non porla in contrasto col contratto 1941.

CONTRATTO DI LAVORO PER I TIPOGRAFI

Applicabile a tutte le aziende commerciali sotto la giurisdizione dell'Unione Tipografica n. 16 di Chicago in Chicago e dintorni.

Fra l'Associazione Franklin e l'Unione Tipografica di Chicago n. 16, viene stipulato il presente contratto valevole a partire dal 4 marzo 1940 per un periodo indeterminato sino a disdetta di una delle parti che tuttavia in nessun caso potrà essere data prima della mezzanotte del 15 marzo 1942. Detto contratto stabilisce quanto segue:

PAR. 1 - Entrambe le parti contraenti allo scopo di stabilire e mantenere fra loro rapporti di buona armonia, convengono di risolvere ogni divergenza che possa sorgere nell'applicazione di questo contratto attraverso la conciliazione o la mediazione, nei termini appresso stabiliti.

PAR. 2 - Si conviene che le norme previste dai regolamenti locali nel Sindacato Tipografi n. 16 di Chicago in vigore alla data di stipulazione del presente contratto e da quelli generali della Lega Tipografica Internazionale in vigore dal 1° gennaio 1939, vengano assimilate da questo contratto e siano passibili tanto di quelle modifiche che non alterino o riguardino i salari, l'orario, o le condizioni di lavoro, per tutta la durata di questo contratto; purché ogni nuova norma o emendamento di quelle sopra riferite o decretate posteriormente al 1° gennaio 1939, vengano rese effettive solo per reciproco accordo fra le due parti.

Si conviene inoltre che il Sindacato Tipografi n. 16 di Chicago riservi ai suoi membri il diritto di rifiutare l'esecuzione di tutto il lavoro ricevuto da o destinato a stabilimenti in sciopero, datori di lavoro disonesti o pubblicazioni scandalose.

PAR. 3 - Allo scopo di adempiere ed osservare i termini del presente contratto, è convenuto che sarà costituita una commissione mista, le cui mansioni saranno di considerare e disporre in merito a quanto sopra, per tutta la durata di questo contratto nei termini qui appresso stabiliti:

PAR. 4 - La commissione mista sarà composta di 10 membri, di cui 5 appartenenti all'Associazione Franklin di Chicago, e 5 al Sindacato Tipografi n. 16. Tali membri verranno scelti in base a criteri da stabilire dalle rispettive parti in conformità delle loro norme particolari, e una volta scelti, essi saranno investiti di tutti i poteri stabiliti in questo contratto.

PAR. 5 - La commissione mista si riunirà almeno una volta al mese e più sovente se necessario, possibilmente nei primi giorni dello stesso, essa esaminerà e deciderà in merito agli affari che le vengono sottoposti, al più presto possibile. Tali riunioni saranno ripetute almeno due volte alla settimana fino a che non siano state prese le opportune disposizioni in merito a tutti gli affari sottoposti alla Commissione.

PAR. 6 - La commissione mista può condurre, per reciproco accordo, inchieste sulle condizioni dell'industria tipografica e raccomandare alle rispettive organizzazioni che

essa rappresenta la correzione di pratiche considerate dannose per tale ramo d'industria, e può suggerirne modifiche, o cambiamenti o innovazioni, secondo il suo giudizio; purché tali modifiche, cambiamenti e innovazioni in nessun modo inelidano sugli impegni di quest'accordo in merito ai salari, alle ore o condizioni di lavoro; a meno che ciò avvenga per reciproco consenso delle parti contraenti.

PAR. 7 - Essendo questo contratto, stipulato tra il Sindacato Tipografi n. 16 di Chicago e l'Associazione Franklin di Chicago, e sottoscritto dalla Lega Tipografica Internazionale, è inteso e convenuto che tutte le controversie concernono anzitutto soltanto le due parti contraenti e non devono essere condotte contro nessun singolo membro dell'una o dell'altra.

PAR. 8 - Se dovesse sorgere una controversia circa l'interpretazione o l'applicazione di questo contratto, circa le tabelle salariali qui allegate, le condizioni esistenti anteriormente al sorgere della controversia verranno mantenute finché la stessa non sia stata risolta secondo quanto qui stabilito.

PAR. 9 - Quando vi sia un evidente disaccordo nell'interpretazione o nell'applicazione dei termini di questo contratto, il Presidente dell'organizzazione rappresentante la parte lesa, si rivolgerà al presidente rappresentante l'altra parte in causa esponendo per iscritto chiaramente i termini della controversia. La vertenza si intende così aperta.

PAR. 10 - I due presidenti, o i loro rappresentanti autorizzati, si riuniranno entro tre giorni dalla ricezione della lettera di cui sopra e giungeranno ad un accordo entro i 6 giorni seguenti. Se questo accordo sarà raggiunto, la loro decisione sarà definitiva e vincolante.

PAR. 11 - Se essi non riusciranno ad accordarsi entro 6 giorni, sottoporranno immediatamente la questione alla commissione mista per la soluzione. Se anche questa commissione non riuscisse a risolverla entro

6 giorni, essa sceglierà un mediatore, che fungerà da presidente della commissione mista, per la composizione delle controversie e la controversia dovrà essere risolta entro 30 giorni dallo spirare dell'ultimo periodo di 6 giorni sopra citato; le decisioni così adottate saranno definitive e vincolanti.

PAR. 12 - Sei mesi prima dello scadere del contratto la commissione mista inizierà delle indagini allo scopo di trattare le condizioni di un nuovo contratto per il periodo immediatamente successivo. Queste riunioni della commissione saranno tenute almeno una volta ogni settimana, a meno che non sia possibile tenerne alcuna o sia stato già raggiunto un accordo che entri in vigore alla scadenza di questo contratto.

PAR. 13 - Nel caso che la commissione mista non giunga a nessuna intesa o accordo 30 giorni prima della scadenza di questo contratto, si sceglierà un mediatore nel modo e con i poteri reciprocamente stabiliti al riguardo. Questa commissione così accresciuta continuerà a riunirsi nel modo prescritto all'art. 12.

PAR. 14 - Nell'ulteriore ipotesi che nessuna intesa o accordo vengano raggiunti dalle parti prima della scadenza di questo contratto, le divergenti opinioni potranno essere sottoposte a un consiglio d'arbitrato da costituirsi nel modo reciprocamente concordato. Tuttavia qualora le parti così convenivano, esse possono continuare le trattative secondo i termini di questo contratto, o possono prolungare l'applicazione degli stessi per il periodo di tempo che ritengono reciprocamente più conveniente.

ART. 1 - A nessuno all'infuori dei membri del Sindacato Tipografi di Chicago, muniti di valida tessera verrà consentito di eseguire il lavoro di un operaio giornaliero o di capo-gruppo, in qualsiasi reparto di una sala di composizione o in nessun ufficio che sia sotto la giurisdizione del soggetto sindacato.

ART. 2 - Le tariffe salariali, il numero delle ore comprese nei turni regolari, e la settimana lavorativa, per gli operai tutelati da questo contratto, saranno i seguenti:

Dal 4 marzo 1941 al 3 marzo 1942 compreso:

a) TARIFFE

lavoro diurno: 1,425 dollari all'ora; 11,40 dollari per una giornata di 8 ore; 57 dollari per una settimana lavorativa di 5 giorni;

lavoro notturno: 1,525 dollari all'ora; 12,20 dollari per una notte di 8 ore; 61 dollari per una settimana lavorativa di 5 notti;

terzo turno: 1,743 dollari all'ora; 12,20 dollari per un turno di 7 ore; 61 dollari per una settimana lavorativa di 5 terzi turni.

b) ORE DI LAVORO

Lavoro diurno - La settimana lavorativa sarà composta di 5 giorni, ciascuno di 8 ore di consecutive (escluso il tempo per la colazione), comprese tra le 8 a.m. e le 5,30 p.m. Il capo-gruppo stabilirà una giornata di libertà fissa, oltre alla domenica, per ciascun operaio. Nel far ciò il capo-gruppo farà tutto il possibile per stabilire le giornate di libertà in modo che la settimana lavorativa di ciascun operaio risulti composta di 5 giorni consecutivi.

Quando uno stabilimento è attivo per 6 giorni sulla base della settimana lavorativa di 5 giorni, tale maggiore attività non priverà gli operai permanenti meglio classificati del beneficio di lavorare soltanto 5 giorni, né essi saranno privati del corrispettivo di un turno mentre gli operai meno classificati lavorano per un altro turno.

Lavoro notturno - Cinque notti, dal lunedì al venerdì incluso, di 8 ore consecutive ciascuno (esclusi il tempo per la colazione) costituiranno una settimana lavorativa. Il turno notturno comincerà alle 8 o dopo le 5 p.m. e alle 6 o prima delle 8 p.m.

Terzo turno - Cinque notti dal lunedì al venerdì incluso, di 7 ore ciascuno (escluso il tempo per la colazione) costituiranno

una settimana lavorativa. Qualsiasi turno che incominci dopo le 8 ore p.m. sarà considerato come terzo turno.

ART. 3 - Tutto il lavoro eseguito oltre l'orario stabilito per un turno regolare, sarà considerato come straordinario, o sarà retribuito in ragione di una volta e mezza le tariffe normali nelle prime tre ore, dopo di che sarà pagato il doppio. La tariffa doppia verrà pagata anche per tutto il lavoro eseguito dopo le 5 p.m. nei turni del sabato. In tutti i casi in cui venga richiesto ad un operaio di lavorare oltre le 8 ore in uno qualunque dei giorni festivi indicati nel seguente art. 10 gli verrà pagato il triplo della tariffa normale per tutto il lavoro eseguito in detto giorno oltre le 8 ore.

ART. 4 - Tutto il lavoro eseguito prima dell'ora normale di inizio del lavoro e nell'intervallo di mezzogiorno, e durante le ore normalmente riservate ai pasti, sarà considerato come straordinario e quindi pagato una volta e mezza la regolare tariffa oraria.

ART. 5 - Il datore di lavoro dovrà fornire al presidente del sindacato dietro sua richiesta, precise informazioni sui guadagni di qualunque membro del sindacato.

ART. 6 - Nelle sale di composizione saranno mantenute le condizioni igieniche stabilite dalle leggi dello Stato.

ART. 7 - Non sarà permesso agli operai di iniziare un nuovo turno prima che siano trascorse almeno 9 ore dalla fine del turno precedente, escluso lo straordinario.

ART. 8 - Qualora uno stabilimento effettui turni diurni e notturni, gli operai che vi lavorano saranno considerati, a tutti gli effetti, come formanti una sotto-sezione del sindacato.

ART. 9 - Qualora si richieda ad un operaio di eseguire lavoro straordinario, esso sarà remunerato sulla base della tariffa oraria che gli spetta.

ART. 10 - Tutto il lavoro eseguito nei giorni di domenica, Giornata del Ringraziamento, Natale, Capodanno, Giornata

Commemorativa (della Decorazione), Quattro Luglio, Festa Nazionale del Lavoro, o altri giorni considerati festivi, sarà pagato il doppio con una misura di 4 ore di paga doppia assicurata. Nulla di quanto è contenuto in questo articolo sarà interpretato come applicabile ai normali turni notturni, che potranno cadere in un qualsiasi giorno festivo.

ART. 11 - Tutti gli operai assunti dopo il normale orario di inizio del lavoro diurno o notturno, avranno diritto all'intera paga di un giorno per il lavoro eseguito dal momento dell'assunzione fino alla regolare cessazione del turno; tuttavia nel caso che tali operai vengano impiegati anche nel giorno o nei giorni successivi, essi saranno pagati il primo giorno in base al numero delle ore effettivamente lavorate; inoltre, nel caso di riduzione di personale, la relativa comunicazione verrà data all'ora di chiusura del turno precedente. Ciò non si applicherà al personale notturno qualora si sia cercato in ogni modo di notificare la decisione agli operai interessati. Il sindacato assicura che gli operai occupati non lasceranno il servizio senza che sia dato preavviso di un giorno o di una notte al capo-reparto.

ART. 12 - Quando gli operai vengono richiamati al lavoro dopo aver lasciato lo stabilimento in ore diverse da quelle del normale orario di lavoro, essi riceveranno il supplemento di \$1 sulla paga normale straordinaria per le effettive ore di lavoro prestate.

ART. 13 - Qualora un operaio sia licenziato prima del giorno stabilito per la paga, avrà diritto di ricevere e dovrà ricevere immediatamente qualunque somma gli spetti.

ART. 14 - Qualsiasi operaio licenziato prima della fine della giornata lavorativa, riceverà la paga dell'intera giornata.

ART. 15 - Qualora un operaio abbia prestato la sua giornata lavorativa in diversi reparti, sarà pagato in base alle tariffe del reparto meglio remunerato.

ART. 16 - Non sarà consentito a nessun operaio di lavorare in qualità di capo-gruppo per qualsiasi mansione o ufficio di contabilità per una retribuzione inferiore ai \$3 settimanali oltre la tariffa dell'operaio giornaliero.

ART. 17 - Tutti i salari saranno pagati settimanalmente in moneta corrente, e in nessun caso saranno trattenuti per più di 2 giorni. Quando il regolare giorno di paga, coincide con un festivo, la paga sarà corrisposta il giorno precedente purché la settimana che viene pagata sia proporzionalmente decurtata.

ART. 18 - Tutti i lavoratori devono essere pagati entro 30 minuti dalla fine del lavoro nel giorno di paga.

ART. 19 - Tutti i lavoratori notturni saranno pagati nella notte del venerdì sempre che il venerdì o il sabato siano i giorni stabiliti per la paga.

ART. 20 - Tutte le composizioni tipografiche o le correzioni apportate dagli autori, devono essere lette da un membro del Sindacato Tipografi n. 16 di Chicago, prima che le bozze colle correzioni sopra emarginate e provenienti dall'esterno, possano essere definitivamente corrette. Ciò non si applicherà alle lingue estere, quando non si trovi un membro nel Sindacato in grado di leggerle.

ART. 21 - Gli operai saranno assunti, sospesi o licenziati dal capo-reparto incaricato, dal quale riceveranno le relative istruzioni.

ART. 22 - I capi-gruppo degli stabilimenti tipografici hanno il diritto di assumere personale sussidiario e possono licenziare gli operai: 1) per incompetenza, 2) per negligenza (inclusa l'insubordinazione), 3) per violazione del regolamento dello stabilimento approvato dai funzionari del Sindacato Locale (che devono essere affissi in modo evidente), e 4) per riduzione di personale; e tale riduzione dovrà essere effettuata licenziando gli operai, sia permanenti che

avventurali essenti per ultimi, secondo le esigenze del caso. Se il personale dovesse essere aumentato, le persone rimosse per tale motivo saranno reintegrate in ordine inverso a quello con cui sono state licenziate, prima che possa venire impiegato altro personale. Su richiesta dell'operaio il capo-gruppo dovrà motivare per iscritto le ragioni del licenziamento. Coloro che sono ritenuti capaci di sostituire il capo-gruppo, saranno considerati idonei a compierne le mansioni, e il sostituto con maggiore anzianità di servizio continuativo avrà la precedenza nell'occupare il primo posto vacante. Questo articolo si applicherà tanto ai capi-gruppo subentranti quanto a quelli uscenti.

ART. 23 - Il sindacato assicura che non permetterà a nessun stabilimento sotto la propria giurisdizione di lavorare con tariffe, orario, condizioni e sistemi di lavoro, differenti da quelli specificati e convenuti in questo accordo.

ART. 24 - Il sindacato si rende conto che spesso è necessario si stabiliscano rapporti confidenziali tra l'amministrazione di uno stabilimento e i suoi operai e assicura di considerare come strettamente riservata qualsiasi questione privata di cui gli operai vengono a conoscenza.

TARIFFE PER I LINOTIPISTI E I MONOTIPISTI

ART. 25 - Un compositore a macchina, per essere considerato esperto, deve comporre durante la settimana lavorativa, una media di almeno 3.500 lettere emme solide all'ora, di corpo superiore al 7, 4.000 lettere emme solide all'ora di corpo 7 o inferiore al 7 con le debite concessioni per le perdite di tempo derivanti da cause non imputabili al compositore. I compositori avranno il diritto di vedere e misurare a richiesta le giustezze.

ART. 26 - In tutti gli stabilimenti, eccetto quelli che partecipano al contratto per la stampa dei Giornali Quotidiani, la tariffa salariale per i compositori a macchina e macchinisti sarà di \$ 1,40 alla settimana

in aggiunta alle tariffe diurne, notturne e di terzo turno previste per gli altri operai giornalieri.

ART. 27 - Il macchinista non avrà nessun controllo sui compositori eccetto quando egli stesso sia impressore o compositore o l'uno e l'altro insieme, nel qual caso egli potrà fungere da capo-gruppo. In nessun caso sarà consentito di usare più di un modello di linotype, allo scopo di formare filetti, fregi, spaziature, bordature e lineature.

ART. 28 - Un linotipista deve lavorare in ciascun turno in cui siano impiegati 5 o più compositori.

ART. 29 - L'orario di lavoro per i macchinisti sarà stabilito dall'art. 2. Tutto il lavoro eseguito oltre tale orario sarà considerato come straordinario.

ART. 30 - I linotipisti, saranno forniti di un'attrezzatura di 22 matrici per qualità e di 30 spaziatori. I monotipisti verranno forniti di un intero apparato di rulli scalari e bobine di carta. Spetta al monotipista di pulire ed oliare la tastiera.

ART. 31 - Non spetta invece al compositore di lavare e sistemare le matrici in quanto tutta la pulizia delle stesse deve essere fatta a cura dello stabilimento.

ART. 32 - Nessuna giustizia dovrà comprendere meno di 20 lettere emme del corpo usato.

ART. 33 - Un fonditore monotipista può essere richiesto di manovrare 2 fonditori; purché, tuttavia, egli possa essere aiutato da un assistente come previsto nel regolamento di apprendistato. La proporzione degli assistenti ammessi nella sala di fonditura sarà di uno per ogni 4 fonditori.

ART. 34 - Gli apprendisti linotipisti e monotipisti saranno pagati in ragione del 75% della tariffa per un periodo di 3 mesi, e qualora essi non fossero in grado di produrre la media prevista all'art. 25, continueranno ad essere pagati alla stessa tariffa

per un ulteriore periodo di 3 mesi, dopo di che, se considerati competenti, riceveranno la tariffa intera. Non più di un apprendista può venire impiegato in un qualsiasi turno e in qualsiasi momento. Durante il suo periodo di apprendistato, l'esame del lavoro di un apprendista sarà quello previsto all'art. 2 e lo straordinario gli verrà pagato in base alla tariffa stabilita per il lavoro straordinario.

A nessuno, che non sia regolarmente iscritto da almeno un anno al Sindacato Tipografi n. 16 di Chicago, verrà concesso di lavorare nei termini previsti da questo articolo, che tuttavia verrà applicato in qualunque momento nei riguardi di qualsiasi apprendista diplomato appartenente al detto sindacato.

ART. 35 - I tastieristi addetti a tutte le macchine taglia-nastri, traspositrici, fonditrici ed altre simili non specificate in questo contratto, non potranno essere retribuiti al di sotto delle tariffe salariali previste all'articolo 26.

TARIFFE PER GLI ADDETTI ALLE MACCHINE LUDLOW

ART. 36 - La tariffa di un operaio richiesto di manovrare le macchine Ludlow non potrà essere inferiore a quella prevista nell'art. 2. Quando un operaio viene addetto alla composizione con una macchina Ludlow non sarà retribuito al di sotto delle tariffe previste all'art. 26.

APPRENDISTI

ART. 37 - Tutti gli apprendisti e le loro relative condizioni di lavoro saranno disciplinate da una commissione mista di apprendistato che eserciterà il pieno controllo sugli stessi, sarà responsabile della loro scelta e sarà investita di pieni poteri e della necessaria autorità per porre in esecuzione tutte le condizioni previste da questo contratto. Questa commissione sarà composta da due rappresentanti dell'Associazione Franklin di Chicago e da due rappresentanti del Sindacato Tipografi n. 16 di Chi-

cago. La commissione si riunirà su invito del presidente all'ora e nel posto che egli stabilirà.

ART. 38 - Nessun apprendista può venire ammesso a lavorare in una sala di composizione se prima non è stato esaminato e approvato dalla commissione mista di apprendistato.

ART. 39 - Nel caso che detta commissione non riesca a raggiungere l'accordo su questioni relative all'apprendistato o agli apprendisti, o nel caso di appello contro le decisioni da essa prese, il quesito sarà risolto in conformità alla procedura prevista da questo contratto.

ART. 40 - I candidati all'apprendistato devono possedere le seguenti qualifiche:

a) aver conseguito il diploma di una normale scuola media superiore. Salvo che, qualora la commissione mista di apprendistato trovi che l'aspirante è diversamente ed eccezionalmente qualificato, questa clausola possa essere annullata per voto unanime della commissione stessa;

b) essere in buone condizioni di salute e avere un fisico robusto;

c) essere stato esaminato ed approvato dalla commissione mista di apprendistato.

ART. 41 - All'atto dell'accettazione da parte della commissione mista di apprendistato, l'apprendista sarà registrato e riceverà la relativa tessera.

ART. 42 - Nessun datore di lavoro avrà diritto ad un apprendista a meno che non disponga di uno stabilimento e di un'attrezzatura sufficiente a porre l'apprendista in grado di divenire un esperto compositore allo scadere del termine di apprendistato. La commissione mista di apprendistato giudicherà se un datore di lavoro ha i requisiti necessari per assumere un apprendista.

ART. 43 - La ripartizione degli apprendisti sarà la seguente: un apprendista ogni 10 operai giornalieri, o un numero maggiore, con un massimo di 5 apprendisti per qualsiasi stabilimento; tuttavia uno

stabilimento con almeno 4 operai giornalieri (eccettuati i mototipisti) impiegati durante l'anno precedente fornirà la base per stabilire il numero degli apprendisti cui si ha diritto.

ART. 44 - Nessun apprendista sarà ammesso a lavorare nei terzi turni.

ART. 45 - L'apprendistato durerà 6 anni. Il primo anno sarà considerato come periodo di prova. Durante questo periodo, tanto il sindacato quanto il datore di lavoro potranno opporsi a un'ulteriore assunzione di altri apprendisti. Qualora sorgano tali contestazioni, la questione verrà deferita per la soluzione, alla commissione mista di apprendistato.

Se in qualunque momento, durante il periodo di apprendistato, qualsiasi apprendista non abbia dimostrato un sufficiente profitto, il caso sarà attentamente esaminato e deciso dalla commissione mista di apprendistato.

ART. 46 - I ragazzi addetti allo stabilimento (che non siano apprendisti) possono trasportare le composizioni e le bozze, rifirare e incasellare le interlinee, i margini, i ritagli e le piastre; collocare le composizioni sui vantaggi, ma non fare niente altro che riguarda il lavoro della sala di composizione.

ART. 47 - Il capo-tipografo, il datore di lavoro, e il sovrintendente insieme, dovranno certificare l'abilità dimostrata dall'apprendista durante il primo anno di servizio, per decidere della sua idoneità al mestiere. Alla fine del primo anno, l'apprendista riceverà un attestato scritto delle sue qualifiche, di cui una copia sarà trasmessa alla commissione mista di apprendistato. Se, a giudizio di detta commissione, egli è ritenuto incapace, non gli verrà consentito ulteriormente di lavorare in questa industria.

Nel primo anno di prova un apprendista può essere assegnato dal capo-gruppo a un lavoro generico della sala di composizione che egli sia ritenuto capace di svolgere. Nel secondo anno, egli sarà adibito per almeno

il 75% del suo tempo a lavori di composizione a mano e scomposizione. Gli verrà data anche la possibilità di eseguire lavori di ristampa, di annunci e ordini di servizio interni.

Durante il secondo anno gli apprendisti possono essere adibiti alla sala di bozze per un periodo di 6 mesi.

Nel terzo anno un apprendista sarà adibito per almeno il 75% del suo tempo, a lavori di composizione a mano, lavori in piano e di scomposizione e gli verrà data la possibilità di comporre annunci e ordini di servizio interno dal manoscritto, e di assistere all'impaginazione e alla impressione, salvo che in quegli stabilimenti dove vengono eseguiti composizioni di fantasia, l'apprendista nei primi sei mesi del suo terzo anno di apprendista possa venire ammesso all'esecuzione di tali composizioni. (A nessun apprendista sarà consentito di eseguire composizioni di fantasia in nessun altro periodo del suo apprendistato).

Nel quarto e quinto anno, l'apprendista verrà occupato per almeno 7 ore al giorno nella composizione a mano, scomposizione, impaginazione, e lavori in piano.

Nel sesto anno un apprendista sarà adibito per l'intera giornata a lavoro in piano, salvo che, negli stabilimenti dove vengono eseguite composizioni di fantasia, venga data agli apprendisti del sesto anno la possibilità di eseguire simili lavori.

ART. 48 - Nella prima settimana del secondo anno di apprendistato ogni apprendista dovrà pagare al segretario della tesoreria del Sindacato Tipografi n. 16 di Chicago, la somma di \$ 5 che costituirà il primo versamento per le lezioni di tipografia della Lega Internazionale Tipografica. Da allora in poi sarà versata la somma di \$ 5, ogni 3 mesi, fino a raggiungere un totale di \$ 25.

Durante il secondo, terzo, quarto, quinto e sesto anno, gli apprendisti dovranno completare il corso di tipografia della Lega Tipografica Internazionale, come segue: secondo anno; primo corso; terzo anno; se-

condo corso; quarto anno; terzo corso; quinto anno; quarto corso; sesto anno; quinto corso. Se egli non completerà come richiesto questi corsi, non gli verrà concessa una nuova tessera e non potrà essere chiesto al datore di lavoro di pagargli l'aumento di tariffa previsto per il nuovo periodo di lavoro, finché tali corsi non siano terminati.

Gli apprendisti non saranno ammessi a far parte del Sindacato Tipografi di Chicago n. 16, come operai giornalieri, finché essi non abbiano terminato questi corsi in modo ritenuto soddisfacente per la Lega Tipografica Internazionale.

Alla fine del sesto anno l'apprendista si presenterà alla commissione mista di apprendistato per sostenere l'esame. Se la prova dà esito soddisfacente, la commissione gli rilascerà un certificato comprovante che egli ha adempiuto agli obblighi sindacati.

ART. 49 - Gli stabilimenti dove siano in uso macchine compositrici, cui sia permanentemente addetto un macchinista giornaliero, possono assumere un apprendista macchinista, che sarà autorizzato a eseguire qualsiasi lavoro gli venga assegnato dal macchinista responsabile, lavoro che comprenderà tutte le mansioni che possono essere eseguite dal macchinista stesso. Il periodo di apprendistato sarà di 6 anni e sarà retribuito in base alle tariffe previste per gli apprendisti compositori. Le richieste di tessere per apprendisti macchinisti devono essere firmate dal presidente e dal capo macchinista dello stabilimento dove l'apprendista è occupato. A tale apprendista non sarà permesso di lavorare senza l'operaio macchinista giornaliero.

ART. 50 - Dopo la sua registrazione, all'apprendista che abbia lavorato in una officina meccanica o che abbia raggiunto una esperienza meccanica fuori di uno stabilimento tipografico, può essere riconosciuto valido questo periodo di tempo, in base alla sua abilità nel rimontare e riparare le macchine tipografiche; tale riconoscimento dovrà essergli dato da una commissione mista di apprendistato.

ART. 51 - Agli apprendisti macchinisti non sarà permesso di fare funzionare la macchina.

ART. 52 - Agli inservienti sarà concesso di fondere il metallo e di colarlo sulla macchina, ma non sarà permesso di mettere in moto, riparare, modificare, o rimontare le macchine, o di pulire le matrici, gli spaziettori e gli immersori.

ART. 53 - Nessun apprendista o fattorino lascerà uno stabilimento per entrare in quello di un altro datore di lavoro senza il consenso scritto del primo datore di lavoro e dell'organizzazione sindacale, approvato dalla commissione mista di apprendistato.

ART. 54 - Eccetto durante il periodo di prova, nessun apprendista sarà sostituito con un altro che abbia un minor numero di anni di apprendistato.

ART. 55 - Le tariffe per gli apprendisti registrati dopo il 4 marzo 1940, saranno rappresentate dalle seguenti percentuali della tariffa ordinaria prevista per l'operaio giornaliero.

PERCENTUALE	
Primo anno	30
Secondo anno	40
Terzo anno	45
Quarto anno	50
Quinto anno	60
Sesto anno	75

Gli apprendisti che siano stati invece registrati prima del 4 marzo 1940, saranno pagati in base alla seguente percentuale della tariffa per gli operai giornalieri.

PERCENTUALE	
Primo anno	30
Secondo anno (primi 6 mesi)	35
Secondo anno (secondi 6 mesi)	40
Terzo anno (primi 6 mesi)	45
Terzo anno (secondi 6 mesi)	50
Quarto anno (primi 6 mesi)	60
Quarto anno (secondi 6 mesi)	67½
Quinto anno	80
Sesto anno	85

Per facilitare il computo delle tariffe degli apprendisti, si conviene di applicare la cifra tonda più vicina risultante dai calcoli di tali percentuali.

ART. 56 - Quando si chiede agli apprendisti di prestare lavoro straordinario, questo verrà pagato in base alle tariffe stabilite per il lavoro straordinario. In nessun caso si permetterà ad un apprendista di prestare lavoro straordinario, se almeno uno degli operai permanenti, che non sia il capo-reparto, non lo presti egli stesso. Il rapporto di un apprendista per 10 operai giornalieri o maggiore frazione di tale numero, sarà mantenuto anche nella prestazione del lavoro straordinario.

AIUTI-MONOTIPISTI

ART. 57 - Gli addetti al servizio di macchine monotipe, saranno classificati come aiuti-monotipisti (*pressers*) e non devono essere considerati apprendisti né confusi con gli operai macchinisti. A nessun aiuto-monotipista sarà permesso di assumere l'incarico di monotipista in nessuno stabilimento. Ed essi potranno mettere in moto la macchina e fermarla, oliarla e tenerla in movimento, mettervi le bobine di carta, applicarvi e togliervi i vantaggi, regolare la temperatura del metallo, mantenere pieno

il recipiente per il metallo, ed eseguire ogni altro lavoro che possa venire loro assegnato dal macchinista responsabile dello stabilimento, ma non sarà loro permesso di eseguire nessuna operazione che richieda l'uso degli attrezzi del monotipista. Il numero di aiuti-monotipisti ammessi nelle sale di fonditura, sarà di uno per ogni quattro macchine fonditrici in funzione, o maggiore frazione di tale numero.

Tutti gli aiuti-monotipisti devono essere registrati presso la commissione mista di apprendistato.

Le tariffe salariali per gli aiuti-monotipisti saranno le seguenti:

Primo anno	30%	della	tariffa	di	categoria
Secondo anno	40%	"	"	"	"
Terzo anno	50%	"	"	"	"
Quarto anno	65%	"	"	"	"
Quinto anno	75%	"	"	"	"

(Tabelle salariali degli apprendisti omeoni)

Il Sindacato Tipograf.

D. PAVANETTI

L'Associazione Franklin di Chicago.

D. PAVANETTI

La Lega Internazionale Tipografica.

D. PAVANETTI

TERZO BOLLETTINO SULLA SOLUZIONE DEI
PROBLEMI DEL LAVORO NEGLI STATI UNITI

LAVORO

Le commissioni aziendali
paritetiche illustrate dalle
pubblicazioni del *War Production
Drive Head-quarters, War Production
Board Washington, D. C.*

UFFICIO INFORMAZIONI STATI UNITI

BOLLETTINI TECNICI

LAVORO

Le commissioni aziendali
paritetiche illustrate dalle
pubblicazioni del *War Production
Drive Headquarters, War Production
Board Washington, D. C.*

UFFICIO INFORMAZIONI STATI UNITI
BOLLETTINI TECNICI

SOMMARIO

GUIDA PER LE COMMISSIONI AZIENDALI PARITETICHE DI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI E DELLA DIREZIONE PER I PROBLEMI DELLA PRODUZIONE	Sistemi per trattare i problemi della produzione	22
Funzionamento delle Commissioni per la Produzione	Sistemi per l'esame dei suggerimenti adottati dalla Commissione per la Produzione	37
	Sicurezza - Proposte per migliorarla	40
	Controllate il vostro programma	48
	Sanità	43

BOLLETTINO DEL LAVORO

NUMERO 3

UFFICIO INFORMAZIONI STATI UNITI

ROMA - VIA IV NOVEMBRE, 149

GUIDA

PER LE COMMISSIONI AZIENDALI PARITETICHE DI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI E DELLA DIREZIONE PER I PROBLEMI DELLA PRODUZIONE

FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PER LA PRODUZIONE

Questa è l'era delle conferenze a tavolo. Le Nazioni del Mondo si sono riunite a San Francisco ed hanno cominciato a risolvere i loro problemi. Molti gruppi di datori di lavoro e di lavoratori si riuniscono per eliminare le ragioni di disaccordo. Per più di tre anni le Commissioni per la Produzione hanno lavorato nei singoli stabilimenti industriali per realizzare un continuo aumento e miglioramento della produzione bellica. Ora esse si accingono a compiti ugualmente difficili nella situazione mutevole che stanno affrontando.

DIRETTIVE FONDAMENTALI

Le commissioni hanno constatato che esse riescono ad avere un buon esito solo se prima vi è stata una franca discussione ed un pieno accordo sulle seguenti direttive:

- 1) lavoratori e direzione collaboreranno per migliorare la produzione;
- 2) il lavoro della commissione non duplicerà, né ostacolerà, o sostituirà procedure riconosciute per il trattamento delle controversie e per altre questioni oggetto di contrattazione collettiva;

3) le attività della commissione di produzione andranno a beneficio tanto della direzione che dei lavoratori e non favoriranno il particolare interesse dell'uno o dell'altro gruppo;

4) né la direzione né i lavoratori sosterranno delle perdite in conseguenza del lavoro della commissione;

5) i rappresentanti della direzione nella commissione avranno sufficiente autorità per garantire prompte decisioni sulle proposte della commissione;

6) i rappresentanti dei lavoratori, equivalenti in numero ai rappresentanti della direzione, avranno sufficiente prestigio ed autorità per garantire la piena collaborazione dei lavoratori ai programmi della commissione;

7) lavoratori e direzione, ognuno per proprio conto, sceglieranno i propri rappresentanti. In caso vi sia una rappresentanza sindacale riconosciuta, questa nominerà i rappresentanti dei lavoratori;

8) la competenza e i poteri della commissione saranno precisati chiaramente, con

una clausola per eventuali modifiche in seguito al delinearsi di problemi nuovi.

Dopo che una commissione sia stata formata, è bene verificarla di tanto in tanto per garantirsi dell'aderenza a queste direttive.

PROGRAMMA DELLA COMMISSIONE

Le commissioni in miniere, fabbriche, manifatture e cantieri, hanno affrontato una grande varietà di problemi. Poche commissioni possono trattarli tutti in una volta. Ogni commissione deve decidere per conto proprio su ciò che si debba fare in primo luogo.

Le commissioni sono generalmente impegnate nelle seguenti attività.

Produzione

- Problemi di produzione.
- Tempi di produzione e riduzione.
- Un sistema per l'esame dei suggerimenti del personale.
- Conservazione di materiali e ricupero.
- Cura degli utensili e degli impianti.
- Miglioramento della qualità e riduzione degli scarti.
- Riconversione.

Mitigazione bellica

- Obbligazioni di guerra, donatori di sangue e campagna per la sottoscrizione.

Mano d'opera

- Assenze e avvicendamento.
- Elevazione di categoria e addestramento.
- Reclutamento e rimpiazzamento.
- Sicurezza.
- Nutrizione e salute.
- Trasporti e razionamento.
- Abitazione.
- Reduci.

Programma di informazione

- Affissione di manifesti e bollettini.
- Giornale di fabbrica redatto congiuntamente dalla direzione e dai lavoratori.
- Sistema di discussioni pubbliche.

Opuscoli per i lavoratori.

Films cinematografici.

Riunioni in massa e gare.

Le dimensioni dello stabilimento e la natura dei suoi problemi di produzione hanno un rapporto diretto con la portata delle attività della commissione. È anche importante di far concordare le varie attività con quelle collettive già in effetto tra il sindacato (in uno stabilimento organizzato) e la direzione. Allora dovrebbe essere compilato e seguito un programma fasso delle attività.

Se si devono nominare delle sotto-commissioni, è importante che esse vengano scelte via via che il programma progredisce, e non tutte in una volta. La Commissione Centrale dovrebbe decidere di volta in volta quali siano i problemi più urgenti dello stabilimento ed allora designare delle sotto-commissioni di elementi adatti dei lavoratori e della direzione che aiutino a risolvere tali problemi.

PRODUZIONE

L'operaio desidera che il suo lavoro faccia parte di un'impresa fortunata. Sovente egli ha delle idee sul modo per cui le cose potrebbero essere fatte meglio. Alle volte egli sa cosa vi sia di sbagliato in una particolare manovra e vorrebbe poterne parlare con qualcuno che avesse autorità in materia. Egli vorrebbe che il suo capo ne fosse informato; e certamente vorrebbe essere al corrente dei progetti di lavoro del « principale » per i mesi avvenire. Un tale scambio di cognizioni può costituire la differenza tra l'efficienza e l'inefficienza. Questa è la ragione per cui l'attività più importante di una commissione di rappresentanti dei lavoratori e della direzione sarà probabilmente quella riguardante i problemi della produzione.

La direzione può fare parte alla commissione delle eventuali modifiche dei tempi e delle specificazioni, delle riduzioni, delle ragioni di deficienza di materiale, e dei progetti per la produzione di pace. Le dicerie infondate devono essere sostituite da fatti e

da reciproca fiducia. I tempi della produzione dovrebbero essere anche compresi dai membri della commissione. Se certe notizie non possono essere discusse pubblicamente in tutto lo stabilimento, i membri della commissione dovrebbero essere sufficientemente in contatto con quelli che essi rappresentano, così che vi sia una piena fiducia tra loro. Se diminuzioni, limitazioni o esitazioni si risolvessero in sospensioni dal lavoro o in trasferimenti tra reparti, e se questi richiedessero nuove direttive o provvedimenti speciali circa l'ancianità, la questione potrà essere deferita alla commissione per le trattative o per i reclami.

EFFICIENZA DELLO STABILIMENTO

Nel migliorare l'efficienza di uno stabilimento, le commissioni trattano questioni di questo genere:

- miglioramento del metodo o del piano;
- controllo dei magazzini;
- manutenzione;
- sistema dell'impianto e amministrazione interna;
- cura degli utensili e delle attrezzature;
- risparmio e ricupero;
- miglioramento della qualità del lavoro;
- incentivi non remunerativi (registri del progresso, ecc.).

Probabilmente nulla potrà disporre più favorevolmente gli animi dei lavoratori ad una intensificazione della produzione, quanto il fatto di scoprire che la commissione rappresenta, non un programma che esiga ingiusti sacrifici, ma un sincero sforzo da parte dei membri della direzione e dei lavoratori per migliorare la situazione nell'intero stabilimento, cosicché una maggiore produzione si risolverà in un costo minore, da cui tutti trarranno vantaggio.

La discussione dei problemi dello stabilimento in commissione ha anche rafforzato la posizione della direzione.

Ecco come un sindacato internazionale istruisce i propri membri: « L'autorità che deve dirigere lo stabilimento sta nelle mani

della direzione. Il personale sindacale delle commissioni dovrebbe cercare di non assumere le funzioni della direzione. Le commissioni raggiungono il loro scopo in quanto la direzione ed i lavoratori possono reciprocamente contare sull'esperienza, sulle conazioni e sulle informazioni delle due parti.

Mentre la direzione ha degli specialisti di produzione nel campo dell'ingegneria, progettazione e controllo, più di un lavoratore ha il suo contributo da dare suggerendo qua e là un metodo migliore. L'effetto finale dell'introduzione di molti piccoli miglioramenti può equivalere a quello di idee importanti di specialisti della produzione.

Questo argomento è discusso più dettagliatamente nella « Guida della Commissione », intitolata: « Modi di trattare i problemi di produzione ».

Nell'organizzare il lavoro della commissione, è molto importante garantirsi che le persone che discuteranno i problemi della produzione, siano veramente vicine a tali problemi e che abbiano interesse a trovarne le soluzioni.

Alcune commissioni hanno perciò nominato delle speciali sotto-commissioni per la efficienza dello stabilimento.

In una vasta organizzazione, tale sotto-commissione a sua volta può trovare le sue mansioni troppo vaste e può designare altre sotto-commissioni per il trattamento di questioni specifiche, come macchine utensili, costruzione di filiere, manutenzione e riparazioni, potenzialità delle macchine, ecc.

Un altro modo di trattare i problemi di produzione è attraverso commissioni di reparto che tengono brevi riunioni una volta alla settimana, per occuparsi dei problemi interni in ogni reparto. Vi possono essere solamente due o tre commissioni di reparto, o, d'altra parte, persino 50 in una vasta organizzazione; ed è provato come valgano realmente il tempo che viene loro dedicato.

Di solito, il sovrintendente di reparto è presidente di una commissione di reparto e tra i membri sono inclusi qualche opet-

toce, il delegato sindacale (negli stabilimenti organizzati sindacalmente) ed altri scelti in base alla loro perizia e competenza nel lavoro del reparto. Questi uomini si occupano delle necessità urgenti, sanno dove si trovano le difficoltà, e cercano dei sistemi per migliorare la produzione del loro reparto. Tali commissioni di reparto possono anche venir usate in altre attività, come si dirà in seguito. Esse sono gli occhi e le orecchie della commissione principale, come pure le braccia e le gambe nell'esecuzione dei programmi generali dello stabilimento.

Esse hanno dimostrato di essere uno dei mezzi migliori per avvicinare tra loro lavoratori e capi-reparto in una squadra di produzione che realizzi gli scopi della Commissione mista di Dirigenti e Lavoratori.

SUGGERIMENTI DEL PERSONALE

Le idee per migliorare la produzione vengono sia dalle discussioni della commissione che dagli individui che escogitano maniere migliori per svolgere le loro particolari mansioni. Per poter prendere visione di tutte le idee di tutti i lavoratori di uno stabilimento, la maggior parte delle commissioni ha istituito un sistema opportuno o ha partecipato al funzionamento di sistemi già esistenti. Milioni di ore di lavoro di un lavoratore sono state risparmiate con questo mezzo. È di particolare importanza avere una sotto-commissione che si occupi di questo lavoro. Parecchie commissioni hanno perso la visione del programma generale perché erano troppo affaccendate ad occuparsi dei suggerimenti. Di solito viene nominata dalla commissione centrale una sotto-commissione di 6 o 8 persone, metà provenienti dai lavoratori e metà dalla direzione, perché si assuma tale responsabilità. La Commissione Centrale può proporre l'accettazione o il rifiuto di un suggerimento e l'ammontare di una ricompensa. I membri dovrebbero essere ben qualificati tecnicamente, e provenire da diverse specializzazioni. Uno dei membri dovrebbe essere un funzionario della direzione con sufficiente autorità per poter prendere

delle decisioni e uno dovrebbe essere un funzionario sindacale o un delegato (dato che vi sia un sindacato riconosciuto nello stabilimento). La sotto-commissione dovrebbe tenere presente il probabile effetto di un suggerimento, sia sulla produzione che sul personale.

Durante il periodo bellico, sia lavoratori, che direzione, con spirito di patriottismo, hanno condiviso le loro idee sia entro lo stabilimento che con altri impianti industriali. Può accadere che, via via che le occupazioni divengono meno numerose e la concorrenza più dura, l'apposita sotto-commissione debba riferire certi risultati all'organo per le trattative. Per esempio, potrebbe diventare una necessità, sia per i lavoratori che per la direzione, di giungere ad un accordo su problemi, come in che che misura debba essere introdotto un nuovo metodo di lavorazione o la ripartizione dei risparmi, realizzati in seguito all'adozione di un particolare suggerimento, tra il lavoratore individuale, un gruppo di lavoratori, la direzione, o per la riduzione del costo e dei prezzi.

La sotto-commissione per l'esame dei suggerimenti ha le seguenti funzioni:

- 1) studia il sistema e le procedure per l'esame e l'adozione dei suggerimenti, con l'approvazione della Commissione Centrale;
- 2) invita i lavoratori a fare delle proposte;
- 3) raccoglie suggerimenti per mezzo di contatti personali e cassette;
- 4) procura l'assistenza tecnica per perfezionare le idee dei lavoratori;
- 5) accusa la ricezione dei suggerimenti;
- 6) li studia accuratamente;
- 7) prende prompte decisioni per l'accettazione o per il rifiuto dei suggerimenti;
- 8) comunica i rifiuti con tatto e provvede all'appello o ad una revisione;
- 9) conferisce i debiti onori e ricompense in denaro;
- 10) tiene dietro ai suggerimenti accettati fino a che non siano adottati correttamente.

La sotto-commissione è per solito riunita in alcune delle sue attività testé menzionate da speciali membri del personale. In molti stabilimenti dove sono state organizzate commissioni miste di dirigenti e lavoratori, esisteva già un analogo sistema riguardo ai suggerimenti. Se la direzione ha assunto un elemento competente per regolare il suo sistema per l'esame e l'adozione dei suggerimenti, egli è più che mai necessario per attuare le decisioni della commissione e per adempiere giorno per giorno alle funzioni relative.

Le modifiche principali di solito consistono: 1) nello stabilire se il metodo di raccogliere i suggerimenti dovrebbe essere riesaminato per renderlo più accettabile sia alla direzione che ai lavoratori; 2) nell'esaminare insieme i suggerimenti; 3) nel fare incitare delle proposte per l'adozione o il rifiuto di suggerimenti e per ricompense e riconoscimenti attraverso la commissione.

MANO D'OPERA

Quasi tutti desiderano avere la sensazione di essere l'elemento adatto adibito alla mansione adatta; e che la propria abilità sia pienamente utilizzata. Tutti gli uomini e tutte le donne vogliono godere di una buona salute e la maggior parte di essi vogliono dedicarsi al lavoro al 100 per 100.

Spetta al reparto personale di uno stabilimento di aiutare i lavoratori individuali a realizzare questi scopi, perché si possa giungere a una piena produzione. Questa è anche la preoccupazione di un sindacato lungimirante. Una commissione mista di dirigenti e lavoratori aiuta ad avvicinare tra loro quelli che devono cooperare per raggiungere dei risultati. In primo luogo una sotto-commissione per la mano d'opera dovrebbe studiare i problemi e consigliare i provvedimenti necessari. In impianti più vasti può darsi il caso che si debba nominare un certo numero di sotto-commissioni per i differenti aspetti di questi problemi ma essi debbono lavorare in stretta collaborazione.

ASSENZE E AVVICENDAMENTO

I problemi delle assenze e dell'avvicendamento del lavoro sono così strettamente collegati ai problemi della giusta utilizzazione della mano d'opera, delle malattie, degli incidenti, trasporti, e vari servizi di organizzazione, che una sotto-commissione per assenze e avvicendamento non può sperare di poter dare buoni risultati a meno che vi siano altre sotto-commissioni che si occupino dei singoli problemi. I membri della sotto-commissione, dopo aver intervistato individualmente i lavoratori, possono indirizzarli, perché siano assistiti nei loro problemi personali, alla sezione servizio impiegati, a un consulente del reparto personale, o ad un consulente sindacale, dato che vi sia. Si può tracciare un programma sull'analisi delle registrazioni di tali interviste e servizi.

Generalmente, le mansioni di una sotto-commissione per assenze e avvicendamento, sono le seguenti:

- Ottenere delle statistiche dai reparti, turni, o speciali gruppi provenienti dall'ufficio del personale.
- Intervistare individualmente gruppi scelti di assenti o combinare interviste di uscita con coloro che vogliono andarsene.
- Definire le cause più importanti di assenze e di avvicendamento.
- Cooperare con altre sotto-commissioni nel prendere disposizioni per gli alloggi, i trasporti, l'assistenza ai bambini, ore serali per le compere, servizi medici, ecc.
- Cooperare con l'ufficio del personale e i sovrintendenti nello spiegare l'importanza delle loro mansioni ai nuovi lavoratori, nel metterli al corrente dei regolamenti e delle agevolazioni dello stabilimento, e nel fare adattamenti e trasferimenti dove se ne riscontrino la necessità.
- Lavorare con la sotto-commissione pubblicitaria nel rendere noti i servizi a disposizione del lavoratore, la situazione della produzione, prospettive di impiego in avvenire e altre questioni di interesse per i lavoratori trascurati o che pensano di lasciare il lavoro.

Condurre una campagna di «frequenza», con onori o ricompense per i singoli «peti» repartivi.

Interrogare i lavoratori ed applicare multe, se forse necessario, per assenze continue; le multe debbono essere trattate dalla direzione in cooperazione con il sindacato (in stabilimenti in cui gli operai appartengono ad un sindacato).

SANITÀ E ALIMENTAZIONE

Molte commissioni hanno tracciato dei programmi generali di sanità e di alimentazione, oltre ad aver migliorato i servizi di caffè e ristorante. Un esempio di un programma di una sottocommissione sanitaria sarebbe di:

sottoporre all'attenzione della direzione tutti i rapporti sanitari nel campo della produzione e le condizioni malate in qualsiasi parte dello stabilimento;

richiedere alla direzione di fornire necessarie agevolazioni e servizi sanitari e medici dove questi siano insufficienti;

cooperare con la sotto-commissione di pubblicità nel rendere noti i vantaggi derivanti dall'uso dei servizi sanitari dello stabilimento e dell'organizzazione e nel divulgare le condizioni circa i poteri nutritivi dei vari cibi;

compiere regolari ispezioni sui rischi di salute in collaborazione con i competenti reparti della direzione;

promuovere delle visite periodiche agli impiegati e funzionari per migliorare o mantenere la loro salute;

disporre frequenti visite mediche ai lavoratori esposti a materiali velenosi o ad altri rischi di salute nella loro mansione;

collaborare con altre sotto-commissioni sull'aspetto sanitario della questione delle assenze, dell'avvicendamento, dell'efficienza produttiva, ecc.

SICUREZZA

In molti casi, le commissioni collettive di sicurezza esistevano già prima che venissero organizzate le commissioni miste di

rappresentanti dei lavoratori e della direzione.

Il programma di una sotto-commissione collettiva di sicurezza può essere riassunto brevemente come segue:

Onereare statistiche aggiornate dello stabilimento in relazione alla frequenza degli incidenti ed alla gravità di questi.

Analizzare e riferire sugli incidenti in relazione alla causa, che può essere:

guasto agli impianti;
mancato uso dei dispositivi di sicurezza;

cattiva amministrazione interna;
impianti sovraccarichi;
ignoranza della manovra;

ordini mancanti;
disubbidienza alle istruzioni;
cattive condizioni di lavoro;

luce cattiva;
eccessivo affollamento, materiali tossici.

Rendere pubbliche queste relazioni, in una forma semplice, mediante affissioni di bollettini e opuscoli di propaganda consegnati ai lavoratori.

Analizzare le norme di sicurezza con riguardo alla loro necessità e chiarezza.

Ispezionare l'impianto in collaborazione con l'ispettore di sicurezza, assicurandosi che le norme di sicurezza siano affisse in buona posizione, che gli operaiertino l'equipaggiamento di protezione, che l'equipaggiamento sia in buone condizioni e che i ripari per le macchine siano adoperati.

Raccogliere l'assistenza al direttore di sicurezza o ad altri dirigenti adatti.

Promuovere corsi sulla sicurezza e di pronto soccorso per i membri della commissione e i lavoratori.

Cooperare con la sotto-commissione pubblicitaria perché tutti i lavoratori e i sovrintendenti si rendano conto dell'importanza delle norme di sicurezza, per mezzo di istruzioni ai nuovi assunti, riunioni di reparto, affissione di rapporti e di mandati, articoli sui giornali della società e del sindacato.

Lavorare con le sotto-commissioni per l'esame dei suggerimenti e per la pubblicità per promuovere la formulazione di proposte sulla sicurezza.

ALTRI PROBLEMI DI MANO D'OPERA

Una sotto-commissione per l'addestramento e l'elevazione di categoria provvede a che i lavoratori abbiano l'opportunità di imparare più di un lavoro, a che siano offerti dei corsi speciali di addestramento e a che i più valenti siano resi noti ai lavoratori.

Alcune commissioni collettive hanno incaricato i delegati sindacali o i rappresentanti di reparto, perché colgano ogni occasione per elevare di categoria i lavoratori.

Le commissioni hanno anche trovato il modo di far partecipare i delegati e capi reparto al corso sui rapporti di lavoro, istituito dalla commissione per la mano d'opera di guerra. La sotto-commissione per l'addestramento, che sovente progetta l'addestramento per lavori semi-specializzati, dovrebbe cooperare con qualsiasi commissione collettiva di tirocinio, già esistente in precedenza; o potrebbe costituire l'ampliamento del lavoro di quella commissione.

Tutte le sotto-commissioni interessate ai problemi della mano d'opera devono necessariamente lavorare in stretta collaborazione con l'ufficio del personale. L'ufficio del personale dovrebbe avere un rappresentante in ogni sotto-commissione per la mano d'opera. Se vi è un sindacato riconosciuto, questo dovrebbe essere rappresentato nel medesimo modo.

Quando i casi di assenza sono tanto frequenti da costituire una questione disciplinare o quando trasferimenti e promozioni di lavoratori (come pure il problema dei reduci) implichino l'interpretazione dell'anzianità, i funzionari sindacali, in uno stabilimento organizzato sindacalmente, lavorano con la direzione per stabilire la linea di condotta.

I rappresentanti o assistenti in ciascun reparto sono di grande aiuto per le sotto-commissioni. Per esempio, gli assistenti di re-

parto fanno delle interviste personali per conto delle sotto-commissioni per le assenze.

Assistenti della sotto-commissione per la sicurezza registrano i rischi e ricordano ai lavoratori l'osservanza delle norme di sicurezza. La sotto-commissione per i reduci fa reso degli assistenti per dare loro il benvenuto e per aiutarli a risolvere i loro problemi. In uno stabilimento dove vi sia un sindacato riconosciuto, i delegati sindacali e i sovrintendenti possono decidere insieme sul come dividere questa responsabilità.

PROGRAMMA INFORMATIVO

Una commissione mista di rappresentanti dei lavoratori e della direzione non può funzionare bene se capi-reparto e lavoratori non ne conoscano le intenzioni e il programma. Per poter dare un appoggio continuato alla commissione, bisogna che tutti siano tenuti al corrente delle sue attività. La sotto-commissione pubblicitaria deve rispondere di ciò.

La sotto-commissione per la pubblicità ha anche la funzione di far risaltare l'importanza del lavoro di ogni lavoratore. Ogni lavoratore dovrebbe conoscere lo scopo del pezzo che egli o ella fabbrica, la sua destinazione nel prodotto finito, e il valore del prodotto finito ai fini civili o bellici. Ogni anno, ogni pubblicazione di un bollettino, ogni riunione in massa dovrebbe prefiggersi lo scopo di coordinare queste idee in modo tale da convincere l'uomo o la donna, addetti al lavoro, dell'importanza di aumentare la totalità della produzione della fabbrica, miniera o cantiere. Sia che il lavoratore stia producendo per scopi militari o civili, egli si interessa di sapere dove venga inviato il suo prodotto e quali siano le previsioni per altro lavoro.

La sotto-commissione pubblicitaria dovrebbe collaborare strettamente con la Commissione Centrale nel rendere noti a gruppi di sovrintendenti e di lavoratori i bisogni più impellenti della produzione e, nel limite del possibile, le previsioni per il futuro.

Dovrebbe cooperare con la sotto-commissione per l'esame dei suggerimenti nell'in-

coraggiare certi tipi di proposte di speciale necessità per un dato periodo; con la sotto-commissione per la sicurezza per eliminare le cause degli incidenti più frequenti; con la sotto-commissione per le assenze nell'organizzare il riconoscimento delle « presenze »; con una commissione per le obbligazioni di guerra o il fondo della comunità, per rendere noto ad ognuno dove vada a finire il proprio denaro. Dovrebbe tracciare dei grafici per illustrare le conseguenze delle assenze, della negligenza delle norme di sicurezza, della rottura di utensili, ecc. Dovrebbe ottenere e servirsi di uno spazio regolare sull'organo interno della società e sul giornale sindacale. Riguardo a quest'ultimo la sotto-commissione pubblicitaria può far rivedere da un rappresentante della direzione e da un rappresentante dei lavoratori il materiale scritto per avere la sicurezza che tale scritto produca sul lettore l'effetto voluto.

Le assemblee e le riunioni in massa dovrebbero essere organizzate in modo che dei rappresentanti della direzione e dei lavoratori abbiano un posto preminente nel programma e sia reso il dovuto riconoscimento ai membri delle sotto-commissioni ed al loro buon lavoro.

ORGANIZZAZIONE DELLA COMMISSIONE

Se si sta organizzando una nuova commissione mista di rappresentanti della direzione e dei lavoratori, i funzionari della società considerano attentamente quali rappresentanti della direzione siano più adatti per il suo sviluppo. Dopo aver deciso, avranno degli abboccamenti preliminari con questi rappresentanti.

Essi spiegano anche i loro progetti al capi-reparto per garantirsi la loro cooperazione nell'intero programma. Anche i lavoratori considerano accuratamente la proposta nei vari reparti dello stabilimento.

Se vi è un sindacato riconosciuto, i suoi funzionari discuteranno i progetti con il consiglio esecutivo, con il consiglio dei delegati sindacali dello stabilimento, o con i suoi membri, in una regolare riunione, e

delibereranno sulla nomina dei rappresentanti dei lavoratori.

Poiché una così gran parte dell'industria americana è ora organizzata su una base di contratti con i vari sindacati artigiani o industriali, è importante notare come i commissioni collettive per la produzione si siano adattate a questo meccanismo. In molti casi i rapporti tra direzione e lavoro, in uno stabilimento i cui lavoratori appartengono ad un sindacato, consistono in trattative periodiche (di solito annue) tra la commissione sindacale e i rappresentanti della direzione, e oltre a questo, nell'occuparsi giorno per giorno delle controversie individuali. Dove non vi sia una tale commissione, c'è poca possibilità di riunioni regolari tra i membri della commissione sindacale e un numero corrispondente di rappresentanti della direzione per discutere su questioni non contemplate nel contratto collettivo, quali i tempi di produzione per la settimana od il mese entrante, le ragioni per esercitare certe pressioni sulla direzione ed i motivi di inquietudine da parte dei lavoratori.

TRE TIPI DI COMMISSIONI

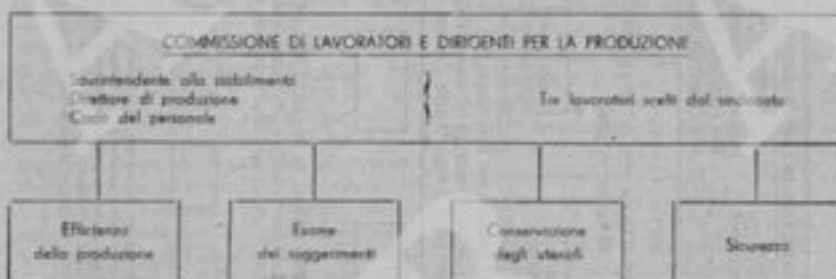
All'epoca dell'inaugurazione di questo programma, una commissione separata (separata, s'intende, da gruppi già esistenti) veniva solitamente istituita dalla direzione e dai lavoratori per fungere da commissione per la produzione. In taluni casi i membri venivano scelti fra quelli non appartenenti alle commissioni per le trattative e le controversie. Questo veniva fatto allo scopo di evitare controversie. Nella commissione per la produzione, si doveva concentrare l'attenzione sui problemi di una produzione efficiente e sulle attività belliche, questioni su cui tutti i membri potevano mettersi d'accordo. Questo accordo portava a suggerimenti e ad attività costruttive.

D'altra parte tali commissioni correvano il rischio di fare inconsapevolmente delle proposte e di prendere delle decisioni che colpevano uno schema di funzionamento fissato nel contratto collettivo e che avrebbe

dovuto esser riferito per ulteriori trattative all'organo di contrattazione. Cosicché, in molti stabilimenti sindacalizzati divenne un'abitudine l'aver nella commissione collettiva per la produzione almeno un rappresentante dei lavoratori e un rappresentante della direzione appartenenti alla commissione per le trattative. La presenza di rappresentanti dei lavoratori e della direzione, che si occupavano anche della contrattazione collettiva, impedì alla commissione di entrare in questioni attigie ai contratti fino a che avesse riconosciuto che era giunto il momento di deferirle all'organo regolare di contrattazione.

In molti casi questo accordo ha dato ri-

sultati soddisfacenti, ma occorre dire un'altra avvertenza. Alle volte la commissione per la produzione, senza farlo di proposito, entrò in concorrenza con la commissione sindacale, sia perché i rappresentanti dei lavoratori non erano all'altezza del loro compito di rappresentare gli operai nel loro complesso, o perché non avevano tenuto contatti sufficienti con l'esecutivo del sindacato, da cui erano stati nominati.



Questo grafico descrive l'organizzazione in una fabbrica di macchine utensili con 300-500 impiegati. Il presidente della commissione centrale è un rappresentante dei lavoratori. Le sotto-commissioni sono composte da circa 8 membri; il presidente è ora un rappresentante della direzione, ora dei lavoratori, il capo del personale, segretario della Commissione Centrale, incorpora nei verbali le relazioni delle sotto-commissioni, promulgate in ogni riunione.

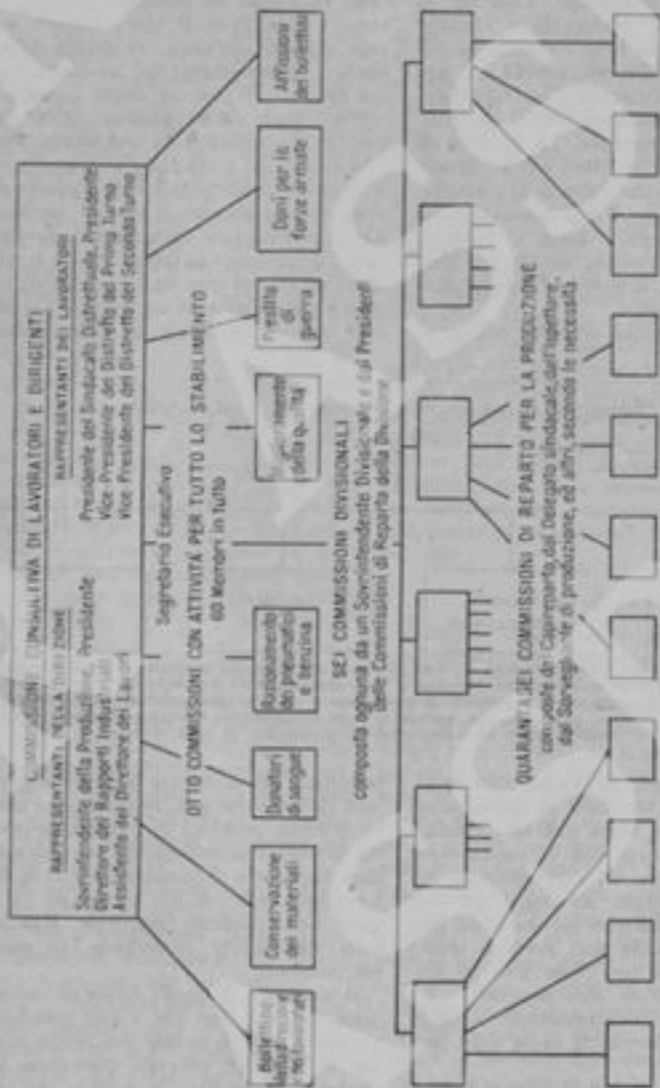
principali, per esaminare le esigenze impellenti della produzione, relazioni su aumento di fondi, problemi di trasporto e simili; ma avrebbe consciamente evitato qualsiasi discussione di questioni oggetto di controversie, anche di quelle rimaste in sospeso nella riunione precedente. Relazioni della commissione dimostrano che questo era possibile.

Il vantaggio di questa forma di commissione, sta nel fatto che i suoi membri si rendono conto di quanto può essere implicito in qualsiasi proposta presentata alla riunione. Lo svantaggio consiste nel pericolo costante che controversie non compo-

sono, a lungo andare, non ha servito la causa della produzione.

Una seconda forma di organizzazione della commissione era quella dove la dire-

zione e il sindacato convenivano che i principali funzionari del sindacato centrale, tali come il presidente, il vice-presidente e il capo addetto sindacale, avrebbero dovuto essere i rappresentanti dei lavoratori nella commissione. E con lo stesso concetto, i rappresentanti della direzione erano quei membri che abitualmente contrattavano con i funzionari del sindacato. Ciò non di meno le funzioni di contrattare e di produrre dovettero essere separate. Il venerdì, per esempio, la commissione sindacale e la direzione potevano discutere le controversie e le questioni oggetto di contrattazione. Il martedì, invece poteva riunirsi un gruppo più piccolo, ma comprendente le stesse persone



Questo grafico descrive l'organizzazione di una fabbrica di forniture elettriche con 1000 impiegati. Tutte le commissioni sono sotto il controllo del segretario esecutivo e del suo ufficio. Le commissioni sono divise in quattro gruppi: 1. Commissione di qualità di lavoro, 2. Commissione di sicurezza, 3. Commissione di efficienza per tutto lo stabilimento, 4. Commissione di relazioni sindacali. Le commissioni di qualità di lavoro e di efficienza per tutto lo stabilimento sono composte da un vicepresidente divisionale e dal presidente delle commissioni di reparto della divisione. Le commissioni di relazioni sindacali sono composte dal caporeparto, dal delegato sindacale, dall'ispettore, dai sorveglianti di produzione, ed altri, secondo le necessità.

ste si insinuino in riunioni riservate unicamente all'esame dei problemi di produzione.

Un terzo tipo di commissione sta sorgendo in alcuni stabilimenti dove l'esecutivo sindacale si riunisce con i funzionari corrispondenti della direzione come gruppo, in qualsiasi di queste riunioni dove possono venir trattate tutte controversie che altre questioni. Questo succede specialmente in quegli stabilimenti dove il direttore generale, prima della formazione di una commissione per la produzione, aveva contratto l'abitudine di riunirsi di tanto in tanto con la commissione sindacale o l'esecutivo del sindacato per discutere su questioni di reciproco interesse. Formate una commissione collettiva per la produzione significava semplicemente aggiungere vari rappresentanti della direzione in modo da stabilire dei rapporti di lavoro più estesi: una divisione di problemi e di doveri fra tutti gli elementi interessati alla produzione.

Questo tipo di organizzazione ha il vantaggio di tenere informati tutti i rappresentanti scelti dei lavoratori. Una commissione esecutiva — composta, per esempio, dal direttore dello stabilimento, direttore dell'edificio per i rapporti industriali, dal presidente del sindacato e dall'addetto sindacale — segue le direttive convenute attraverso i capi-reparto e gli addetti sindacali. Il consiglio, al pari di qualsiasi commissione per la produzione, può servirsi di sotto-commissioni. In tale caso, tuttavia, le sotto-commissioni si occupano sia delle questioni oggetto di controversie che di altre quali l'efficienza dello stabilimento, cura degli utensili, sicurezza, salute, tirocinio, reclami, studio del tempo, valutazione del lavoro, incentivi salariali, e qualsiasi altro problema che possa sorgere. Questo tipo di funzionamento si adatta solo quando i rappresentanti della direzione e dei lavoratori abbiano raggiunto dei rapporti solidi basati su rispetto e fiducia reciproci, e quando si rendano conto che non vale la pena di dividerli alla prima divergenza di opinioni.

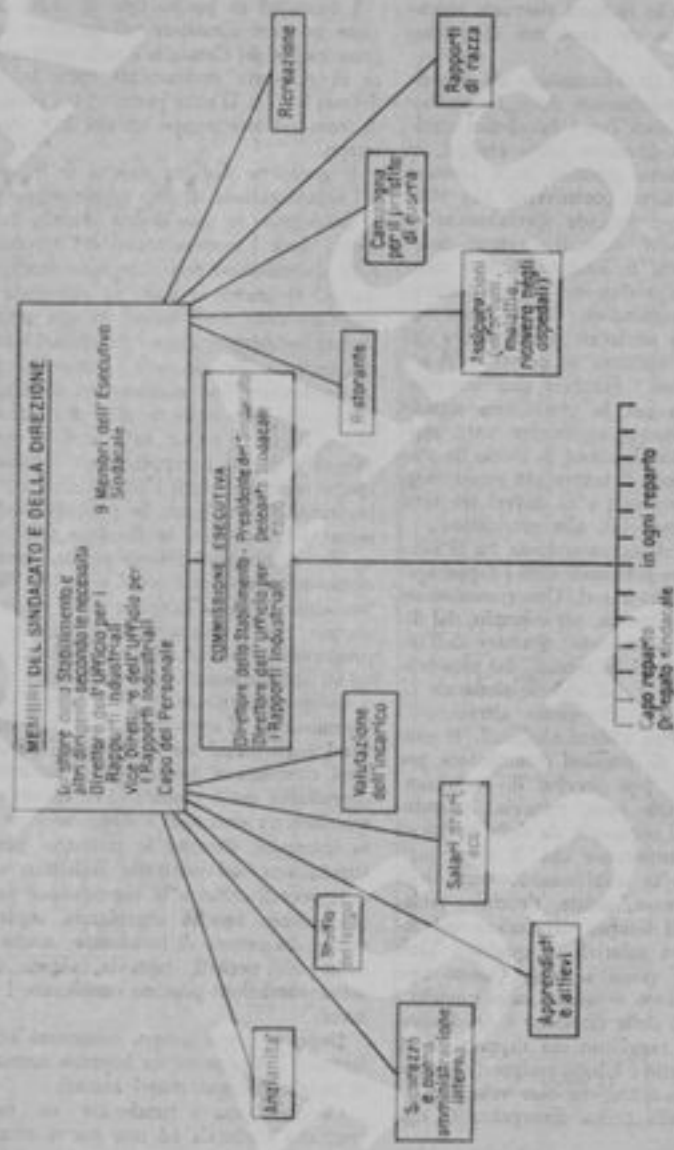
I vantaggi di questo tipo di organizzazione possono consistere nel carattere rappresentativo del Consiglio e nelle convenienze di collegare strettamente tutte le fasi del suo lavoro. D'altra parte, vi è il pericolo di intraprendere troppe attività allo stesso tempo.

Il grafico a pag. 11 mostra le funzioni e l'organizzazione di una commissione per la produzione in una piccola azienda industriale dove i rappresentanti dei lavoratori nella commissione non siano funzionari sindacali. Il grafico a pag. 12 riproduce la struttura della commissione in una grande società industriale, dove i funzionari sindacali prestano servizio nella commissione per la produzione, ma mantengono diritto il lavoro di questa dalle funzioni di contrattazione. Il grafico a pag. 14 mostra un consiglio di dirigenti e rappresentanti sindacali che si occupa di tutti i tipi di rapporti tra lavoratori e direzione. In parecchi stabilimenti, i lavoratori e la direzione stabiliscono dei regolamenti interni per la commissione, affinché i suoi scopi e metodi siano ben chiari. Questa garanzia aiuta sia la direzione che i lavoratori a sviluppare un programma efficace collegando attività nuove ad antiche senza inutili duplicati.

Indipendentemente dalla forma della commissione, si sono riscontrate certe situazioni negli ultimi tre anni, in cui gli interessi contrastanti hanno temporaneamente soprattutto quelli comuni. Per esempio, le relazioni tra sindacato e direzione sono state interrotte durante le trattative per la stipulazione del contratto collettivo o in altri periodi critici e la commissione per la produzione, benché organizzata separatamente, ha cessato di funzionare. Anche durante tali periodi, tuttavia, alcune delle sottocommissioni possono continuare i loro lavori.

Dopo un certo tempo, comincerà ad affermarsi nuovamente un interesse comune e si raggiungeranno nuovi accordi.

Cominceranno a funzionare un nuovo contratto sindacale ed una nuova commis-



Questo articolo descrive l'organizzazione di una fabbrica di 2000-3000 impiegati. Le attività esecutive della Direzione sono divise in unità che sono sottordinate al direttore generale e alla direzione. Le direttive stabilite dal consiglio sono esposte dalle commissioni paritetiche ripartite per reparto.

sione collettiva per la produzione; e forse con un piano di organizzazione migliore di prima.

Tali esperienze sono tappe sul cammino verso rapporti industriali migliori.

I MEMBRI DELLA COMMISSIONE PER LA PRODUZIONE

In una fabbrica, miniera, cantiere o campo di legname, dove i lavoratori siano rappresentati da un organo riconosciuto per le contrattazioni collettive, quella organizzazione dispone per la scelta dei rappresentanti dei lavoratori nella commissione collettiva per la produzione. Dove non vi sia un sindacato che rappresenti i lavoratori, viene studiato un altro metodo per provvedere ad un'autentica rappresentanza dei lavoratori. I reparti stessi possono trovare eventualmente una maniera democratica di scegliere persone del loro gruppo perché esplicino varie attività belle. Alle volte le elezioni vengono fatte da una commissione di lavoratori. I rappresentanti della direzione, vengono in ogni caso scelti dalla direzione stessa.

MEMBRI RAPPRESENTANTI LA DIREZIONE

Commissioni che abbiano dato buoni risultati hanno dimostrato che almeno uno dei dirigenti di grado più elevato dovrebbe esserne membro. Sedendo nelle riunioni della commissione egli sente direttamente i commenti sia dei lavoratori che dei funzionari e si può rendere conto e convincere di ciò che è necessario fare. Essendo presente, egli può convenire su un provvedimento immediato, se opportuno. In questo modo egli può impedire l'impazienza o la perdita di interesse da parte della commissione per ritardi nell'attesa dell'approvazione della direzione. Ed inoltre può esporre il suo punto di vista direttamente, anziché attraverso intermediari. Se egli non può frequentare regolarmente queste riunioni, quello che egli sceglie per rappresentarlo dovrebbe avere una considerevole autorità e dovrebbe riferire sollecitamente

tutte le questioni che richiedono la decisione della direzione centrale.

Altro rappresentante della direzione dovrebbe essere la persona responsabile del piano di produzione: il sovrintendente di produzione, il direttore dei lavori o un'altra persona idonea. Anche il direttore dell'ufficio per i rapporti industriali o il capo del personale, possono molto contribuire. Un pubblicitario o un giornalista, possono essere spesso di aiuto suggerendo modi efficaci di far arrivare le comunicazioni della commissione a tutti gli impiegati ed alla organizzazione. Un sovrintendente d'officina od un capo-reparto contribuiscono a tenere la commissione a col piedi sulla terra, con la loro conoscenza pratica e giornaliera dei problemi d'officina.

È importante avere dei membri della direzione con provate qualità di comando, interessati al punto di vista degli altri, e che abbiano facilità nel presentare i problemi tecnici della direzione.

MEMBRI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI

In quanto ai lavoratori, un funzionario del sindacato (dato che vi sia un'unione sindacale) può contribuire a rendere più spedito il lavoro della commissione altrettanto quanto un membro della direzione centrale. Il funzionario sindacale conosce le direttive del sindacato, ed il suo intervento può ridurre il numero delle volte che i rappresentanti dei lavoratori vorranno o avranno bisogno di esaminare e discutere le cose, prima che un progetto possa passare.

Abbiamo già accennato all'importanza di avere uno o due rappresentanti della commissione di contrattazione.

Lavoratori e dirigenti facenti parte della commissione, dovrebbero essere uomini stagionati che conoscano la produzione e siano interessati in tali problemi. Essi pure dovrebbero essere pronti a capire il punto di vista degli altri. Gli uomini che per la natura del loro lavoro, si aggirano per l'impianto ed abbiano la fiducia dei lavoratori,

diventavano dei buoni membri di commissione.

È bene che essi sappiano esprimersi, ma non vi è nessun bisogno di oratori.

Abitualmente, l'esecutivo sindacale sceglie gli uomini e le donne in base all'interesse o all'abilità da loro dimostrati. In alcuni casi, a misura che i requisiti per l'incarico sono capiti meglio, le posizioni di membri della commissione divengono oggetto di ballottaggio nelle elezioni annuali del sindacato.

DISPOSIZIONI PER TUTTI I GRUPPI

Non è sufficiente dire semplicemente che il sindacato stabilisce il metodo di scelta dei rappresentanti dei lavoratori in uno stabilimento dove vi sia un'unione sindacale riconosciuta. In certi stabilimenti alcune migliaia di lavoratori sono rappresentati da un sindacato, e parecchie centinaia da un altro. In alcuni casi, un membro della commissione è stato scelto dal sindacato minore, e quattro o cinque sono stati scelti da quello più importante.

Un solo cantiere, per esempio, dà impiego a lavoratori di tante categorie diverse che gruppi di due o tre sindacati di categoria più piccoli hanno scelto una sola persona a rappresentarli nella commissione centrale; mentre i sindacati di categoria più grandi hanno un rappresentante per ciascuno.

Varie combinazioni di sindacati in una società comprendono alle volte dei gruppi aderenti alla *American Federation of Labor* ed al *Committee for Industrial Organization*, o a sindacati indipendenti. Essi hanno collaborato con buoni risultati in commissioni per la produzione in uno sforzo concorde per incrementare la produzione.

Poiché molte industrie comprendono un grande numero di donne tra gli operai regolari, le commissioni stanno provvedendo per la scelta di membri femminili della commissione. Analogamente, i negri hanno speciali problemi per cui è importante per

loro di fare parte delle commissioni in stabilimenti dove sia impiegata una notevole percentuale di negri; e siccome essi vengono inclusi come rappresentanti.

NUMERO DEI COMPONENTI DELLA COMMISSIONE

Il numero dei membri della commissione viene solitamente stabilito in base alla necessità di rappresentanza dei diversi tipi di occupazioni, turni ed organizzazioni sindacali. Nella maggior parte dei casi sono sufficienti dal tre ai cinque membri, sia per la direzione che per i lavoratori. Le sotto-commissioni possono aggiungere altre persone ritenute necessarie. Se occorre formare una commissione di 16 o 20 persone, tale commissione ha di solito un consiglio esecutivo di una mezza dozzina di persone. Questo gruppo più piccolo si riunisce frequentemente ed attua le direttive convenute dal gruppo maggiore.

DURATA DELLA CARICA

È opportuno che la carica di membro della commissione duri un anno. Alcune commissioni stabiliscono una rotazione della carica per periodi variabili. È importante limitare il numero delle cariche di membro che scadono ogni anno, perché il programma della commissione non sia interrotto a causa dell'immissione di un gruppo completamente nuovo di lavoratori o di dirigenti. La scelta di sostituti in alcune commissioni, ha risolto il problema della continuità del funzionamento.

Se viene scelto un nuovo organo di contrattazione collettiva, la commissione viene riorganizzata in conformità al provvedimento che i rappresentanti dei lavoratori vengono nominati attraverso l'organo riconosciuto di contrattazione collettiva.

FUNZIONARI DELLA COMMISSIONE

La maggior parte delle commissioni ha un presidente e un segretario. Il funzionario che presiede dovrebbe avere la capacità di dirigere gli affari in modo efficiente e con competenza. Molte commissioni han-

no due presidenti, uno per la direzione e uno per i lavoratori, e ognuno dirige i suoi rispettivi membri. Questi due presidenti sovente presiedono le riunioni a turno, perché non sembri che predominino la direzione o i lavoratori e perché ambo le parti partecipino attivamente. Essi possono anche stabilire delle discussioni separate di un problema da parte dei rappresentanti della direzione e dei rappresentanti dei lavoratori.

Dato che vi sia un solo presidente e che questi sia un membro della direzione, allora il vice-presidente o il segretario, è per solito un membro dei lavoratori.

Se il presidente è un membro dei lavoratori, il vice presidente o il segretario rappresenta la direzione.

Generalmente non occorre una vera e propria votazione per i funzionari. Di solito, i rappresentanti della direzione e dei lavoratori si riuniscono già preparati a proporre dei nomi e a deliberare sulla scelta dei funzionari attraverso un generale accordo.

Molti grandi stabilimenti hanno un segretario esecutivo o coordinatore per rendere più efficiente il lavoro della commissione. Egli è assunto a orario intero, dalla società, d'accordo con i lavoratori, perché espliciti questa funzione. Di solito egli non è un membro della commissione. Egli dovrebbe essere un uomo che conquista la fiducia dell'intero stabilimento. Può darsi che ci voglia molto tempo per poter scegliere una tale persona.

Alcune commissioni hanno scelto per questo incarico un impiegato della società che sia anche funzionario del locale sindacato. Altre commissioni hanno scelto un elemento dal reparto dell'ufficio per i rapporti industriali o per le relazioni col pubblico.

LA VOTAZIONE NELLE COMMISSIONI

Viene sottolineata l'importanza di avere nella commissione un numero uguale di membri della direzione e dei lavoratori, principalmente per la necessità di dividere idee e punti di vista. Una rappresentanza paritetica elimina l'impressione che si tratti

di un grande gruppo di lavoratori che presenti delle richieste a uno o due rappresentanti della direzione, oppure della direzione che informi uno o due rappresentanti dei lavoratori del programma. Difatti, poche commissioni portano le questioni fino al voto. Un problema viene discusso, e il parere dell'assemblea è raggiunto. Di solito non si tratta di una questione antagonistica tra lavoratori e direzione, ma piuttosto di « cosa sia meglio per la produzione ». Come una commissione ha detto: « Abbiamo constatato che i membri si mettono d'accordo in base alle loro opinioni più che in base alla parte che rappresentano ». Per comune accordo, certe questioni sono considerate di responsabilità comune. Altre sono semplicemente discusse, e poi vengono fatte delle proposte alla direzione o al sindacato.

ORA E LUOGO

Il luogo ove si riunisce l'assemblea non è importante quanto l'atteggiamento e lo spirito della cosa. Alcune commissioni si servono delle sale di consultazione della direzione. Che l'assemblea sia tenuta nella sala del consiglio di amministrazione o in un anello della fonderia, è meno importante di quanto non sia il creare un'atmosfera cordiale ed il disporre i posti in modo da non allineare lavoratori e dirigenti sui lati opposti.

L'ora dell'assemblea è più difficile da stabilire. La maggior parte delle commissioni si riunisce durante le ore di lavoro. Se è necessario riunire degli uomini di turni diversi, l'assemblea può riunirsi verso la fine di un turno e l'inizio di un altro. È necessario trovare un'ora in cui il membro della direzione centrale possa essere presente regolarmente. Se egli non può assistere a tutte le sedute, egli può di tanto in tanto delegare qualcuno che lo rappresenti.

Non vi è nulla di più deprimente per gli altri membri della commissione che del funzionario della direzione centrale spesso assenti o in ritardo in modo da non seguire i lavori che devono precedere le decisioni.

PAGAMENTO

Le assemblee durano di solito da una a due ore. Nella maggior parte dei casi la società paga ad ogni uomo la sua regolare tariffa oraria. I membri della direzione hanno l'abitudine di riunirsi per trattare questioni di produzione, vendita e finanza. Le attività della commissione, dirette sia dai membri della direzione che dai membri dei lavoratori dovrebbero essere tanto utili alla società da giustificare il tempo sottratto alla produzione, ed il denaro speso per salari e stipendi. Questo vale sia per le assemblee della commissione che per il lavoro dei singoli membri che mettono in atto le decisioni della commissione.

VERBALI DELLE ASSEMBLEE

È essenziale che siano tenuti verbali, o almeno qualche registrazione, di ogni assemblea.

I punti principali della discussione e le questioni su cui è stata presa una decisione, dovrebbero essere registrate e distribuite ai membri della commissione, per evitare confusione nei riguardi di ciò che è stato deciso. Molte commissioni distribuiscono i verbali anche ai sovrintendenti, capi-reparto, funzionari e addetti sindacali. Se viene conferita una sufficiente autorità alla commissione, le decisioni registrate nei verbali sono l'ordine esecutivo per capi-reparto e lavoratori responsabili della loro attuazione. Alcune commissioni e sotto-commissioni indicano in margine ai verbali il nome della persona incaricata dell'esecuzione. Se non vi è un coordinatore, certi membri della commissione dovrebbero venire incaricati di controllare se le decisioni sono state attuate e curare che i suggerimenti accettati siano messi in pratica.

I nuovi membri della commissione trovano che è utile scorrere i verbali delle assemblee precedenti o almeno un riassunto preparato dal segretario, tanto per familiarizzarsi con il programma della commissione.

In una commissione ben diretta, i membri della direzione e i membri dei lavora-

tori fissano i punti di discussione in precedenza e li comunicano al segretario, affinché si possa distribuire, insieme all'avviso della prossima assemblea, anche un ordine del giorno. Questo evita perdita di tempo e divagazioni.

ORGANIZZAZIONE DI SOTTO-COMMISSIONI

Il programma della commissione tracciato a pagg. 4-10 proponeva tutte le attività della commissione per la produzione e parlava di sotto-commissioni. Nessuna commissione dà buoni risultati, se intraprende troppe cose per conto proprio. Non dà buoni risultati, neppure attraverso le sotto-commissioni, se non definisce in modo chiaro, un programma complessivo e i rapporti di una sotto-commissione con l'altra. Ogni sotto-commissione dovrebbe ricevere istruzioni dalla Commissione centrale sul suo preciso compito. E non vi dovrebbero essere molte commissioni se non vi è modo di tenere i contatti con esse.

Di solito un presidente di una sotto-commissione viene nominato dietro accordo tra i membri della commissione centrale. Egli viene sovente scelto in ragione della sua occupazione; il direttore di sicurezza come presidente della commissione per la sicurezza, il capo del personale come presidente della sotto-commissione per l'addestramento o per le assenze, e così via. Alle volte le sotto-commissioni hanno due presidenti, un lavoratore e un dirigente, che alla loro volta propengono i membri della sotto-commissione all'approvazione della Commissione centrale.

Occasionalmente, la commissione per la produzione designa i propri membri come presidenti delle varie sotto-commissioni. In tale modo la Commissione centrale serve come organo coordinativo. Questo presenta i suoi vantaggi, ma, d'altra parte, questo ordinamento può non provvedere al migliore uso della mano d'opera della commissione. I membri della commissione centrale dovrebbero essere scelti per la loro abilità di rappresentare lavoratori e direzione in questioni di linea di condotta generale.

D'altra parte il presidente di sotto-commissione deve avere esperienza e abilità nel campo specifico dell'attività della sua sotto-commissione. I membri della sotto-commissione vengono proposti in svariati modi dal presidente della sotto-commissione, da capi reparto o da altri funzionari della società, e da funzionari e addetti sindacali. La loro designazione, tuttavia, dovrebbe essere approvata dalla Commissione Centrale per la Produzione. L'esperienza ha dimostrato che non è necessaria la rappresentanza paritetica nelle sotto-commissioni. La formazione della sotto-commissione dipende dei compiti da svolgere. È importante, tuttavia, di avere più di un membro sia dei lavoratori che della direzione.

Le relazioni delle sotto-commissioni, dovrebbero essere fatte dai loro presidenti, a ogni assemblea della Commissione Centrale, o personalmente o per iscritto. Allora la Commissione Centrale approva o respinge le varie proposte della sotto-commissione e dà istruzioni o direttive ai presidenti delle sotto-commissioni, riguardo ad attività supplementari. In questo modo la commissione centrale, può coordinare le attività delle varie sotto-commissioni. Per esempio, se la sotto-commissione per l'esame dei suggerimenti sta progettando una campagna per incoraggiare le proposte dei lavoratori su un particolare soggetto o su un problema di produzione, può esser richiesto alla sotto-commissione pubblicitaria, di prestare il suo aiuto con manifesti, bollettini, ed altri mezzi.

In alcuni stabilimenti, i membri della sotto-commissione sono invitati ad assistere di tanto in tanto alle assemblee della commissione centrale. Questo aiuta i membri della sotto-commissione a vedere il proprio lavoro entro il quadro generale.

La scelta dei membri per le commissioni di reparto è stata discussa a pag. 4 sotto "Produzione", poiché il compito principale di una commissione di reparto è il suo lavoro relativo ai problemi della produzione.

UFFICIO DELLA COMMISSIONE
PER LA PRODUZIONE

In molti casi, la direzione ha fornito un ufficio come sede e spesso come luogo di riunione per la commissione e le sue sotto-commissioni, specialmente per la sotto-commissione per l'esame dei suggerimenti. Un grafico sul muro dell'ufficio può mostrare la composizione delle varie commissioni e l'orario delle assemblee per il mese entrante. Grafici dei progressi, grafici delle assenze, grado di sicurezza, possono essere portati contemporaneamente a questo ufficio per essere confrontati. Verbali delle assemblee sono distribuiti dall'Ufficio della Commissione dove vengono archiviati insieme alle relazioni ed alla corrispondenza.

Se vi è un coordinatore o un segretario esecutivo, egli può utilmente servirsi di un ufficio così centrale, dove tutti possano raggiungere.

Abitualmente egli ha un assistente, un impiegato, che fa i verbali delle assemblee, si occupa della distribuzione, e pubblica gli avvisi delle assemblee. In un grande stabilimento è più prudente non aspettarsi che il coordinatore si occupi dei suggerimenti. L'esame dei suggerimenti è una occupazione che porta via molto tempo; altri lavori importanti della commissione vengono facilmente trascurati se il coordinatore rimane preso nel meccanismo dell'esame dei suggerimenti.

LA PARTE DI OGNUNO IN QUESTO
PROGRAMMA

Perché ognuno possa sentirsi parte integrante della squadra di produzione, le commissioni hanno diviso vari modi per farsi entrare funzionari, sovrintendenti e lavoratori. Oltre all'eventuale raduno plenario, alcune commissioni hanno organizzato dei pranzi serali o la prima colazione della domenica mattina, con membri delle loro sotto-commissioni. Una volta, si saranno invitati tutti i capi reparto, un'altra volta, fun-

zionari della società e funzionari del sindacato; un'altra ancora, gli addetti sindacali e qualche volta vi saranno invitati tutti assieme. Le assemblee di reparto nello stabilimento, presenziate da tutti coloro che prestano servizio in un dato reparto, sono invocate ad intervalli, per sentire i progetti della commissione o, forse, le ragioni per eseguire un'ordinazione due volte più in fretta.

I rappresentanti della direzione dovrebbero aiutare la commissione collettiva, trasmettendo a tutti i sovrintendenti gli accordi raggiunti e i progetti fatti nel lavoro di commissione. E nello stesso modo, i rappresentanti dei lavoratori dovrebbero riferirne all'esecutivo sindacale, al consiglio degli addetti sindacali e alle assemblee sindacali. I rappresentanti dei lavoratori si trovano alle volte di fronte al dilemma se presentare una soluzione per un problema di produzione, che sembra servire solo gli interessi della direzione, ma che in realtà rappresenta ciò che vi è di meglio per la produzione e per tutti. Essi stessi possono essere giunti gradatamente a constatare questo interesse generale. Mentre ne riferiscono al sindacato, essi sono frequentemente controllati per accertare se si tratti di un conflitto di interessi o di una questione di interesse comune. Nel secondo caso, i membri della commissione e i membri del sindacato procedono nella zona relativamente inesplorata della cooperazione tra direzione e lavoratori. Quando i rappresentanti dei lavoratori non si tengono in contatto con i loro rappresentanti, possono essere esonerati per votazione dalla carica (se sono funzionari sindacali). Allora i frutti del lavoro della commissione vanno perduti sia per la direzione che per i lavoratori perché la loro autorità non contribuisce più a sviluppare lo spirito di collaborazione che è essenziale per l'impresa. In molti casi, sia i rappresentanti della direzione che dei lavoratori, si sono resi conto di queste difficoltà ed hanno dimostrato una notevole perizia nello sviluppare un'autentica collaborazione.

MENTRE IL GIAPPONE SI ARRENDERE

Lavoratori e datori di lavoro americani hanno mostrato al mondo che si può giungere a dei meravigliosi risultati di produzione con un sistema democratico di collaborazione e partecipazione. Ora, tuttavia, un numero sempre maggiore di Commissioni per la Produzione si trova di fronte a dei problemi nuovi. Essi devono mantenere il morale alto e la produzione efficiente in un periodo di estinzione di contratti, riconversione e aumento della produzione di pace. Al fine di creare un mondo pacifico in patria ed all'estero, essi mireranno a compiere un passaggio graduale alla produzione di pace, senza scosse, e con un minimo di difficoltà sia per i lavoratori che per i datori di lavoro. Riassumendo, i programmi correnti delle commissioni, che riflettono i problemi del periodo di transizione, sono i seguenti:

Aumento e miglioramento della produzione:

Parecchi stabilimenti non subiranno alcun cambiamento nella produzione. Saranno più che mai necessarie delle campagne per migliorare la qualità del lavoro e per suggerimenti riguardo a sistemi migliori di mantenere gli stessi organici con incarichi differenti.

Discussione dei tempi di produzione:

La produzione con il suo mutamento di esigenze subirà una rapida trasformazione. Gli operai collaboreranno ed il livello di produzione sarà mantenuto, se gli operai saranno tenuti al corrente attraverso le loro Commissioni per la Produzione.

Come far fronte alle voci di licenziamenti temporanei:

È sufficiente che in uno stabilimento avvengano dei licenziamenti temporanei, perché se ne sparga la voce per tutte le altre fabbriche. La Commissione per la Produzione può informare i lavoratori sulla loro posizione personale, attraverso il giornale dello stabilimento o del sindacato, comunicazioni, relazioni verbali e assemblee di re-

parto. Parecchi stabilimenti possono già prevedere un piano regolare di lavoro per molti mesi.

Come affrontare la scadenza dei contratti:

La Commissione per la Produzione può aiutare il capo del personale e l'organo di contrattazione collettiva a dare disposizioni per:

trasferimenti da un reparto all'altro, ad altri stabilimenti e ad altre comunità;

cambiamenti dell'orario di lavoro, e ferie in sospeso nelle zone dove vi sia eccedenza di mano d'opera;

addestramento tempestivo dei lavoratori perché possano passare ad un altro tipo di lavoro senza perdita dell'impiego;

interviste con i rappresentanti del Servizio Collocamento Stati Uniti negli stabilimenti.

Riduzione delle assenze e avvicendamento del lavoro:

In parecchi lavori è essenziale un'applicazione continua da parte dei medesimi lavoratori.

Il costo e i prezzi possono essere tenuti bassi solo se operai esperti del lavoro vi rimangono.

I membri della commissione dovrebbero continuare il loro proficuo lavoro, spiegando l'importanza di questi fatti attraverso contatti personali.

Conservazione degli utensili, materiali, impianti:

Continua ad esservi deficienza di materiali ed impianti adeguati, alla gran quantità dei prodotti occorrenti in tempo di pace. La commissione dovrebbe insculcare questo nei lavoratori e sovrintendenti, in modo da limitare al minimo qualsiasi perdita di tempo dovuta a deficienze.

Assistenza nella riconversione:

Come le Commissioni per la Produzione hanno collaborato al programma bellico con proposte di metodi migliori, esse possono ora incoraggiare i lavoratori ad esporre le loro idee circa la riconversione. Un'affrettata pianificazione generica non può of-

frire la perfezione nei dettagli di ciascuna operazione. L'operaio sul lavoro può nuovamente essere utile come in precedenza.

La Commissione dovrebbe anche adoperarsi per altre modifiche dello stabilimento, organizzazione delle assemblee nei reparti, collaborando in ogni reparto con gli addetti sindacali e i capireparto.

Stimolo dell'efficienza nella produzione di pace:

Con il ritorno alla normale concorrenza, i bassi costi e prezzi, la molteplicità delle richieste, l'impiego per tutti, dipenderanno in gran parte dall'efficienza della nostra produzione.

Ogni lavoratore, ogni commissione possono dare lo stesso aiuto che hanno dato durante gli anni della produzione bellica.

Assistenza ai reduci:

Un lavoratore che ritorni, ha bisogno di qualcosa di più dei suoi «diritti». Egli vuole sentirsi nuovamente a casa. Le Commissioni per la Produzione hanno nominato, nei reparti, delle sotto-commissioni con assistenti, perché diano il benvenuto al reduce, gli spieghino i cambiamenti avvenuti durante la sua assenza e lo aiutino a trovare casa, trasporti, credito o un prestito. Gli parlino della opportunità di istruirsi o lo mettano al corrente di tutti i suoi diritti e facilitazioni.

Salute e sicurezza:

Poiché incidenti e malattie causano una perdita di tempo e più vittime che non la guerra stessa, le Commissioni continuano ad esortare i lavoratori all'osservanza dei regolamenti di sicurezza. Essi ricercano nella fabbrica le condizioni che minacciano la sicurezza o la salute.

Campagna per l'offerta di sangue e per la raccolta di fondi:

Nella zona del Pacifico i feriti hanno ancora bisogno del plasma sanguigno. Le Commissioni stanno continuando questo lavoro. Altre stanno prendendo i primi accordi perché un simile aiuto venga dato ai lavoratori e alle loro famiglie in momenti

di bisogno. La raccolta collettiva di fondi è anche divenuta una consuetudine in parecchi stabilimenti. Nuovi appelli della Croce Rossa, per la sottoscrizione al prestito, e degli enti assistenziali per i bisognosi, richiedono la continua attività della commissione.

SISTEMI PER TRATTARE I PROBLEMI DELLA PRODUZIONE

NOTA

L'opuscolo qui riprodotto rappresenta più di due anni di esperienza delle Commissioni rappresentative dei lavoratori e della direzione, nel campo dei problemi di produzione. Mentre l'efficienza degli impianti è una responsabilità della direzione ed alcune commissioni sono state incaricate sul modo di prestare la loro opera in questo campo, questa guida fa una relazione sulla varietà dei modi in cui le commissioni hanno realmente ottenuto dei risultati nel miglioramento della produzione. Poiché bisogna mantenere una produzione bellica efficiente fino alla pace, e poiché centinaia di commissioni dichiarano che esse continuano a funzionare nel periodo post-bellico, la guida è offerta come aiuto ai rappresentanti della Direzione e del Lavoro che si stiano occupando insieme dei problemi tecnici, sia che si tratti di una urgente produzione di guerra, di riduzione, o riconversione.

I PROBLEMI DELLA PRODUZIONE

Le Commissioni per la Produzione migliorano la produzione e l'efficienza dello stabilimento, attraverso molte attività collettive. Alcune di queste influiscono direttamente sulla produzione, come il lavoro della Commissione nel campo della manutenzione, verifica, magazzini, piani, pianta, ecc.

Queste sono funzioni degli ingegneri dell'impianto, ma ingegneri e funzionari sovente accolgono con piacere le idee che prendono corpo attraverso discussioni con

Informazioni per tutti in un programma in trasformazione:

Ora più che mai, la sotto-commissione pubblicitaria, attraverso riunioni, opuscoli, bollettini e films cinematografici deve cercare di tenere alto il morale di tutti in un periodo di incertezza e di evoluzione.

gli uomini o le donne adibite al lavoro. Specialmente in un periodo di rapida espansione è difficile tenere in pugno tutti i fili del processo di produzione, senza la vigile attenzione di tutti quelli che vi sono assegnati. Come complemento alle discussioni della Commissione, un sistema ben organizzato che tenga conto ed esamini i suggerimenti e assorba le idee di centinaia di lavoratori che non fanno parte della commissione, ma che vedono i perfezionamenti che si possono apportare alla macchina o all'impianto a cui sono addetti.

Speciali sotto-commissioni contribuiscono direttamente a promuovere la produzione attraverso lo sviluppo di idee per la conservazione dei materiali e la cura degli utensili e delle attrezzature. Altri possono dedicarsi alla ricerca di sistemi per migliorare la qualità del lavoro, e ridurre gli scarti.

Meno diretto, ma ugualmente importante è il lavoro delle sottocommissioni che mirano a far sì che i lavoratori siano al lavoro al 100 per cento, in forze e in buona salute. Queste sono le commissioni sanitarie e per l'alimentazione, per la sicurezza, i trasporti, gli alloggi, assenze e avvicendamento. E sono anche le commissioni di pubblicità e di educazione che aiutano il lavoratore a rendersi conto della parte che egli ha nel prodotto totale, e l'importanza di questo nel nostro programma nazionale.

Esse fanno questo attraverso manifesti e riunioni, pubblicazioni collettive, proiezioni ed altri sistemi, in collaborazione con il Consiglio per la Produzione di guerra, l'Esercito, la Marina e la Commissione Marittima.

Questa guida discuterà una parte dell'attività della Commissione esercitata direttamente sui problemi della produzione. La scerà tuttavia ad altri manuali gli argomenti della conservazione dei materiali e degli utensili. E così pure non tratterà delle pratiche che migliorino indirettamente la produzione, come le attività accennate dianzi aventi per oggetto il benessere del lavoratore. Anche i metodi per l'esame dei suggerimenti individuali per migliorare la produzione sono stati trattati altrove.

I problemi della produzione possono venire trattati dalla Commissione Centrale per la Produzione o da una sotto-commissione per l'efficienza dello stabilimento o da commissioni collettive in ogni reparto, che cercano di individuare gli impedimenti e le inefficienze che si verificano intorno a loro.

Questa guida è applicabile a qualsiasi tipo di commissione che abbia la funzione di migliorare la produzione attraverso la cooperazione dei lavoratori e della direzione.

L'EFFICIENZA È PER IL 90 PER CENTO « LAVORO DI CERVELLO »

Alle volte « efficienza » è interpretata come se significasse: « Smettete di oziosi o datevi anima e corpo al lavoro ». Questo può essere positivo in alcuni casi. Ma il più del progresso viene da un migliorato lavoro di cervello, alla macchina e nel corso del lavoro. È un lavoro di osservazione e di pensiero, non un lavoro incalzante, uno sforzo, non una « corsa a tutta velocità ».

L'amministrazione centrale, i sovrintendenti, i meccanici, i lavoratori addetti alla produzione, individualmente e in lavoro di commissione, possono mettere in un fondo comune le loro idee, sia che si tratti di modifiche tecniche o eventualmente di ottenere che ognuno lavori con maggiore lena.

L'IMPORTANZA DEI DETTAGLI

Alle volte è difficile individuare « quella cosa che ha fatto raggiungere lo scopo ». Per esempio, in uno stabilimento a funzionamento continuo, occorre un certo pro-

dotto con un ritmo di 350 tonni, al mese. Prima che gli Stati Uniti entrassero in guerra, il fabbisogno salì a 450 tonni, e lo stabilimento riuscì a produrre quel tonnellaggio. Ma allo scoppio della guerra, il fabbisogno salì vorticosamente fino a 1100 tonnellate al mese! Se ve ne fosse stato il tempo, sarebbero stati costruiti nuovi impianti di tale capacità. Ma il tempo non c'era, e il direttore dei lavori si appellò all'intera organizzazione perché cooperasse nel raggiungimento di questo apparentemente impossibile tonnellaggio.

La commissione paritetica per la produzione si mise all'opera; tutti furono mobilitati per la formulazione di proposte; e il ritmo della produzione aumentò del necessario 144 per cento.

Attraverso una serie di piccoli perfezionamenti, ciò che il direttore chiamò « un miracolo » fu compiuto. Le grandi economie derivano da una quantità di piccole economie. L'attenzione da parte dei manovratori e di altri operai nell'evitare i piccoli sprechi relativi ad ogni processo in ogni fase del lavoro — attività lavorativa, utensili, rifornimenti, istruzioni, illuminazione, assegnazione di lavoro — la somma di tutto ciò dà un risultato rilevante.

ORDINAZIONI E RIDUZIONI

Per una nazione in guerra, il problema maggiore della produzione è l'elasticità. Ora si lavora a tutto vapore per fare carri armati. Poi si tratta di carri pesanti. Poi è la volta dei natanti da sbarco. E aeroplani, aeroplani, aeroplani. Le esigenze del fronte cambiano. La misura dell'ordinazione varia, e le specificazioni sono rivoluzionarie. Il fronte interno nelle miniere, nelle foreste, nelle acciaierie, nei cantieri, e nelle fabbriche che compongono le parti più delicate, devono essere pronte a produrre o ad aspettare.

Per fare fronte a questo problema, le commissioni per la produzione, hanno preso la consuetudine di discutere le nuove ordinazioni ed i tempi, sia allo scopo di ottenere la piena cooperazione in tutto lo sta-

bilimento che per riunire le idee dei rappresentanti responsabili della direzione e dei lavoratori nella commissione. In stabilimenti dove vi sia un reparto progetti o in cui l'ufficio del direttore dei lavori si occupi di tale funzione, il direttore o sovrintendente informerà la commissione delle ordinazioni previste, dei tempi ritenuti opportuni, esponendo alcuni dei problemi da affrontarsi, come: necessità di spazio, insufficienza di automezzi, necessità dell'addestramento, ecc. Membri della commissione, sia rappresentanti della direzione che dei lavoratori dalle officine, fanno delle osservazioni e delle proposte su quei punti che possono essere sfuggiti alla direzione nell'elaborazione dei provvedimenti. In stabilimenti più piccoli dove la procedura sia meno rigida, la commissione può partecipare alla previsione dei vari problemi che possono sorgere con ogni ordinazione importante.

In grandi stabilimenti alcune funzioni possono essere trasferite alle commissioni di reparto. Per esempio, una società ha chiesto un aumento di produzione da 3000 a 4075 unità giornaliere. Il sovrintendente o il reparto progetti preparano le cifre per tutti i pezzi da fabbricare nello stabilimento, il numero necessario di presse per stampare la quantità giusta di ognuno dei pezzi, tenendo conto dei deterioramenti e delle rotture, gli stampi supplementari da farsi e le date in cui saranno pronti. La Commissione centrale può discutere le probabili difficoltà, dare qualche suggerimento sul reclutamento e l'addestramento, e affidare alla sotto-commissione pubblicitaria l'incarico di spiegare ai lavoratori l'importanza di questo articolo nel programma di guerra.

La commissione di reparto, nell'apprendere i compiti affidati al reparto, può allora discutere i suoi bisogni di utensili ed equipaggiamento e porre in rilievo tutte le possibilità di collaborazione.

Se una commissione per la produzione può essere utile per quel che riguarda i tempi di produzione, essa può anche essere utile nell'affrontare una situazione causata

da una notevole riduzione. Una violenta riduzione senza provvisorio scatto scetticismo e può portare ad un rallentamento in un lavoro di urgente necessità. I lavoratori chiedono: « Perché dobbiamo tener ferme delle macchine mentre pochi giorni prima, non potevamo arrestarle nemmeno per quel minimo di tempo necessario per una piccola riparazione? ». Le voci si diffondono. E può darsi che si biasimino dove non vi sia nessuno da biasimare. Le assente e gli avviciamenti aumentano in reparti in cui non è avvenuta nessuna diminuzione.

Molte commissioni per la produzione riferiscono che la direzione, non appena ricevuta la notizia, riunisce la commissione e discute sugli effetti probabili della riduzione, i tipi di nuovi contratti la corso di esente, e sulla prospettiva della riconversione. Parte delle notizie debbono essere riservate in ragione della sicurezza militare o per considerazioni di affari.

Così la commissione è avvertita. Se il cambiamento è improvviso, ne vengono date le ragioni. I membri dei lavoratori della commissione informano i lavoratori interessati oppure la commissione stabilisce una serie di riunioni di reparto, perché vi possa essere uno scambio di domande e risposte.

Se l'informazione non è riservata, le ragioni della riduzione e i piani per affrontarla vengono spiegati interamente. Se qualche notizia non deve essere diffusa, i rappresentanti dei lavoratori sono in grado di informare i lavoratori che essi sono al corrente della situazione e che i progetti sono ragionevoli e necessari.

Oltre a questa fase « morale » del lavoro della commissione, vi sono ancora molte cose che si possono fare nel campo dei progetti.

In questi giorni di incertezza e variabilità delle possibilità di lavoro il problema principale è di fare in precedenza dei piani per un cambiamento ordinato e ben diretto.

Se le ore dovessero essere ridotte o dovessero occorrere dei licenziamenti temporanei, i rappresentanti dei lavoratori nella

commissione possono avere da offrire dei suggerimenti che ne riducano gli inconvenienti e che l'ufficio del personale sarà lieto di esaminare. Trasferimenti da un reparto ad un altro, offerte di lavoro non qualificato ad operai specializzati al posto del licenziamento temporaneo, o un impiego temporaneo altrove, potrebbero richiedere il funzionamento del meccanismo di contrattazione collettiva, con la dovuta considerazione dell'anzianità e di altre clausole del contratto sindacale. In molti stabilimenti, dove vi sia un organo riconosciuto di contrattazione collettiva, almeno un funzionario sindacale responsabile siede nella commissione centrale. Tali funzionari, insieme con i rappresentanti della direzione, possono dare uno sguardo generale alla situazione e dare qualche consiglio preliminare per una decisione da parte dei delegati della direzione e del sindacato per la contrattazione.

In stabilimenti dove vi sia un organo riconosciuto di contrattazione, la commissione può servire per informare i lavoratori della loro situazione e collaborare all'elaborazione di provvedimenti che non importino variazioni nei salari, nelle ore di lavoro o altre questioni oggetto di contrattazioni.

In tal modo, in caso di necessità di aumento della produzione o di fronte a riduzioni, la commissione può facilitare quell'elasticità così indispensabile.

INTRODUZIONE DI PERFEZIONAMENTI

Idee relative a modifiche che accelerino la produzione, sono state tra i maggiori contributi dati al programma di guerra da parte delle commissioni per la produzione. Queste sono venute da lavoratori individuali attraverso il sistema di incoraggiamento delle proposte, instaurato dalle commissioni. Un lavoratore o una lavoratrice seduti alla loro macchina sovente pensano a un modo migliore di eseguire un lavoro che non quello che avrebbe potuto essere stabilito prima dell'effettiva esecuzione del lavoro. Il genere di suggerimento che viene dato più frequentemente è la modifica

nel disegno di un utensile o qualche lieve cambiamento in un pezzo del prodotto. Per esempio, può venire suggerita una modifica in un utensile che combinerà due manovre, come filettare e sfacciare una granata con una sola operazione. Questo è un risparmio di tempo enorme in un prodotto che venga fatto su così larga scala come le granate.

Ma i suggerimenti non provengono solo dai singoli individui. La commissione stessa propone delle modifiche. I membri « si mettono a parlare » e si stimolano l'uno con l'altro. Essi, poi, vedono l'impianto nel suo complesso, e non solamente i lavori in un solo reparto. In una riunione di commissione è stato proposto di fare uso di un elettromagnete per la completa e veloce rimozione di schegge dal tender di una locomotiva. Immediatamente, gli elettromagneti furono proposti per altri due su nello stesso stabilimento.

Alle volte una commissione non sa cosa raccomandare, ma pone un problema, portando così alla sua soluzione.

Una commissione discute il fatto di certe rastrelliere che sostengono il prodotto durante un processo di ripulitura, e che si rovinavano per rapida corrosione.

La questione fu riferita al laboratorio dello stabilimento che in breve tempo raccomandò per queste rastrelliere l'adozione di un materiale che non fu intaccato dall'operazione di ripulitura dei pezzi.

Il disegno delle attrezzature può essere fatto con grande cura per favorire una operazione, ma senza tener conto delle esigenze per facilitarne la riparazione. Una commissione di cantiere riferì che lo spostamento e la riparazione avvenivano con una spesa ed una fatica non necessarie. In uno di tali casi, cambiando posto allo zippo fu possibile riparare un grande carro armato d'acciaio senza muoverlo.

Alle volte l'agevolazione per rendere più veloce la manovra ostacola la qualità dell'esecuzione. Una fabbrica di granate, aveva dei tubi per trasportarle da un'operazione all'altra. Dopo un'operazione, la gra-

nata veniva presa e lanciata nel tubo, ad una tale velocità che l'operaio non poteva dare uno sguardo al suo prodotto. Una piastra d'intercettazione introdotta nel tubo, rallentò la distribuzione in modo tale da poter eventualmente raccogliere ed esaminare una granata, per accertarsi che nulla potesse influire sulla qualità.

Questi esempi, relativi a modifiche nel disegno di macchine ed utensili, possono servire a suggerire molte altre, con le quali le commissioni, come gruppo o per mezzo dei singoli operai che fanno uso della cassetta per i suggerimenti, possono contribuire al miglioramento dei processi di produzione.

CONTROLLO DEI MAGAZZINI

Il controllo dei materiali grezzi, dei rifornimenti e dei pezzi finiti o da rifinire, è la costante preoccupazione della direzione nell'interesse di una produzione ininterrotta. La direzione deve sapere di avere a portata di mano tutti i materiali per le ordinazioni in corso. La maggior parte degli stabilimenti dispone di un tale sistema di controllo. I verbali delle assemblee delle commissioni per la produzione dimostrano che le commissioni sono state molto utili in questo campo. Esse hanno persino richiesto che articoli che di solito non vengono portati nei magazzini, fossero controllati in questo modo. Una commissione chiese che il piombo per lastre e tubi e cassette per il versamento del cemento fossero sottoposti anch'essi a questo sistema di controllo. E ne diede le seguenti ragioni:

1) questi materiali potrebbero allora essere adoperati con un minimo di tempo e spesa;

2) possono esser tenuti senza danno in apposite tramogge, in scaffalature, ed in altri luoghi protetti;

3) essi saranno immediatamente disponibili e non andranno facilmente persi.

Oltre ad un sistema centrale di magazzini, alcune commissioni hanno chiesto di avere dei depositi sussidiari. Questi non in-

tralciano il controllo, bensì possono richiedere un po' più di aiuto nel reparto magazzini.

Un'altra proposta di una commissione è stata di trasportare in una rastrelliera adatta o in altro recipiente i pezzi di ricambio necessari per una macchina critica o gru. In tale modo una gru ha sempre a sua disposizione una batteria di riserva. Un'altra commissione fece disegnare una rastrelliera per trasportare i pezzi di ricambio per ogni dimensione di tubi per il filtro Adam.

In punti così critici, ogni minuto di ritardo può significare un uguale ritardo per l'intero reparto.

È stato constatato che un buon controllo dei materiali riduce la consuetudine di ammassare. I lavoratori non chiederanno materiali di cui non abbiano ancora bisogno, quando sanno che al momento opportuno li potranno avere. Questo può essere detto anche per gli utensili. Molte commissioni hanno promosso una ispezione « ripostiglio per ripostiglio », per mettere insieme tutti gli utensili appartenenti alla società. Fatto questo, la società ha impiantato per loro un sistema di controllo-utensili. Con tale sistema, si trovò un numero sufficiente di utensili per fare fronte alle esigenze. Essi erano utilizzabili. L'ammassamento scomparve.

MANUTENZIONE

Una perenne vigilanza e il prezzo di una buona manutenzione. Tutti, in una organizzazione, possono venire in aiuto al compagno che deve rispondere della manutenzione della stabilimento e degli impianti. La commissione per la produzione può rendere tutti consapevoli dell'importanza di una buona manutenzione. Per esempio, una commissione si occupò del problema della catena di un carrello, che i lavoratori dicevano rotta perché « si allungava ». Dopo aver indagato, l'ingegnere capo riferì che i perni dei giunti della catena erano lenti e che fu questo a causare l'allungamento della catena. Fu constatato che si potevano mettere altri perni nella catena. E fu te-

nuta una catena di scorta pronta a rimpiazzare quella usata ogni qualvolta i perni fossero sul punto di causare la rottura della catena. E fu inoltre convenuto che sarebbe stata fatta un'ispezione ogni mese per accertarsi che i perni fossero controllati e la sostituzione fatta a tempo.

Questo provvedimento per la catena del carrello, illustra tre principi importanti di manutenzione. Primo, stabilire i fatti. Secondo, prevenire gli incidenti, ispezionando sistematicamente i punti soggetti a logoramento ed evitando imperfezioni nelle parti scorrevoli del macchinario. Terzo, l'immediata disponibilità di parti di ricambio.

Alla ricerca dei fatti

Una attenta osservazione è possibile quando vengono mobilitate migliaia di pala di occhi. La soluzione si trova, se i lavoratori fanno sapere quale cosa non funziona. In una circostanza, il danno ad un utensile molto costoso era dovuto al fatto che le granate erano alimentate nelle presse in posizione capovolta. Tale danno fu prevenuto collocando dei micro-interruttori che fermavano la pressa ogni qualvolta giungeva alla macchina una granata capovolta. L'inchiesta fatta in un altro caso portò alla scoperta che i trapani affilati avevano meno probabilità di rompersi di quelli usati fino ad allora. Un'altra commissione riferì delle lagnanze sulla lubrificazione non sufficiente né abbastanza curata per coprire tutti i cuscinetti. Questo portò alla assegnazione di un uomo adibito alla manutenzione, con la piena responsabilità della lubrificazione per un certo reparto. In questo modo fu risparmiata una quantità rilevante di « tempo perduto ».

Lavoro preventivo

Una commissione riferì che le cinghie di cuoio dei carrelli erano difficili da sostituire e tuttavia si stavano deteriorando rapidamente. Particelle di frammenti metallici si erano posate tra le palle e le cinghie e producevano tagli in questi ultimi.

I piccoli tagli venivano in breve tempo allargati dall'eccessivo sforzo e da eccessivo peso. Allora fu adottato il seguente sistema per conservare i cingoli:

1) uno sforzo « massimo » da parte dei membri della commissione e dei capi-reparto per evitare sovrappeso in avvenire;

2) tutti i membri della commissione, capi-reparto e i montatori di utensili non devono lasciare passare inosservato nessun piccolo taglio, e devono cercare di trovare un sistema di estrarre i frammenti dai lati delle cinghie;

3) un operaio del reparto di manutenzione deve esaminare le condizioni dell'intera cinghia e proporre tutti i possibili miglioramenti relativi al suo mantenimento e conservazione;

4) si convenne che il personale di manutenzione era insufficiente per le sue mansioni, e si consigliò di aumentarlo, qualora fosse possibile.

Vi sono numerosi esempi che dimostrano come le commissioni si rendano conto dell'importanza di compiere un'ispezione sistematica per prevenire i guasti. Una raccomandò un controllo periodico del sistema ad aria compressa per scoprire ed arrestare tutte le falle. Un'altra, propose una verifica del sistema di lubrificazione che procurava dei guai a una batteria di nuove macchine. In un altro caso ancora, fu deliberato in una discussione di commissione che i capi-reparto dovessero controllare regolarmente nel loro reparto i meccanismi di avviamento elettrico.

Disponibilità di pezzi di ricambio

In certe industrie pesanti l'uso della gru è talmente continuo, che quando una si guasta, ferma una grande parte della intera produzione. In industrie a processo continuo, molte macchine, pompe, filtri, tubazioni o altri impianti di conduzione, sono strumenti essenziali che sospendono l'intero corso se smettono di funzionare.

Vi sono delle illustrazioni (nel paragrafo sul controllo magazzini) per dimostrare co-

me il « tempo perduto » possa esser diminuito, se le parti di ricambio sono a portata di mano per l'uso immediato. Una commissione aveva persino stabilito che in un reparto di produzione a ritmo particolarmente accelerato, fosse tenuta una serie di stampi affilati a portata di mano di ogni macchina, pronta all'uso quando necessario.

Coordinazione tra i reparti di manutenzione

Poiché la manutenzione riguarda tutti i reparti, molte commissioni hanno favorito una collaborazione tra i reparti.

Segue qui un piano di cooperazione tra i reparti di manutenzione e di produzione conseguito come risultato delle discussioni e dei consigli della commissione.

1) Gli oliatori debbono riferire sia ai propri sovrintendenti che al reparto manutenzione, ogni singolo caso di riparazioni necessarie, specialmente quelle minori.

2) I reparti di produzione hanno la disposizione di fornire al reparto di manutenzione un « ordine di lavoro », come viene chiamato, perché il personale di riparazione sappia quali macchine debbano avere la precedenza nella riparazione, quando ve ne sia più di una fuori uso nello stesso tempo.

3) Qualsiasi reparto di produzione che abbia bisogno che venga effettuato un lavoro di riparazione, deve descrivere la natura della difficoltà, perché il personale di riparazione possa portare il genere di utensili necessari.

4) Quando una macchina si guasta, l'operaio addetto deve togliere il grosso della sporcizia per risparmiare tempo al meccanico nello smontare la macchina.

5) Se si devono levare delle parti usate, gli uomini adibiti alla manutenzione devono spargere per terra della segatura perché sia più facile pulire il pavimento dopo la riparazione.

6) I reparti di produzione convengono di avvisare il reparto di manutenzione, ogni qual volta una macchina può restare inat-

tiva in modo che il reparto manutenzione possa eseguire le eventuali revisioni necessarie.

Le commissioni per la produzione hanno anche proposto vari modi per trarre il massimo vantaggio dal numero limitato di uomini adibiti alla manutenzione. Per esempio, essi hanno sollecitato alcuni operai a specializzarsi, assumendosi la responsabilità di certe batterie di macchine o di certi macchinari di trasmissione. Questo affidava al meccanico una responsabilità ben definita, e lo rendeva più efficiente nel maneggiare determinati tipi di macchine. Le commissioni hanno inoltre proposto che anche un meccanico esperto possa trarre un grande vantaggio da una speciale istruzione. Questo è vantaggioso nei piccoli stabilimenti, ed è considerato indispensabile nei grandi.

PIANTA DELLO STABILIMENTO E AMMINISTRAZIONE INTERNA

Mentre l'organizzazione dell'intero impianto e dei singoli reparti è di competenza della direzione, la commissione per la produzione può alle volte riuscire utile per i risultati delle discussioni tra i suoi membri, che possono aver notato una piccola imperfezione nella pianta di un piano, o aver constatato che una modifica nelle consuetudini o nelle condizioni esige qualche cambiamento. Per esempio, dopo che in uno stabilimento si era deciso di cromare e placare le file, la commissione presentò la proposta di trasportare nell'officina degli utensili una unità elettropiaccante, risparmiando in tale modo operazioni di trasporto.

Un'altra commissione, come risultato delle sue deliberazioni collettive, richiese alla direzione di: 1) trasportare la sega « a tutto fare » nel reparto dove veniva principalmente usata; 2) trasportare una fresatrice dall'officina dei tabi al nuovo padiglione della « Marina »; 3) trasportare l'orologio di controllo (per le entrate e le uscite degli operai) in un posto dove risparmierebbe cammino, e congestione del passaggio; 4)

trasportare una certa affilatrice e un tornio in un particolare deposito di utensili per risparmiare tempo e spostamenti e provvedere a un adeguato controllo.

Dedicando un'attenzione speciale al modo di dare sfogo ad uno spazio troppo ristretto, una commissione diede i seguenti consigli: 1) fornire di porta un certo capannone che avrebbe potuto in tal modo servire da deposito; 2) fornire di tetti un cortile, circondato da fabbricati, che avrebbe così potuto servire da deposito supplementare; 3) trasportare un blocco di acciaio in un magazzino in modo da eliminare un ingorgo nel cortile che impediva le operazioni dei camion; 4) cambiare di posto all'officina di verniciatura in modo da poter ingrandire il laboratorio di carpenteria.

Ordine e pulizia

Le commissioni per la produzione hanno rivolto una speciale attenzione all'ordine ed alla pulizia dei luoghi di lavoro. Tale problema richiede la collaborazione di ognuno. Quindi una commissione paritetica deve impartire direttive tanto agli operai che ai sovrintendenti. Una pubblicazione sindacale inglese ha chiaramente riassunto i termini della questione: « Uno stabilimento ingombro è uno stabilimento inefficiente. Tenete sgombri i passaggi, provvedete a vie di accesso e di uscita per i materiali in lavorazione. Delle strisce verniciate sul pavimento facilitano il cammino attraverso gli impianti. Spazi per depositi opportunamente dislocati nell'intero stabilimento, riducono trasporti inutili e perdita di tempo. Un'officina sordida e disordinata non è solo deprimente ma è anche causa di confusione e perdita di tempo nella ricerca di materiali, utensili e disegni ».

L'importanza dell'ordine appare da questo semplice esempio. In un reparto di produzione strumenti di taglio, usati e guasti, venivano lasciati alla rinfusa per gli operai del turno seguente. La questione fu portata alla commissione. Gli utensili vengono ora riposti con apposite targhe e gli operai del nuovo turno si avviano al lavoro con

la sensazione di « conoscere i segnali » e di poter procedere. In un'altra divisione dello stesso stabilimento una commissione per la produzione propose che « tutti gli uomini adibiti ad una macchina » dovessero essere responsabili « della pulizia dello spazio intorno a loro in qualsiasi momento, e che matrici e catene venissero ordinatamente riposte ».

Alcune commissioni hanno imparato come non sia facile formare delle abitudini nuove, e sia necessario seguire lo stabilimento di un nuovo tipo di pratiche. Una commissione di osservazione può denunziare qualche difetto nella nuova pratica, non previsto quando il progetto era stato approvato. Si può dare del « tanto » o del « peggio » ad un carrellista se non ha riposto un carrello nel padiglione giusto. Sì, ma vi era posto quando egli vi portò il carrello? E se non vi era, che cosa avrebbe dovuto fare del carrello se il padiglione di « entrata » era pieno? In tali casi si possono apportare delle modifiche alla pratica considerata.

Una buona amministrazione interna sovente ha avuto inizio con una campagna per risvegliare l'interesse a tale questione. In uno stabilimento viene eseguita una ispezione al mese, dopo di che la commissione classifica i reparti secondo il loro ordine o disordine. Un grosso maiale di cartone viene appeso nel reparto giudicato il più sporco; e uno piccolo, per « menzione d'onore », nel reparto secondo per sporcizia. Un altro reparto ha fatto tali progressi nell'amministrazione interna, che gli operai guardano stizzosamente chiunque lasci cadere un fiammifero sul pavimento. In questo caso, ogni operaio contribuisce a rendere l'ambiente pulito e piacevole. Una pittura in colori gradevoli contribuisce alla piacevolezza generale dei muri e macchinari. Eppure questa è una immensa fabbrica rumorosa e turbolenta come migliaia di altre, eccetto che per il suo notevole ordine. Dietro a questo successo vi era una campagna pubblicitaria, un atteggiamento largo e democratico, un'organizzazione efficiente, un lavoro entusiastico della com-

tezione, e quindi dei risultati che dimostravano il progresso dell'impianto in virtù di questi fattori di pulizia e di ordine.

Altre discussioni sull'amministrazione interna hanno portato la commissione a raccomandare che ogni capo-reparto esamini il suo reparto, che la ditta stabilisca una pulizia metodica degli impianti di illuminazione, comprese le finestre e i lucernari, che i depositi stagnanti di olio siano eliminati, cambiando la forma dei bacini di scolo che non filtravano.

Come si è dimostrato, molti dei suggerimenti fatti dalle Commissioni sono semplici; rimedi semplici e inconvenienti grandi e piccoli.

Sotto la pressione del lavoro, alle volte si trascurano tali questioni. Le società industriali riferiscono che vale la pena di avere l'assistenza della commissione. Ma la realizzazione concreta di tale ordine spesso richiede un accurato studio dei metodi. E anche in questo campo, la commissione è un organo importante per coordinare e concretare i consigli di persone con punti di vista diversi derivanti da diversi generi di macchine.

MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ DELLA PRODUZIONE

Prima di tutto a causa della deficienza di materiale, e poi per scarsità di mano d'opera, le commissioni per la produzione si sono interessate per rendere più minuziose le procedure di ispezione e per stimolare il miglioramento della qualità del lavoro. In taluni casi viene nominata una speciale sotto-commissione per la qualità della produzione. Il lavoro consiste sia nel promuovere campagne e gare per un primato di qualità, e sia anche nello studiare le cause che ostacolano il raggiungimento della qualità desiderata. Le campagne per la qualità fanno sì che i lavoratori operino con attenzione e secondo le istruzioni. La scoperta delle ragioni della cattiva qualità che non dipenda da trascuratezza, richiede un'indagine accurata e piena di tatto da parte della commissione.

Alle volte la cattiva qualità è dovuta a mancanza di informazioni adeguate, alle volte al bisogno di una più stretta cooperazione tra i reparti, o a problemi molto più tecnici. Il presidente di una commissione fortunata afferma che se i lavoratori sapessero a quali tolleranze debbano attenersi e si rendessero conto di quanto il lavoro rientri nei limiti di queste tolleranze, essi svolgerebbero invariabilmente un buon lavoro, o saprebbero quando richiedere aiuto.

Una commissione diede istruzioni per la istituzione di una «verifica della prima parte», per cui l'operaio è autorizzato ad aspettare un «via» sul suo primo pezzo prima di passare il resto dell'ordinazione. Un'altra commissione fece in modo di rendere più stretti i rapporti tra i reparti di verifica e di produzione in vari modi: per un breve periodo di tempo, furono fissate delle relazioni di mezz'ora sulle cause degli scarti, perché i difetti potessero essere studiati mentre erano ancora chiari nelle menti dei lavoratori. In un reparto dove persisteva un problema, la commissione designò un rappresentante che controllasse la verifica e lavorasse con gli operai per ridurre gli scarti.

La mancanza di collegamento tra fabbricatori e montatori di fibre causò una forte percentuale di scarti in un altro stabilimento. Ambedue i gruppi non erano capaci del grado di precisione richiesta. Anche quando i fabbricatori di fibre acquistarono una precisione sufficiente nelle dimensioni, si incontrarono ancora delle difficoltà nel collocare lo stampo con una sufficiente uniformità. I montatori, non rendendosi conto di questo, lo montavano come se fossero stati collocati con precisione. Quando la commissione mise a fuoco il problema, questo venne prontamente risolto ed entro tre settimane gli scarti furono ridotti in una proporzione di 9 su 10.

Alle volte i rimedi per i deterioramenti sono semplici. Una commissione constatò che un certo prodotto di ottone veniva spesso respinto a causa di certe macchie che

quasi ogni volta vi si potevano riscontrare e che erano dovute al fatto che il prodotto veniva rifinito mentre era sporco.

Una breve indagine rivelò che: 1) la ripulitura del prodotto prima di rifinirlo era stata soppressa; 2) il prodotto si sporcava perché veniva caricato in degli automezzi sudici o perché il camion veniva riempito troppo e numerosi pezzi cadevano per via.

In altri casi il problema può essere di alta tecnica. Anche quando le dimensioni delle parti non eccedano le tolleranze, vi sono questioni che riguardano contemporaneamente ispettori e montatori. Per esempio: 1) non basta che la scala delle variazioni nel prodotto sia tanto limitata da poter essere «sicura», ma occorre verificare se l'uno o l'altro degli estremi di tale scala non sia troppo vicino al limite massimo o minimo della tolleranza, per poter essere «sicuro»; 2) se non si riesce a fare funzionare le macchine entro le tolleranze, in quale proporzione bisogna verificare i pezzi per accertare che non vi sia un numero di pezzi fuori misura maggiore di quanto l'ordinazione comporti? Le risposte a tali domande possono giungere fino alla sfera dell'alta matematica e richiedere l'intervento di tecnici. Tuttavia, nel perseguimento della qualità, ingegneri, amministratori, lavoratori di produzione e membri della commissione di pubblicità, possono lavorare insieme per tener desto l'interesse e ottenere dei risultati. Le società industriali note per una direzione eccezionalmente vigilante e competente, affermano il valore dell'opera della commissione nei riguardi del problema della qualità.

STANCIEZZA E STUDIO DEL MOVIMENTO

Stanchezza

Alcuni operai rimangono irrigiditi o in ragione di uno sforzo o per una posizione falsa che indolenzisce loro i muscoli. Può darsi che la commissione riesca a far sì che i lavoratori stessi individuino le ragioni dell'irrigidimento, poiché è raro che uno se ne renda conto fino a che non gli si richia-

mi l'attenzione sul fatto. Se i lavoratori hanno questa abitudine, non possono curarla «con un solo sforzo gigantesco». Deve essere loro insegnato a lavorare con i muscoli sciolti, pensandovi periodicamente, «ogni ora» per esempio finché abbiano contratto l'abitudine di controllare la scioltezza dei muscoli.

I lavoratori possono contribuire all'aumento di produzione e nello stesso tempo evitare una fatica inutile, rivolgendo a sé stessi un'altra serie di domande. Il lavoro è collocato al livello giusto per cui le mani e le braccia non siano sottoposte ad un inutile sforzo? È possibile sistemare le attrezzature in modo che uno possa lavorare in piedi o seduto? Vi è una buona illuminazione sufficiente per poter effettuare ogni parte del lavoro, senza sforzare gli occhi, e senza riverbero od oscurità contrastanti? Vi è un pulsamento ritmico inopportuno delle cinghie o della macchina che interferisca con il ritmo naturale del lavoro? E vi è un ritardo inutile o un difetto irritante nella manovra che precede? Qualsiasi di queste domande può fornire utili suggerimenti per i singoli o per un uso più generale del reparto. Essi possono venire incoraggiati attraverso il sistema dei suggerimenti o attraverso la commissione per la produzione.

Stanchezza e orario.

Una delle grandi cause di fatica è la lunghezza eccessiva dell'orario. Tuttavia questa è materia di contrattazione ed esula dalla competenza della commissione per la produzione. Ciò nonostante queste commissioni potrebbero sentire l'esigenza di sottoporre tale questione al meccanismo di contrattazione, qualora risultasse che la lunghezza dell'orario è tale da ostacolare la piena produzione. A tale proposito, ci riferiamo qui a prove e ad opinioni recenti sulla giusta durata della settimana lavorativa per la massima media di produzione.

Una prova eseguita in Inghilterra, per tredici mesi, mostrò che uomini impiegati in lavoro manuale pesante producevano il

22% in più di lavoro in 56,6 ore di quanto non facessero lavorandone 61,7. In un'altra prova della durata di quasi due anni, risultati che le ragazze che giravano al tornio i corpi fusibili, producevano altrettanto lavoro in 62,7 ore che in 74,5, e quando la loro settimana di lavoro fu ridotta a 55,3 ore settimanali, la produzione media si elevò del 13%. In tale modo esse produssero quasi il doppio all'ora, quando la settimana fu ridotta di 19 ore.

La sostanza dei risultati raggiunti dall'esperienza americana è contenuta nelle istruzioni dei Dipartimenti di Guerra e di Marina, del Dipartimento del Lavoro e di altri cinque enti governativi. «Mentre in tempo di pace, è generalmente accettata la settimana di 40 ore, per la produzione in tempo di guerra, i giorni di 8 ore e le settimane di 48 sono quelle che maggiormente si avvicinano all'orario migliore, per una efficienza uniforme nella maggior parte delle operazioni industriali.

Gli stabilimenti in cui è in vigore un orario più lungo, dovrebbero esaminare attentamente la loro situazione presente per quanto concerne la media della produzione ed il tempo perduto in assenze, incidenti, malattie e stanchezza».

Luce, ventilazione ed altre condizioni

Le commissioni per la produzione hanno riconosciuto che una illuminazione e una ventilazione adeguate riducono lo sforzo del lavoro e nello stesso tempo accrescono la media di produzione, la qualità e la sicurezza.

Le proposte della commissione prendono in considerazione tutti i più minuti particolari del problema, dal suggerire una revisione completa di tutta l'illuminazione, fino a richiedere che i capi-reparto sorvegliano i punti oscuri, aggiungendo lo slogan: «i punti scuri sono punti sporchi».

Le commissioni non propongono necessariamente una modifica totale negli impianti di illuminazione. Quando una modifica sembra consigliabile, essi hanno suggerito un rimedio parziale per esempio di

quattro aperture in un angolo. In tal modo si può risparmiare denaro e materiale.

Sovente la commissione accresce la propria reputazione di saper dare giudizi equilibrati, quando dimostri cautela in tali questioni.

La commissione di prova di una buona tattica quando raccomanda dei rimedi poco costosi, e quando si appoggia a tali prove per dimostrare il valore dell'intero cambiamento.

Molte commissioni hanno constatato che per le occupazioni più pesanti e più sgradevoli era più difficile trovare del personale. Le hanno rese meno sgradevoli, non solo suggerendo migliori per la ventilazione, ma anche con l'introdurre delle attrezzature che riducesero i sollevamenti pesanti. Facendo sollevare le casse da trasporto dai caricatori, proponendo montacarichi, carrelli alti a piattaforma, ed altri mezzi di trasporto meccanici, hanno anche preparato la strada per rimpiazzare gli uomini con le donne in certe mansioni. I membri della commissione o i lavoratori possono eventualmente sapere dove si trovi tale macchinario nello stabilimento e non sia in uso. In altri casi i rappresentanti della direzione nelle commissioni hanno ottenuto delle offerte per nuove installazioni e hanno studiato le forme di precedenza per poter essere in grado di valutare i pro e i contro al momento di una raccomandazione precisa e formale.

Studio del movimento

Uno dei modi efficaci in cui la cooperazione tra direzione e lavoratori ha incoraggiato la partecipazione dell'operaio, è stato lo studio del movimento. Questo, come lo studio per la riduzione della fatica, dovrebbe essere di regola provato dai lavoratori membri della commissione per la produzione, prima di sostenerne la necessità per i lavoratori in generale.

Una commissione per l'incremento della produzione bellica ha la compilazione di un opuscolo che presenta delle idee eccellenti, illustrate da disegni e fotografie. Le

seguenti domande mostrano il metodo seguito.

1) I pezzi da lavorare mi si presentano in modo tale che io possa prenderli senza dover rovistare e fare molti movimenti per prenderli e metterli in posizione giusta?

2) Fate ognuna di queste sei domande per ogni movimento dell'operazione.

Questo movimento è necessario? Potrebbe esser ridotto o fatto con meno sforzo, se il lavoro fosse sistemato altrimenti? Sarebbe tale movimento ridotto o più agevole se vi fosse una modifica nella natura del contenente, nel suo disegno o nella sua posizione?

Il lavoro è collocato a portata di mano? (Se vi sono molte parti da mettere insieme, pensate all'organista con i suoi piani di chiodi e di tasti tornanti un emisfero cavo, la risposta perfetta).

Il movimento delle due mani è simile, vale a dire, o parallelo come un pianista che tocca le scale, o opposto ed equilibrato come la bracciata di petto del nuotatore?

Possono una o entrambe le mani essere liberate dal tenere il lavoro, per mezzo di qualche telaio facilmente assicurato o morsetto con funzionamento a pedale?

Il lavoro è progettato in modo tale che uno debba servirsi delle dita per lavoro leggero, dita e polsi quando le sole dita non siano sufficienti, e così di seguito, usando l'avambraccio, l'intero braccio, il torso, o le gambe, solo quando sia veramente necessario? (ricordatevi che quando uno si raddrizza dopo essersi piegato, solleva da 25 ai 50 chili; è necessario piegarlo).

3) Il lavoro è sistemato in modo tale che le parti terminate cadano automaticamente o che si debba fare il minimo di movimenti per raccoglierte? Può venire spostato in posizione tale da cadere automaticamente invece di dover essere raccolto? Può questo venire fatto senza detrimento della comodità dell'operaio addetto all'operazione seguente? (vedi domanda 1).

4) I morsetti o telai sono assicurati in modo tale che uno possa arrotare, bruniere o pulire, o compiere qualche altra operazione su diversi pezzi allo stesso tempo?

5) Si perde del tempo per collocare il pezzo nella sua giusta posizione? Potrebbe qualche arresto o serie di arresti nel telaio o nell'impalcatura rendere questa «collocazione» sicura, sbrigativa e rapida?

6) Dopo aver stabilito il modo migliore per effettuare il lavoro, trovate il ritmo del lavoro e imparate a lavorare con questo ritmo.

INCENTIVI NON FINANZIARI

Le commissioni per la produzione hanno convenuto di lasciare all'organo di contrattazione collettiva le questioni degli stipendi, orario di lavoro, ed altri problemi relativi agli incentivi finanziari. Ma le commissioni si sono occupate di incentivi che non sono direttamente finanziari. In alcuni casi esse hanno organizzato delle assemblee nello stabilimento in cui i funzionari sia della direzione che del sindacato si sono resi garanti che lo sforzo massimo e la produzione massima non significano «fretta inalzante» e che le paghe non saranno «adattate» a svantaggio dei lavoratori. Un'atmosfera di reciproca fiducia contribuisce molto a mantenere la produzione durante periodi di cambiamenti costanti.

Gli la semplice esistenza della Commissione e delle sue sotto-commissioni, con la collaborazione dei lavoratori e della direzione costituisce un notevole incentivo. Collaborazione significa lavorare insieme. Tutti hanno bisogno di sapere quali problemi esistano nel corso del lavoro o la coordinazione di questi, i costi, le spedizioni promesse e le esigenze. I suggerimenti sono diretti meglio e si sviluppa un senso di responsabilità attraverso la conoscenza della pressione del lavoro sul gruppo e degli impedimenti da rimuovere. Lo spirito dei collaboratori si raddizza quando essi vedono non solo il problema, ma anche i progressi nel risolverlo. Questo può essere

effettuato in parte attraverso l'aiuto di registrazioni di progressi e grafici. Tali registrazioni offrono la periodica misurazione dei risultati dei lavori collettivi o dello sforzo individuale nel campo della produzione, qualità, sicurezza, o di qualche altra meta desiderata. Queste si possono fare con le informazioni provenienti dai reparti di produzione, di progettazione o

destano interesse, vi è qualche cosa di sbagliato che vale la pena di ricercare.

6) Le registrazioni del progresso dovrebbero essere usate per aiutare il lavoro di cervello, e non come espedienti di « accelerazione ». Può essere che incoraggino l'emulazione, il che contribuisce all'interesse e alla produzione, ma questo non dovrebbe essere il loro scopo principale.

	Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato
Totale del reparto	[Grafico a barre]					
Macchina n. 1	[Grafico a barre]					
Macchina n. 2	[Grafico a barre]					
Macchina n. 3	[Grafico a barre]					
Macchina n. 4	[Grafico a barre]					
Macchina n. 5	[Grafico a barre]					
Macchina n. 6	[Grafico a barre]					

Fig. 1

costo. I diagrammi del progresso compiuti e i quadri dei risultati devono essere disegnati in modo da adattarsi ai problemi che si propongono di risolvere. Un grafico usato in uno stabilimento non deve necessariamente essere copiato ed usato in un altro. Vi sono tuttavia certi risultati validi per tutti che sono frutto dell'esperienza derivante dalla registrazione dei progressi compiuti:

1) Di solito la preparazione dei grafici è mansione dell'ingegnere, ma la Commissione per la produzione può sovente perfezionarli attraverso la conoscenza che essa ha di ciò che interessa il lavoratore.

2) Più frequenti sono le registrazioni del progresso (giornaliere o anche orarie), maggiore sarà l'interesse ed il valore che esse avranno.

3) Le registrazioni dovrebbero essere fatte prontamente alla chiusura del periodo di lavoro convenuto.

4) I suggerimenti per il miglioramento delle registrazioni del progresso dovrebbero essere bene accettati.

5) Se le registrazioni del progresso non

Uno dei tipi più comuni di registrazioni si può vedere nella figura 1. Questa confronta i tempi stabiliti con l'esecuzione effettiva. Occorre notare che la parola « tempo » qui significa la velocità con cui il lavoro dovrebbe essere fatto in conformità del piano di produzione in modo da evitare sia intoppi che sovrapproduzione di certe parti (vedi Fig. 1).

La figura 1 mostra la registrazione del lavoro di 6 macchine. Essa confronta la misura effettiva della produzione con quella prestabilita per il lavoro di un giorno. Se l'operaio produce la quantità stabilita, la linea più sottile si prolungherà su tutto lo spazio per un giorno. Se l'operaio ha eseguito meno della misura fissata (vedi Macchina 2 per lunedì), la linea più sottile coprirà solo una parte dello spazio.

Se l'operaio ha fatto più della misura di un giorno (vedi macchina 1 per martedì o macchina 3 per mercoledì), un sottile segmento supplementare per indicare la porzione eccedente di produzione giornaliera, viene tracciata sotto la linea sottile che ha già mostrato che la misura giornaliera è

stata raggiunta. Poiché ogni spazio è diviso in cinque parti, è facile calcolare la percentuale di quanto è stato fatto in più o in meno della misura.

La linea stretta in grassetto mostra la produzione totale di ogni macchina per il periodo di tempo considerato. La linea larga in grassetto mostra la produzione totale per il reparto. Per ogni giorno essa indica la produzione totale rappresentata dalle linee strette in grassetto moltiplicata per sei.

Se il grafico viene esaminato alla fine di mercoledì, la macchina 1 ha già eseguito circa il 40% del lavoro di giovedì. D'altra parte, la macchina 2, benché abbia progredito, era indietro del 40% del lavoro di un giorno. La lettera H indica la mancanza di ogni aiuto. L'operatore della macchina 3, come mostra la registrazione, eseguì la misura di lavoro fissata, malgrado l'assenza di mezza giornata.

L'operatore della macchina 4 non vi riuscì.

La macchina 5 dovette fermarsi per riparazioni come appare dalla lettera R. Altre cause di indugio che qualche volta appaiono sui grafici sono: attesa per montaggio; mancanza di materiale; mancanza di ordini; mancanza di forza motrice; mancanza di utensili; giorno festivo.

Questo grafico può essere usato in molte maniere per dare un quadro chiaro della situazione della produzione. Viene comunemente chiamato il grafico di Gantt. Si possono trovare descrizioni e riproduzioni di questo grafico in un opuscolo intitolato *Il*

grafico di Gantt di Wallace Clark, Ronald Press, N.Y.C.

Un altro genere di grafico aiuta a migliorare la qualità del lavoro. L'uso di un grafico come quello che appare a figura 2, rende evidente l'andamento della qualità, e perciò offre al lavoratore l'opportunità di cambiare metodi e accrescere la padronanza della sua macchina.

La figura 2 fa vedere la misurazione di pezzi che sono stati basati per un diametro di pollici 1,5000. Il primo pezzo era inferiore di 2 decimillesimi di pollice alle dimensioni richieste per le specifiche, ma rientrava nella tolleranza di $\pm 0,0003$, ossia più o meno tre decimillesimi di pollice. Anche i pezzi seguenti rientravano nelle specifiche, ma è chiaro che mentre si giunge al completamento del vestimento per l'inesattezza aumenta gradualmente e che tra breve i pezzi saranno troppo grandi, a meno che si ricolochi il lavoro sulla mola.

Si impiega poco tempo ad eseguire le registrazioni in questo modo, tuttavia un simile grafico offrirà sovente la possibilità di rendersi conto della situazione assai meglio che non attraverso la semplice lettura micrometrica.

Il grafico mostra anche come i pezzi vengano leggermente uno dall'altro. Questa variazione minima non può essere impedita. Il problema pratico è di sapere quando si deve intervenire e quando si possono lasciare le cose come stanno.

Alle volte questo non può essere stabili-

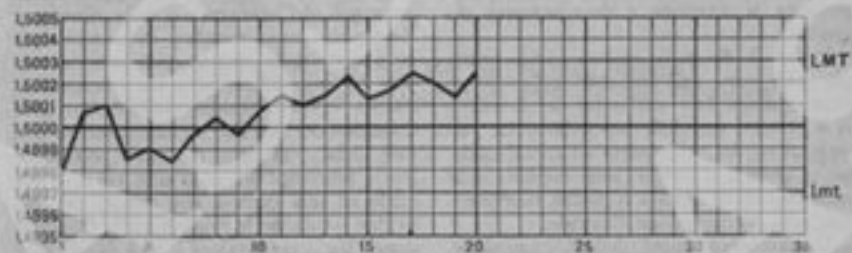


Fig. 2

in senza l'omessa delle statistiche. Il metodo è spiegato in un opuscolo « Metodo dei grafici di controllo sulla qualità della produzione », pubblicato dalla American Standards Association, 29 West 39th Street,

RAPPORTI DELLA COMMISSIONE CON I DIRIGENTI DELLO STABILIMENTO

La funzione della Commissione è di incoraggiare le proposte pratiche per il miglioramento della produzione e di vedere che esse siano attentamente considerate secondo il loro valore. Tuttavia la responsabilità per la produzione ricade sui dirigenti che rispondono dello stabilimento o del reparto interessato. Tale responsabilità non si può dividere se si vuole mantenere l'efficienza. Di solito, questo dirigente è un membro, forse uno dei due presidenti della Commissione.

Se una proposta non sembra realizzabile, egli può esporre subito le sue obiezioni. Si risparmia del tempo perché la discussione avviene tra la Commissione e colui che ha l'autorità di approvare o meno. Ma ciò che più importa è che il suggerimento originale, rifiutato in un primo tempo inutile, può essere soggetto a modifiche e diventare accettabile, poiché nella discussione si può trovare il modo di risolvere le difficoltà che hanno motivato le obiezioni. Molto si è detto sulla parte del direttore dei lavori e dei dirigenti di reparto nel lavoro delle Commissioni per la Produzione. Bisognerebbe aggiungere ancora una parola al ruolo del caporeparto. Egli ha la responsabilità di eseguire i piani della direzione. Egli rappresenta la direzione e deve ottenere dei risultati.

Perciò la direzione centrale rende omaggio a lui come agli impiegati nella sua sezione quando uno qualunque dei lavoratori si presenti con delle buone idee. La partecipazione del capireparto all'organizzazione si verifica o perché sono membri delle commissioni di reparto o perché rappresentati nella Commissione Centrale.

Le raccomandazioni della Commissione, se approvate dalla direzione, potrebbero be-

nissimo essere messe per iscritto e divenire un programma ben definito dello stabilimento non più soggetto a discussione una volta approvato.

Ogni buona commissione accetta il principio della responsabilità indivisa. Ma ciò non significa che una volta riferite le proprie proposte al debito funzionario, non si interessi oltre al problema.

Se è convinta del valore del suggerimento lo sosterrà con tutte le prove che potrà raccogliere. Se non è soddisfatta della decisione, la Commissione può avere il dovere di richiamare nuovamente l'attenzione sulla questione, recando prove supplementari, o ricorrere in appello ad un'autorità più importante. La Commissione, tanto i rappresentanti della direzione che quelli dei lavoratori, può essere fatta segno a critiche, se non appoggia delle proposte che meritano con tutta la sua capacità.

REQUISITI DEI MEMBRI DELLA COMMISSIONE

I membri della Commissione che si occupano di problemi di produzione dovrebbero essere il genere di persone che sono pronte ad ascoltare le idee degli altri e a trovare ciò che vi sia di giusto e ciò che vi sia di sbagliato. Alle volte una commissione è collocata in posizione di svantaggio per il fatto di avere un rappresentante della direzione o un rappresentante dei lavoratori o tutti e due, che da troppo poco tempo siano usciti da un conflitto sul riconoscimento del Sindacato.

Tuttavia la Commissione ha bisogno di avere tra i suoi membri dei rappresentanti autorevoli del sindacato e della direzione. Mentre un buon membro di commissione deve avere della tenacia, può tuttavia rendere le cose difficili se è un « polemizzatore ». Se, per esempio, un membro della Commissione dice che un suggerimento non vale nulla, può darsi che un « polemizzatore » prorompa in: « lo dite voi », e dia inizio ad una contesa che intralci per parecchie settimane le riunioni della Commissione. Un « cooperatore » può essere contrario quanto il « polemizzatore » alla pro-

posta, ma egli probabilmente direbbe: « Non sono d'accordo con voi, ma se ci illustrate la situazione, forse capiremmo cosa volete dire e sapremmo quali siano i termini del dibattito ».

Un membro cooperativo della Commissione sa che è inutile prolungare il dibattito quando sia giunta l'ora di pranzare. Egli può anche concludere eventualmente che si potrebbero fare dei passi avanti se viene invocata una sospensione, e i rappresentanti della direzione e i rappresentanti dei lavoratori si riuniscono separatamente per discutere una proposta i cui effetti non sono molto chiari.

Oltre a sapersi controllare e ad essere tollerante, un membro della Commissione deve avere del coraggio. Se egli è convinto che i fatti esigono determinate misure, egli deve avere sufficiente coraggio per difendere tali misure. Se egli fa parte del sindacato può darsi che debba poi sostenere, in un'aula del sindacato, e rispondere a degli attacchi eccitati e forse anche ingiusti. Se è un funzionario della direzione, può capitargli di sentire qualche parola violenta.

La Commissione che si occupa di problemi di produzione dovrebbe accogliere anche membri con competenze tecniche, conoscenza di svariate occupazioni, delle condizioni dei diversi turni, del lavoro delle donne, della situazione di un gruppo raziale. Tra i rappresentanti della direzione dovrebbero esservi uomini provenienti dai reparti per lo studio dei metodi e per i progetti, il Direttore dei Lavori, se si tratta di una commissione centrale; il sovrintendente ed il capireparto se si tratta di una Com-

missione di reparto. Uomini pratici di argomenti speciali come il disegno di utensili, ispezione, sicurezza, ricerche di laboratorio, dovrebbero essere membri della Commissione o per lo meno disponibili per le riunioni della commissione.

PARTICIPAZIONE DEL 100 PER CENTO

Dopo aver messo in chiaro i fini della commissione per la produzione, il secondo problema è di aiutare i lavoratori a rendersi conto che le loro idee sono necessarie. Gli stessi membri della commissione alle volte sono sorpresi di sentirsi esporre l'una l'altro proposte ben studiate ed ingegnose. « Non sapevamo che avessimo tanto dentro di sé », essi pensano. Questo li porta ad assicurarsi i suggerimenti di tutti quelli che essi rappresentano. Prima delle riunioni di commissione essi discutono con gli operai singolarmente gli argomenti che saranno trattati nella prossima riunione, chiedono loro quali siano le difficoltà della loro sezione ed eventuali argomenti su cui richiamare l'attenzione della commissione in riunioni future. I verbali o i riassunti delle riunioni sono pubblicati nell'organo interno e nel giornale sindacale. Vengono fatte relazioni alle riunioni dei dirigenti ed a quelle sindacali.

È importante che i lavoratori ed i sovrintendenti sappiano ad ogni momento di che cosa si stia occupando la Commissione.

Le commissioni che dimostrano di aver bisogno dell'aiuto di tutti, lavoratori, capireparto e funzionari, sono quelle che con più probabilità otterranno una partecipazione del 100%.

SISTEMI PER L'ESAME DEI SUGGERIMENTI ADOTTATI DALLA COMMISSIONE PER LA PRODUZIONE

da « LABOR AND MANAGEMENT NEWS » 16 febbraio 1943

Sovente colui che esegue il lavoro è in condizioni di trovare un sistema migliore per eseguire il proprio compito più di qualsiasi altra persona.

Le commissioni per la produzione pensano che i lavoratori esporranno le loro

idee ove siano convinti che i loro suggerimenti siano desiderati e saranno usati lealmente. Per questa ragione, una delle prime sotto-commissioni che dovrà essere nominata dalla Commissione per la produzione sarà la commissione per l'esame dei sugge-

amenti. Questa, tale e quale come la commissione principale, sarà composta di rappresentanti della direzione e di rappresentanti dei lavoratori scelti in ragione della loro attività e del loro interesse per l'efficienza dell'impianto.

Il compito della sotto-commissione per l'esame dei suggerimenti varierà da stabilimento a stabilimento, ma in via generale la sua missione sarà di trovare un sistema gradito a tutti, di stimolare i lavoratori perché diano dei suggerimenti, di studiare questi suggerimenti, adottarli o respingerli, e dare giudizi. Là dove capi responsabili sia dei lavoratori che della direzione partecipano al lavoro della sotto-commissione, la Commissione centrale può delegare alla sotto-commissione tutta la responsabilità per il funzionamento del sistema.

ALCUNI PRINCIPI IMPORTANTI

1. Idee per lo Zio Sam

I sistemi per l'esame dei suggerimenti esistono da parecchi anni. Tuttavia dall'inizio della guerra si è verificata in molti impianti la possibilità di procurarsi una maggiore partecipazione degli operai per mezzo del funzionamento della commissione collettiva e dell'insistere sul fatto che tratta di « Idee per lo Zio Sam ».

2. Il lavoratore è protetto

Si è pure ottenuta una maggiore cooperazione negli impianti dove la direzione prende ogni possibile precauzione per fare sì che i suggerimenti non si traducano in riduzione di personale o perdita di entrate orarie per quei lavoratori colpiti dal provvedimento. Naturalmente, quando vi sia un'autorizzazione di contrattazione collettiva, tali problemi sono trattati da tale meccanismo di contrattazione collettiva.

3. Il sistema per i suggerimenti è diretto in collaborazione dai lavoratori e dalla direzione.

Un lavoratore si sente più fiducioso se egli sa che i suoi rappresentanti, in numero uguale ai componenti della direzione, si

occuperanno delle sue proposte ad ogni fase, le esamineranno con attenzione, e gli faranno sapere al più presto le decisioni prese al riguardo, e daranno le più ampie spiegazioni se questo fosse richiesto.

4. Il progetto ha il pieno appoggio della direzione

Per avere successo, il progetto deve avere l'appoggio entusiasta della direzione. E questo implica l'accettazione e l'appoggio da parte del capi reparto e dei sovrintendenti come dei più alti funzionari. Uno dei sistemi efficaci per ovviare alla mancanza di interesse da parte di un capo-reparto o alla sua ostilità, è di dimostrargli l'importanza del lavoro, includendo degli alti dirigenti nella commissione per i suggerimenti. Alcune direzioni indicano speciali riunioni di capi-reparto per stimolare l'interesse di questi per il progetto sui suggerimenti. Alcuni hanno offerto speciali ricompense ai capi-reparto, nei cui reparti nasce il maggiore numero di idee.

5. Il progetto ha il pieno appoggio dei lavoratori

Come il progetto deve avere il pieno appoggio da parte della direzione, così deve averlo anche da parte dei lavoratori, e dei loro dirigenti sindacali. Questo si ottiene per mezzo di ampie discussioni sui progetti preliminari in gruppi organizzati di lavoratori e in riunioni sindacali e per mezzo della partecipazione dei lavoratori al funzionamento del sistema.

PROCEDIMENTO

Moduli e cassette per la raccolta dei suggerimenti

Dei moduli dovrebbero essere sempre pronti vicino alle cassette per i suggerimenti, collocate in posti convenienti. I moduli dovrebbero essere semplici e con molto spazio per scrivere. Alle volte la carta quadrata può essere utile per gli schizzi.

Quando l'autore non desidera firmare col suo nome, può trattenere una matrice forata recante lo stesso numero del modulo.

Accusa di ricezione dei suggerimenti

I suggerimenti dovrebbero essere raccolti almeno settimanalmente da un rappresentante della commissione. L'accusa di ricezione dovrebbe avvenire immediatamente. Se il suggerimento fosse anonimo, può essere esposto settimanalmente sui quadri del bollettino una notifica di ricevuta del suggerimento in base al numero della serie.

Esame del suggerimento

Ogni suggerimento dovrebbe essere assegnato ad un esaminatore, per controllarne, insieme alle debite persone, la possibilità di attuazione, il valore e la possibilità di applicazione in altri reparti, e il suo effetto su quelli. L'esaminatore dovrebbe fare una relazione scritta alla commissione, trasmettendo specialmente il parere del sovrintendente nei cui reparti verrebbe introdotto il suggerimento.

Valutazione da parte della commissione

In un secondo tempo la commissione discute la relazione dell'esaminatore ed approva o respinge il suggerimento. I suggerimenti approvati vengono sottoposti alla direzione con parere favorevole per l'attuazione. Se dei rappresentanti della direzione con sufficiente autorità sono membri della commissione, la decisione di adozione può venir presa in seno ad essa. E nello stesso modo, il valore della ricompensa può essere stabilito dalla commissione.

Notifica di rifiuto

Quando un suggerimento debba essere respinto, l'autore dovrebbe ricevere al più presto possibile la notifica del rifiuto del suo suggerimento e contemporaneamente le ragioni di questa decisione. La lettera dovrebbe essere redatta con parole che tengano conto della sua sensibilità e che lo spingano a ritemperare nuovamente. Se vengono usati i numeri di serie, la notifica del rifiuto, unitamente alle ragioni di questo, può venire esposta sui quadri del bollettino, o si possono avvertire i detentori di determinati numeri di rivolgersi alla posta

dello stabilimento. Le lettere di rifiuto dovrebbero contenere un'offerta all'autore di spiegare la sua idea alla commissione (in persona, se egli lo desidera).

Accettazione di suggerimenti

La lettera di accettazione, inviata a nome della commissione per la produzione, contiene una parola di apprezzamento e informa l'autore sul tipo di ricompensa che egli riceverà e dove presentarsi per ritirarla.

RICOMPENSE E ONORI

Ricompense in denaro

La maggior parte delle commissioni collettive è giunta alla conclusione che sarebbe bene offrire una ricompensa in danaro per qualsiasi suggerimento adottato. Per i casi normali la ricompensa dovrebbe essere di un minimo di cinque dollari. Quei suggerimenti che risultino di effettivo risparmio finanziario per la società, vengono usualmente ricompensati in proporzione al netto risparmio dell'annata, o per il periodo del contratto o dell'ordinazione. Si deve anche stabilire quale debba essere la proporzione. Alcune società pagano il 10 o il 15 per cento, altre fino al 50 per cento. Via via che i sistemi per i suggerimenti si sviluppano, la base su cui pagare le ricompense diverrà oggetto di contrattazione collettiva, insieme con la questione dei brevetti ed altri problemi connessi con l'introduzione di nuovi metodi in conseguenza di un suggerimento.

Le ricompense vengono considerate introiti da denunciarsi ai fini dell'imposta sul reddito. Perciò esse vengono spesso calcolate in modo che rimanga una cifra tonda, al netto dalla ritenuta per le tasse. Esse non vengono considerate come un aumento di salario e non è quindi necessario sottoporle al Consiglio Nazionale per il Lavoro di Guerra.

Ricompense onorarie

Semplici riunioni o cerimonie occasionali costituiscono uno sfondo adatto alla presentazione delle ricompense. In tali occa-

254

255

zioni la commissione per la produzione può anche consegnare ai vincitori l'onorificenza per le idee sulla produzione.

Onerificenze nazionali

Le idee migliori dovrebbero essere inviate dalla commissione alla sezione onorificenze presso l'Ente per l'Incremento alla Produzione di Guerra di Washington, dove saranno esaminate dal Consiglio per Ricompense Individuali. Essi allora possono ricevere una delle quattro seguenti onorificenze:

- 1) Comanda per idee sulla produzione di valore locale;
- 2) Menzione onorevole per idee sulla produzione di valore locale che promettono

però una più ampia applicazione in tutto il campo industriale;

3) Certificato per idee sulla produzione di importante valore locale, largamente applicabili in tutto il campo industriale;

4) Citazione per idee sulla produzione che rappresentano un rilevante contributo al programma bellico.

Le idee che hanno ricevuto la Menzione onorevole o un'onorificenza superiore sono pubblicate in bollettini tecnici o in supplementi delle *Labor and Management News* fino al 1944. Sono descritte brevemente in ogni pubblicazione delle *Labor and Management News*.

SICUREZZA PROPOSTE PER MIGLIORARLA

da «LABOR AND MANAGEMENT NEWS» 10 maggio 1944

La perdita di mano d'opera e di produzione dovuta a una forte percentuale di morti e di incidenti nell'industria, richiede una commissione vigile che si occupi della sicurezza. Mentre la direzione assume la responsabilità di guida nei programmi di sicurezza, il lavoro accetta il compito di assicurare una sincera cooperazione da parte degli operai. Dove vi sia in atto un programma di sicurezza fissato dalla direzione, la commissione per la produzione può escogitare sistemi di cooperazione o raccomandare ulteriori sviluppi.

FORMAZIONE DELLA COMMISSIONE PER LA SICUREZZA

Di solito la Commissione per la produzione forma una sotto-commissione per la sicurezza. Se una nuova commissione per la produzione viene organizzata dove esista già una commissione per la sicurezza, i due gruppi possono coordinare i loro sforzi o la commissione per la sicurezza può diventare parte della commissione centrale. Al fine di fare del problema della sicurezza il problema personale di ogni operaio, nei

grandi stabilimenti vi è una commissione per la sicurezza in ogni reparto. Oppure la commissione per la sicurezza può assegnare un assistente in ciascuna parte dello stabilimento. La commissione principale per la sicurezza diviene così un organo di coordinamento che impartisce le direttive.

Il presidente della commissione per la sicurezza è uno dei membri della commissione per la produzione e riferisce almeno una volta al mese alla commissione centrale sull'andamento. La commissione per la sicurezza fa proposte ed assicura il funzionamento per mezzo del reparto di sicurezza e di altri funzionari della direzione. Se il progresso è lento e si incontrano delle difficoltà, può anche giungere a dei risultati per mezzo della commissione per la produzione.

PREPARAZIONE DI UN PROGRAMMA DI SICUREZZA

Quanto maggiore sarà il numero delle persone attive nel campo della sicurezza tanto più vasta sarà la partecipazione dei lavoratori dello stabilimento al programma di

sicurezza. Un rappresentante della «sicurezza» per ogni centinaio di impiegati è considerato una buona proporzione. Questi assistenti di sicurezza si riuniscono almeno una volta al mese con la commissione per la sicurezza per riferire e ricevere suggerimenti per il loro lavoro.

Perché un maggior numero possibile di lavoratori possa partecipare al lavoro della commissione di «sicurezza», alcuni stabilimenti dispongono una partecipazione a rotazione. In altri è necessario un corso di pronto soccorso della Croce Rossa. Sovente dei membri delle commissioni per la sicurezza e degli assistenti di «sicurezza» trovano che il loro lavoro viene più facile se portano un distintivo che dimostri la loro appartenenza alla commissione.

Ogni lavoratore deve aiutare ad analizzare gli incidenti

Ogni incidente, per piccolo che sia, dovrebbe essere denunciato ed analizzato. L'incidente poteva avere le seguenti cause:

- rottura di qualche macchina;
- mancato uso dell'equipaggiamento di sicurezza;
- cattiva amministrazione interna;
- macchinario sovaccarico;
- ignoranza del funzionamento;
- ordini mancati;
- disubbidienza alle istruzioni;
- cattive condizioni di lavoro, cattiva illuminazione, eccessivo affollamento, materiali tossici.

Un diagramma dell'incidente che dimostri ai lavoratori ed alla direzione come esso sia avvenuto, è risultato di grande utilità.

Analizzare il regolamento di sicurezza

Tutte le regole sono assolutamente necessarie? Sono formulate semplicemente ed in modo da favorire la cooperazione del lavoratore? L'utilità alle regole non necessarie ed i segni che mettono in evidenza le penalità impedisce la cooperazione.

Ispezionate gli impianti

Attualmente la commissione per la sicurezza ispeziona gli impianti con l'ispettore di sicurezza. Una commissione riferisce di aver compiuto un'ispezione circa ogni due settimane arrivando all'improvviso.

Date consigli

I consigli dati in conseguenza di questa analisi e ispezione vanno al reparto sicurezza, all'ingegnere per la sicurezza, o al funzionario di direzione responsabile del programma di sicurezza nello stabilimento e anche alla commissione centrale per la produzione. Uno dei principali pregi di un programma di cooperazione è che gli assistenti di sicurezza sono costantemente all'opera per assicurare condizioni di lavoro più sicure, parlando a un operaio, controllando l'eventuale rilassamento dell'amministrazione interna.

Tenete viva nell'operaio l'idea della sicurezza

Un programma bene organizzato di educazione e di informazione assicurerà la cooperazione e manterrà vivi i problemi della «sicurezza». Vi sono parecchi provvedimenti che una commissione può prendere in collaborazione con la direzione.

Alcuni tra questi sono:

vengono impartite norme di sicurezza e istruzioni a tutti i nuovi operai della commissione per la sicurezza;

sono tenute regolarmente delle riunioni di reparto sotto gli auspici della commissione per la produzione per riesaminare le ragioni del regolamento di sicurezza, per delle proiezioni o conferenze;

relazioni sulla sicurezza vengono affisse sul bollettino dello stabilimento perché tutti possano prenderne visione;

le commissioni per la sicurezza lavorano con le commissioni di pubblicità per la redazione di manifesti, adunate, gare tra reparti e materiale per il giornale dello stabilimento.

Addebiamento alla sicurezza

La Commissione nazionale per la conservazione della mano d'opera nelle industrie belliche (Dipartimento americano del Lavoro) insieme con vari altri enti ha istituito dei corsi sulla sicurezza nelle industrie per i rappresentanti sia dell'industria che del lavoro.

Tali corsi sono aperti ai rappresentanti idonei dell'industria e del lavoro che siano capaci di stimolare l'attività da parte della direzione o dei lavoratori, per il miglioramento delle condizioni di un lavoro sicuro.

Ulteriori informazioni su questi programmi possono ottenersi presso il *War Production Drive of the Office of Labor Production* in Washington i quali li procurano dal *National Committee for the Conservation of Manpower*.

Alcune domande cui si potrebbe rispondere durante l'ispezione agli impianti

Vi sono rischi che potrebbero essere protetti da norme, e sono tali norme esposte in modo tale da poter essere viste chiaramente?

Vi sono cattivi equipaggiamenti di lavoro o condizioni rischiose che potrebbero essere corrette? Usano i lavoratori i loro equipaggiamenti di sicurezza quando sia necessario, e vi sono delle macchine che necessitano di sorveglianza?

I suggerimenti fatti dalla commissione ed accettati, sono messi in effetto?

Relazioni con altre attività esplicitate congiuntamente dai rappresentanti della direzione e dei lavoratori

Molti suggerimenti circa la sicurezza pervengono alla sotto-commissione per i suggerimenti. La commissione per la sicurezza dovrebbe incoraggiare attivamente questi suggerimenti, ma dovrebbe anche dare i propri suggerimenti per migliorare le pratiche di sicurezza nello stabilimento. Una buona commissione per la sicurezza farà pieno uso della sotto-commissione di pubblicità, dell'affissione di bollettini, della rivista e di altri sistemi perché i lavoratori abbiano continuamente presente il problema della sicurezza.

CONTROLLATE IL VOSTRO PROGRAMMA

da «LABOR AND MANAGEMENT NEWS» 27 maggio 1944

Dopo due anni di esperienza nell'organizzazione e nel funzionamento delle commissioni miste di rappresentanti della direzione e dei lavoratori, la loro maggiore o minore rispondenza a determinati requisiti è diventata indicativa del loro grado di efficienza.

Alcuni di questi requisiti indicherebbero una buona organizzazione in qualsiasi genere di impresa collettiva. Ma la maggior parte di essi è particolarmente applicabile a commissioni collettive per la produzione.

Questa lista, che apparve già in parte nella pubblicazione di aprile della *Labor Management News*, è stata usata da parecchie commissioni per eseguire una valutazione dei propri programmi ed è stata ristampata per venire in aiuto a qualsiasi

analisi che una commissione voglia compiere per migliorare il proprio funzionamento.

Non è necessario controllare tutte le attività. È possibile esplicitare relativamente poche attività, e, se questi sono i problemi principali della commissione, avere una buona commissione. I problemi della produzione e i programmi variano moltissimo a seconda della dimensione di ogni stabilimento, le caratteristiche della propria industria, la situazione nella propria organizzazione e le relazioni tra lavoratori e direzione.

La lista è stata riprodotta in forma tale da facilitarne l'uso da parte dell'intera commissione.

DIRETTIVE FONDAMENTALI

1. I membri scelti per la commissione centrale dovrebbero essere i dirigenti responsabili sia della direzione che dei lavoratori, perché le loro raccomandazioni abbiano importanza e le loro decisioni siano messe in atto.

2. Precedentemente, dovrebbe esservi una intesa ben definita circa la competenza della commissione e questo dovrebbe venire esposto chiaramente a tutti gli impiegati; sovente un breve promemoria scritto può essere utile.

3. Un numero sufficiente di persone incaricate anche delle contrattazioni collettive dovrebbe fare parte della commissione centrale per controllare che le questioni oggetto di contrattazione vengano rimesse all'organo competente (dato che vi sia un organo di contrattazione).

4. Sia la direzione centrale che i lavoratori dovrebbero sottoscrivere in pieno al progetto, e dovrebbero fare sapere a tutto il personale che essi vi hanno sottoscritto, specialmente tutti i membri d'ispezione di controllo sindacale (se nello stabilimento vi è un sindacato).

5. Sia la direzione che il lavoro dovrebbero discutere liberamente e agire nel campo dei reali problemi di produzione nelle riunioni di commissione.

6. La direzione dovrebbe accogliere i pareri della commissione, a meno che vi siano delle ragioni molto chiare per respingerli.

7. Tutte le raccomandazioni della commissione dovrebbero essere eseguite prontamente. Ove siano coinvolte questioni di principio riguardanti la società o il sindacato, è bene che i funzionari prendano al più presto delle decisioni. Dei lunghi ritardi ucciderebbero l'interesse nel lavoro.

8. La commissione dovrebbe essere organizzata in modo da poter svolgere il proprio programma nello stabilimento. Si richiede uno sforzo preventivo molto attento di tale programma. (Vedi nn. 22-25).

9. L'essere membro di una commissione è un onore, e se l'importanza del lavoro della commissione collettiva viene messa in rilievo, il lavoro della commissione diverrà sempre più efficace.

10. Sia la direzione che il lavoro dovrebbero prendere la decisione di sottoporre il progetto ad una prova completa ed onesta.

FORMAZIONE DELLA COMMISSIONE E SISTEMI DI RIUNIONE

11. Il numero delle persone che rappresentano il lavoro e la direzione dovrebbe essere ben accetto ad entrambi.

12. La commissione dovrebbe essere abbastanza grande per poter essere rappresentativa, e sufficientemente piccola per poter essere un organo di lavoro efficace.

13. I membri dovrebbero essere scelti liberamente dai lavoratori e dalla direzione, rispettivamente.

14. Quando esista un organo riconosciuto di contrattazione collettiva, i rappresentanti dei lavoratori dovrebbero venire scelti attraverso di esso.

15. I membri della commissione dovrebbero essere scelti in base alle loro cognizioni o speciale interesse, alla competenza nel lavoro, energia ed idoneità alla collaborazione.

16. Se il presidente proviene dalla direzione, il segretario della commissione dovrebbe essere un rappresentante dei lavoratori e viceversa.

17. La commissione dovrebbe riunirsi almeno una volta al mese.

18. La riunione dovrebbe essere annunciata con un certo preavviso.

19. Il programma per la riunione dovrebbe essere stabilito in precedenza.

20. Si dovrebbero conservare dei verbali e distribuirli a tutti i membri.

21. Le questioni oggetto di contrattazione collettiva e le controversie non dovrebbero essere introdotte nelle discussioni della commissione.

ATTIVITÀ PROGETTATA

22. Il programma della commissione dovrebbe essere stato redatto congiuntamente per affrontare i problemi principali della produzione a cui un'azione collettiva può apportare un notevole contributo.

23. Bisognerebbe costituire delle opportune sotto-commissioni che riferiscano alla commissione principale:

- a) su speciali attività; per tutto lo stabilimento;
- b) su problemi della produzione e su alcune speciali attività; per reparto.

24. La commissione centrale effettivamente dovrebbe promuovere almeno tre delle seguenti attività riguardanti la produzione:

- a) problemi di produzione in commissioni generali o di reparto;
- b) un sistema per i suggerimenti con ricompense generose;
- c) conservazione di materiali;
- d) programmi di ricupero;
- e) cura degli utensili e degli impianti;
- f) programmi per migliorare la qualità del lavoro.

25. Il programma della commissione dovrebbe contenere almeno tre delle seguenti attività riguardanti la mano d'opera, come attività collettive:

- a) assistenza nell'avviamento al lavoro di nuovi operai;
- b) collaborazione nelle elevazioni di categoria o nell'addestramento, d'accordo con la direzione e l'organo di contrattazione collettiva, dato che ve ne sia uno;
- c) partecipazione al lavoro di compilazione di orari, ecc.; ed anche in questo caso, in cooperazione con l'organo di contrattazione collettiva, dato che ve sia;

d) assistenza nel ridurre le assenze e gli avvicendamenti;

e) miglioramento delle condizioni di sicurezza da un capo all'altro dello stabilimento;

f) partecipazione ai programmi di raccolta di aserbine, di trasporto e di razionamento;

g) studio dei problemi della nutrizione e salute compresi i pasti nello stabilimento;

h) sviluppo delle attività per la custodia dei bambini.

26. Dovrebbe essere progettato un programma di pubblicità e di educazione per mettere pienamente al corrente i lavoratori dell'importanza ai fini della guerra, della loro produzione, e per attirarli in ogni speciale campagna della commissione.

27. Per ognuna di queste mete, almeno tre dei seguenti mezzi dovrebbero essere usati:

- a) manifesti e quadri di affissione;
- b) manifestini per i lavoratori;
- c) pubblicazioni dello stabilimento;
- d) gare;
- e) proiezioni;
- f) riunioni in massa dello stabilimento per l'interpretazione del programma di guerra;
- g) campagne per la sottoscrizione alle obbligazioni ed al fondo di guerra.

RISULTATI

28. Al piano della commissione gli operai partecipano in gran numero.

29. Le commissioni e le sotto-commissioni avrebbero dovuto fissare delle mete e trovare un metodo per misurare i risultati del loro lavoro.

30. La commissione dovrebbe essere in via di realizzare ciò che si era proposto.

SANITÀ

da «LABOR AND MANAGEMENT NEWS» 19 agosto 1944

Assenze, avvicendamento del lavoro e produzione ribassata, dovuta a condizioni insalubri di lavoro e alla scarsa salute dei lavoratori suggeriscono l'organizzazione di una commissione sanitaria che ridettera e influirà su problemi particolari via via che sorgono. Come media, gli uomini sono assenti nove giorni, e le donne dodici giorni all'anno, per motivi di malattia. Si potrebbe impedire una parte della perdita di produzione dovuta alla trascuratezza delle condizioni sanitarie, se si avesse nello stabilimento un efficace programma sanitario.

Sebbene la direzione abbia la maggiore responsabilità dei programmi sanitari, ogni lavoratore condivide la sua responsabilità con altri lavoratori, in quanto coopera con la direzione nello svolgimento del programma sanitario dello stabilimento. In un programma ben stabilito la commissione sanitaria coopererà con il personale responsabile dei servizi sanitari. La speciale funzione di una commissione sanitaria, dovrebbe essere di mettere al corrente tutti gli impiegati sulle questioni sanitarie.

FORMAZIONE DI UNA COMMISSIONE SANITARIA DI RAPPRESENTANTI DELLA DIREZIONE E DEI LAVORATORI

In alcune industrie la questione sanitaria è stata collegata ad altri problemi nell'organizzazione di sotto-commissioni, alle dipendenze della commissione centrale. Queste sotto-commissioni vengono chiamate con vari nomi: Salute e Sicurezza, Salute e Alimentazione, o Alimentazione e Sicurezza. La separazione della salute dalla sicurezza o dall'alimentazione come campo di competenza della commissione, dipenderà da diversi fattori che includono le dimensioni dello stabilimento, il numero dei problemi sanitari ed il previo interesse da parte della direzione e dei lavoratori di mantenere un programma sanitario adeguato.

Partecipazione alla commissione sanitaria

Il dottore dell'impianto o l'infermiera dovrebbero sempre essere rappresentati nella commissione. Altri rappresentanti della direzione giustamente inclusi sono: l'ingegnere d'igiene industriale, l'esperto in alimentazione, il capo del personale, il direttore del programma d'addestramento, il direttore dei servizi di assistenza e il consulente delle donne.

Gli operai dovrebbero essere rappresentati da un numero di lavoratori corrispondente al numero dei rappresentanti della direzione, e scelti da vari reparti in base al loro precedente interesse in materia sanitaria. Questi rappresentanti degli operai possono essere scelti dalla commissione centrale, o per mezzo del sindacato, se esiste un organo riconosciuto di consultazione collettiva.

IL LAVORO DELLA COMMISSIONE SANITARIA

La commissione sanitaria può influire su molti problemi. Una delle sue più importanti funzioni sarà di:

- 1) fare presente alla direzione con delle relazioni i rischi di salute nella produzione, e le cattive condizioni di salute riscontrate in qualsiasi parte dello stabilimento;
- 2) richiedere alla direzione di provvedere agli impianti ed ai servizi sanitari necessari, qualora siano inadeguati;
- 3) stendere un piano di istruzione degli operai sui benefici ricevuti dall'uso dei servizi ed impianti sanitari dello stabilimento, e su tutte le questioni sanitarie inerenti all'industria;

4) considerare il punto di vista sanitario delle assenze, avvicendamento del lavoro, e degli orari di lavoro.

Per esplicare queste funzioni, una sotto-commissione sanitaria avrà bisogno di rap-

presentanti in ogni reparto per raccogliere relazioni sul bisogno e per ricevere proposte di provvedimenti.

Individuazione degli inconvenienti sanitari

I lavoratori possono denunciare problemi sanitari molto gravi, in cui si tratti addirittura di vita o di morte, o possono essere disturbati da condizioni puramente insignificanti, che rivestano solo apparentemente un carattere di gravità. Per esempio, un lavoratore può trovarsi sul punto di abbandonare la propria occupazione perché ha paura delle esalazioni del prodotto chimico che egli deve maneggiare. Le esalazioni possono essere velenose, e di una concentrazione così forte che il fatto di dover stare lungamente esposti ad esse può essere pericoloso. D'altra parte, possono anche essere inoffensive, o non aver sufficiente concentrazione per poter provocare effetti dannosi. Nell'uno come nell'altro caso, il lavoratore dovrebbe essere reso edotto della situazione. Se una tale relazione è presentata a una commissione sanitaria, questa dovrebbe richiedere alla direzione di stabilire il grado del rischio e di prendere i provvedimenti opportuni.

Controllo dei rischi professionali

In ogni industria moderna vi sono una o più condizionali proprie dei particolari processi che rappresentano minacce potenziali per la salute e per la sicurezza dei lavoratori. Questi rischi professionali possono essere eliminati o ridotti entro limiti innocui da sistemi tecnici. Alle volte si deve garantire l'ulteriore protezione del lavoratore provvedendo al vestiario e ad espedienti adeguati. I rischi professionali più importanti sono:

- 1) esposizione a esalazioni tossiche, polvere e gas, che possano risolversi in malattie acute o croniche;
- 2) rumore eccessivo;
- 3) cattiva illuminazione (luce insufficiente; riverbero);
- 4) caldo eccessivo, freddo o umidità;

5) contatto con prodotti chimici ed altre sostanze che producano malattie della pelle;

- 6) operazioni che possano risolversi in incidenti, come ustioni, tagli, fratture, ferite, ecc.;
- 7) eccesso d'affollamento nelle officine;
- 8) cattiva ventilazione nell'officina;
- 9) cattiva amministrazione interna.

COLLABORAZIONE DEL SERVIZIO DI IGIENE INDUSTRIALE

La commissione può sollecitare la direzione perché richieda alla divisione di igiene industriale dello Stato di far eseguire un'ispezione nell'ambiente dei lavoratori, dato che una simile ispezione all'impianto sanitario non sia già stata effettuata.

Un'ispezione di igiene industriale comprende: prove scientifiche fatte da ingegneri e da chimici per determinare l'esatta natura e la portata di rischi esistenti e potenziali nell'ambiente dei lavoratori. Le proposte per modifiche nel funzionamento e per misure di controllo sono fatte in base a questi accertamenti. Per solito, queste misure includono vari tipi di ventilazione, equipaggiamento di protezione personale e vestiario per i lavoratori; modifiche nei processi, nei materiali usati, o nel collocamento dell'operazione.

La commissione sanitaria può ricevere una relazione sull'ispezione dell'impianto. Può allora mettere al corrente i lavoratori sulle misure prese per ovviare a tali condizioni.

SOLLECITARE UN SERVIZIO MEDICO, DI INFERMERIA E DENTISTICO

La maggior necessità sanitaria di un impianto potrà essere di doversi procurare un servizio medico, o un servizio d' infermeria, o un servizio dentistico; se tali servizi debbano essere continuati o meno, dipenderà dalla grandezza dello stabilimento, del tipo di produzione, e da altri fattori.

La commissione sanitaria dovrebbe sapere se i servizi forniti abbiano quella completezza che la direzione potrebbe ottenere, tenendo conto della deficienza di medici, dentisti e infermiere. Prima di raccomandare l'ampliamento dei servizi sanitari, la commissione dovrebbe informarsi per sapere quali siano i requisiti di un ben organizzato servizio medico, d' infermeria e dentistico.

Tali servizi comprendono le seguenti funzioni:

1) cura medica di pronto soccorso a tutti gli impiegati che si feriscano o si ammalinino sul lavoro, qualunque ne sia la causa;

2) trattamento continuato degli operai sofferenti per malattie professionali o per infortuni;

3) regolare verifica dei rischi di salute e di incidenti nelle officine, in collaborazione con il reparto sanitario, reparto tecnico, e altre unità, allo scopo di prevenire invalidità professionali;

4) esame periodico di tutti gli operai e funzionari, allo scopo di aiutarli a migliorare e a mantenere una buona salute attraverso la scoperta e la correzione di mali che, senza che essi se ne rendano conto, potrebbero in futuro danneggiare seriamente la loro salute;

5) frequenti visite mediche dei lavoratori a contatto, nel loro lavoro, con materiali velenosi. I lavoratori con speciali funzioni, quali gli uomini adibiti alle gru ed agli argani, dovrebbero passare una visita medica ogni sei mesi;

6) compilazione ed analisi dei registri di malattie, per sapere quando, come e dove si verifica nell'impianto una perdita di tempo dovuta a inabilità;

7) cooperazione con il reparto personale per l'assegnazione del lavoro adatto ai nuovi lavoratori, per mezzo dell'esame preventivo, ed anche per impartire ai nuovi lavoratori le direttive necessarie;

8) visita medica degli operai che ritornano al lavoro dopo un'assenza dovuta a malattia o a incidente, per verificare se essi siano veramente in grado di lavorare senza danni e con rendimento;

9) istituzione e partecipazione ad un programma di educazione sanitaria per i lavoratori e le loro famiglie;

10) piano dettagliato per i soccorsi in caso di disgrazie collettive nell'eventualità di un disastro come un'esplosione, incendio, bombardamento, ecc.;

11) cooperazione con tutti gli altri servizi dello stabilimento che abbiano attinenza con la salute dei lavoratori tali come: il servizio viveri, il servizio assistenziale, il programma di sicurezza e le commissioni per la ricreazione.

Nei piccoli stabilimenti, dove non sia necessario un servizio medico continuato, una infermiera a servizio continuato dovrebbe essere incaricata di alcune di queste funzioni e di prestare la sua opera seguendo un ordine fisso, in problemi tali come: pronto soccorso, registrazione di malattie, esonero dei lavoratori che ritornano dopo una malattia, consigli sanitari individuali, educazione sanitaria nell'area dello stabilimento.

Le funzioni di un dentista impiegato in un'industria sono le seguenti:

- 1) pronto soccorso per lesioni, mal di denti, infezioni acute e croniche;
- 2) pulitura e impiombatura di denti cariati per operai esposti a certi rischi professionali;
- 3) estrazione di denti in casi di emergenza, per fermare l'infezione.

COLLABORAZIONE DI ALTRI ENTI COMPETENTI

Le divisioni di Stato di igiene industriale possono aiutare a stabilire se occorrono servizi continuati o meno. Società statali e municipali hanno delle commissioni per la sanità industriale che dispongono di medici che possono prestare servizio parziale presso i piccoli stabilimenti. Associazioni mu-

nicipali di infermiere visitatrici, in molte località sono disposte a procurare un servizio continuato o parziale. Società odontoiatriche sono disposte a fornire alle industrie un servizio dentistico sia completo che parziale, secondo l'occorrenza.

Assistenza municipale e statale

Il Dipartimento Sanitario di Stato può essere interpellato per prestare aiuto nel controllo di una malattia contagiosa. Questa assistenza prevede il rifornimento di materiale, equipaggiamento e servizi, per la vaccinazione di vaiolo, esami per le malattie veneree, immunizzazione del tifo, e radioscopia per la tubercolosi.

Gravi malattie infettive possono sfuggire per mancanza di misure igieniche adeguate. Ingegneri sanitari del dipartimento di sanità possono dare consigli sugli impianti sanitari e l'eliminazione dei rifiuti.

Epidemie gastro-intestinali, dovute a maneggiamento trascurato del cibo, di parte di manipolatori infetti, ed a conservazione e refrigeramento inadeguati, sono state particolarmente gravi in qualche industria. Un periodico esame di tutti i manipolatori del cibo, e una regolare ispezione ai servizi ed agli impianti di cucina e di mensa, possono essere raccomandati da una commissione sanitaria.

Controllo degli impianti sanitari

Una commissione sanitaria deve rispondere di un costante controllo delle condizioni sanitarie negli spogliatoi e nelle sale di riposo e promuovere una continua campagna educativa per la responsabilità individuale nella pulizia di tali ambienti.

Diffusione delle nozioni sull'igiene

La commissione sanitaria può raccomandare che i programmi di educazione sanitaria siano organizzati in cooperazione con il reparto del personale. Un programma di educazione sanitaria, che si proponga di giungere a tutti i lavoratori, può essere realizzato per mezzo dei seguenti provvedimenti:

- 1) pubblicazione di notizie sanitarie nel giornale dello stabilimento;
- 2) proiezioni di carattere sanitario durante i periodi di riposo, uno dei pasti o in speciali periodi;
- 3) mostre sulla sanità e manifesti;
- 4) inclusione di informazioni sanitarie nelle comunicazioni con gli altoparlanti;
- 5) distribuzione di opuscoli sull'argomento nel dispensario, nei posti di primo soccorso, e negli uffici dei consulenti;
- 6) regolari riunioni di gruppo, quando i tempi di produzione e la disponibilità di locali lo permettano;
- 7) conversazioni con i nuovi operai in periodo di addestramento.

Ore di lavoro e periodi di riposo

I turni di lavoro in alcune industrie sono stati mutati da sei giorni di otto ore, a cinque giorni di dieci ore. La commissione sanitaria può aiutare direzione e lavoratori a prendere sagge decisioni quando tali mutamenti vengano proposti, mettendo in evidenza i fattori sanitari implicati. Eccessivi aumenti delle ore di lavoro portano a una riduzione di efficienza, ad assenze e malattie. La settimana di 48 ore, sulla base della giornata di otto ore, e della settimana di sei giorni, è preferibile.

Periodi organizzati di riposo aiutano a mantenere la produzione ad un livello più elevato. Occorre provvedere a periodi di riposo di cinque o dieci minuti a metà turno.

Collaborazione con le altre sotto-commissioni

La commissione sanitaria avrà bisogno dell'aiuto della commissione pubblicitaria nella preparazione di notizie sanitarie, opuscoli e manifesti. Le grandi società possono benissimo preparare il proprio materiale sanitario piuttosto che dover contare solamente sul materiale preparato da agenzie sanitarie.

*A tutte le Sezioni del P. d'A.
dell'Italia Meridionale*

Norme provvisorie di massima per l'organizzazione sindacale

In molti centri del Mezzogiorno d'Italia le Sezioni del P. d'Azione non hanno ancora provveduto ad organizzare razionalmente i lavoratori iscritti al nostro Partito. Alle premure fatte da questo Centro, molte Sezioni (ed anche taluni Comitati Provinciali) hanno chiesto istruzioni pratiche sul modo come procedere a tale organizzazione. Epperò con la presente si precisano i seguenti schematici punti:

1) Presso ogni Comitato Provinciale del P. d'Azione vi dev'essere un centro sindacale in media composto di 7 membri tra cui un segretario.

I lavoratori dovranno essere divisi per categorie; alla cui organizzazione provvederà un componente del detto centro. Nella stessa categoria vi dovranno essere ulteriori ripartizioni sia in rapporto alla diversa natura di lavoro che alla diversa fabbrica o cantiere presso cui l'iscritto presta servizio. A questa più particolare divisione, o raggruppamento, sarà preposto un capo gruppo organizzatore.

Gli organizzati, quindi, dovranno essere ripartiti per categorie, per mansioni specifiche, ed attribuzioni ed anche per ogni singola fabbrica.

2) Il coordinamento delle varie branche di lavoro ed il relativo collegamento tra i preposti all'organizzazione avverrà tramite il segretario del centro sindacale.

Presso la segreteria vi dovranno essere gli schedari completi per ogni singola categoria organizzata, nonché per ogni gruppo particolare di lavoratori come sopra divisi.

Vi sarà anche una rubrica generale di tutti i lavoratori tesserati, col numero corrispondente al proprio schedario di categoria, onde avere sotto mano la consistenza numerica complessiva degli iscritti, oltreché per ogni singola attività o gruppo.

3) Presso ogni Sezione, sull'esempio di quanto stabilito per i centri sindacali provinciali, vi sarà un comitato sindacale composto di 5 o 7 membri tra cui un segretario che, nell'ambito della propria Sezione, dovrà svolgere l'attività corrispondente a quella del segretario provinciale.

Tra i componenti il comitato sezione avverrà la ripartizione del lavoro organizzativo, con l'assegnazione di una branca, o raggruppamenti affini di attività, a ciascuno di essi.

4) In ogni cantiere, in ogni fabbrica, in ogni cava, in ogni ufficio vi dovrà essere almeno un lavoratore iscritto al P. d'A. che faccia propaganda dei nostri principi. Ogni Sezione dovrà, poi, costituire almeno una cooperativa tra lavoratori.

Nel procedere a tale lavoro, poiché non possiamo tutto d'un tratto penetrare nelle masse più minute, bisognerà far capo — in un primo momento — ai lavoratori più evoluti, più coscienti; la massa avvinta dalla bontà e chiarezza del nostro programma, verrà a noi in seguito.

L'essenziale è bene operare, risolvere problemi concreti, dare esempi pratici di abnegazione ed onestà d'intenti.

5) Le direttive teoriche e, quindi, la linea sindacale del P. d'Azione, saranno quelle determinate dalla Direzione centrale. Per eventuali proposte di modifiche di orientamenti sarà bene preparare il materiale da presentare nella sede competente.

Il segretario dovrà sempre informare l'organo direttivo politico da cui necessariamente dipende anche per l'unità d'azione.

IL SEGRETARIO DEL C. M.
(Pasquale Schiano)

Punti fondamentali del nostro pensiero sindacale

1) Il Partito d'Azione è l'espressione nuova e italiana, del pensiero e della volontà innovatrici, che animano le masse popolari europee, sia nel campo politico che in quello sociale.

2) In politica, il Partito d'Azione è repubblicano ed è l'antitesi più diretta ed assoluta del fascismo, che ha combattuto implacabilmente, con l'attività clandestina e con la guerra aperta, a cominciare da quella combattuta sotto le bandiere della Spagna repubblicana.

Socialmente il Partito d'Azione è per la emancipazione totale del lavoro dalla terza forma storica di servitù, che è quella del salario, come è oggi concepito.

Il Partito d'Azione combatte pertanto il capitalismo, come sistema di produzione fondato sullo sfruttamento dell'uomo sull'uomo.

3) La politica sindacale del Partito d'Azione ha di mira il conseguimento di un duplice scopo: il miglioramento continuo delle condizioni economiche, morali, intellettuali nel presente sistema sociale; l'educazione delle masse alla gestione autonoma dei mezzi di produzione, e la loro preparazione al controllo della produzione e della distribuzione dei beni.

4) Il Partito d'Azione è convinto che queste realizzazioni sociali si debbano conseguire non contro la libertà politica e morale dell'uomo, ma a coronamento di questa libertà. Epperò aspira alla fondazione di una società di uomini liberi civilmente organizzati e su basi morali.

Il P. d'A. propugna una economia organizzata su due coesistenti settori uno a gestione pubblica dei grandi complessi industriali, finanziari, assicurativi ecc., l'altro a gestione libera, (individuale o cooperativistica) nel quale si cimentino il rischio e lo spirito d'iniziativa individuale.

5) Il Partito d'Azione che è partito di massa si distingue da altri partiti di massa, appunto perchè non intende instaurare, alla fine del processo rivoluzionario, una forma di Socialismo di Stato, nel cui sistema il lavoratore sostanzialmente rimane un salariato e finisce col perdere anche la possibilità di vendere liberamente la sua merce lavoro, dovendo invece venderla all'unico acquirente monopolizzatore del lavoro umano, che sarebbe lo Stato. Questa soluzione totalitaria annullerebbe ogni effetto progressivo dello sforzo di elevazione delle masse, stritolando la libertà dell'uomo, nell'ingranaggi di una gigantesca macchina statale.

Il Partito d'Azione vuole una grande società di uomini liberi, in cui l'uguaglianza politica e sociale dei cittadini segni la fine di ogni oppressione dell'uomo sull'uomo.

PROBLEMI DELLA RICOSTRUZIONE

269

1

Bruno Pierleoni - Paolo Vittorelli

I CONSIGLI A GESTIONE

Edizioni del
Comitato Sindacale
di Educazione Democratica
Via Aurora, 31 - ROMA

270

B. PIERLEONI - P. VITTORELLI

I CONSIGLI DI GESTIONE

Edizioni del Comitato Sindacale
di Educazione Democratica
ROMA

CONSIGLI DI GESTIONE

ORGANIZZAZIONI DI EMANCIPAZIONE

È nostra intenzione trattare, più semplicemente possibile, in una serie di opuscoli i problemi più urgenti di carattere sociale e di organizzazione sindacale che assillano oggi la classe lavoratrice italiana.

Crediamo con questo di portare un modesto contributo di educazione democratica nella vita sindacale italiana.

Iniziamo le pubblicazioni con un piccolo lavoro sui Consigli di Gestione, argomento di capitale importanza per il rinnovamento della vita economica italiana. Le ragioni che ci hanno indotti a scegliere come primo tema i Consigli di Gestione sono varie e di diverso carattere: ma essenzialmente perchè riteniamo che in questo momento verso i Consigli di Gestione siano puntate le speranze delle masse lavoratrici ansiose di procedere a nuove esperienze; ed è per i Consigli di Gestione che il movimento sindacale italiano, raccolto intorno alla C.G.I.L., giuoca una grossa partita che metterà a dura prova le capacità organizzative e la maturità sindacale dei lavoratori.

272

Riteniamo necessario perciò che la più grande massa dei lavoratori abbia la possibilità di rendersi conto dell'importanza del problema per fare dei Consigli di Gestione qualcosa di vivo ed operante nella ricostruzione economica, politica e morale del Paese.

Vogliamo intanto ricordare che questa breve raccolta di idee è frutto principalmente di alcune esperienze praticate in riunioni di lavoratori, in conversazioni ed in Convegni sindacali, dalle cui vive discussioni abbiamo cercato di cogliere osservazioni, desideri, dubbi, incertezze, tentando nel miglior modo possibile di chiarire e di rispondere a tutto. Particolare contributo ci è venuto dai lavoratori delle Telecomunicazioni attraverso le loro riunioni di Roma e di Firenze.

Le richieste avanzate alle Società concessionarie sono basate su un tipo di Consiglio di Gestione i cui punti essenziali sono contenuti nelle idee espresse in questo opuscolo.

Siamo persuasi che i Consigli di Gestione non solo saranno una grande conquista sindacale, ma rappresenteranno un notevole passo in avanti verso l'emancipazione della classe lavoratrice in un clima di un ordine nuovo, dove la libertà e la giustizia sociale avranno un significato positivo.

Il C.S.E.D.

Il sindacalismo è un movimento che tende ad emancipare l'uomo dalla servitù economica e sociale. Questo scopo essenziale è stato riconfermato dalle decisioni del Congresso Confederale di Napoli e consacrato in un articolo dello Statuto della C. G. I. L.

Appare ormai chiaro a tutti che non vi sarà libertà e pace sociale fino a quando una nuova organizzazione economica non sarà creata e non permetterà agli uomini del lavoro di emanciparsi socialmente, liberandosi dalle angustie della miseria.

Questa nuova organizzazione economica non può essere stabilita nel Paese se non si capovolgono prima di tutto i rapporti esistenti fra datori di lavoro e prestatori d'opera.

Fino a quando i lavoratori, a qualunque categoria appartengano saranno

274

considerati dalla società umana alla stregua delle macchine o degli oggetti di Ufficio, sottoposti cioè al capriccio della speculazione privata, sarà inutile parlare di libertà, di pace, di tranquillità sociale, di emancipazione.

Le lotte per i migliori salari, i migliori sistemi di assistenza o di previdenza sono oggi insufficienti a risolvere i gravi problemi che dividono in due campi avversi il capitale e il lavoro. Parlare di ricostruzione senza domandarsi quale sarà il metodo per ricostruire con efficienza, per liberarsi dalle malattie sociali che nel mondo sono le origini della guerra, vuol dire lasciare insoluto il problema; vuol dire continuare a costruire per preparare altri disastri, altre rovine. Ricostruzione non significa soltanto formare nuovamente una ricchezza produttiva, significa essenzialmente sapere con che metodo procedere in questa produzione e come essa sarà distribuita.

In Italia tutti sono consapevoli dei sacrifici che dovranno essere affrontati per risollevarlo il Paese dalla sua grave crisi economica; e ognuno sa come tutto dipenda da una vera e legittima col-

275

laborazione fra capitale e lavoro. Se il capitale resterà ostinatamente il solo arbitro della distribuzione della produzione, approfondirà sempre più l'abisso sociale che il fascismo, la guerra e lo stato di rivoluzione hanno scavato nel mondo del lavoro. Continuare col vecchio metodo significa dividere sempre più il Paese; rendere cioè impossibile ogni soluzione democratica; preparare nuove pericolose avventure i cui recenti e dolorosi ricordi dovrebbero far riflettere i detentori del capitale e persuaderli a rinunciare ai loro vecchi egoismi.

La collaborazione del capitale e del lavoro, per essere positiva, deve avvenire sul piano economico, cioè sul piano della produzione che oggi significa ricostruzione.

Il lavoro d'altra parte non può negare l'importanza del capitale in questo particolare momento in cui sono in gioco i grandi destini del Paese.

Il movimento sindacale si rende garante di questo senso di responsabilità delle masse lavoratrici; le quali hanno già dato prove sufficienti della loro vo-

276

lontà e del loro spirito di sacrificio; ma sente nello stesso tempo che è urgente trovare il metodo adeguato per garantire a queste masse il loro avvenire.

Il movimento sindacale avverte che lo spirito di queste masse lavoratrici è cambiato sotto la dura esperienza fascista e per i dolori della guerra. Le garanzie salariali, o qualunque forma di previdenza si adottasse, sarebbero voci vane e inconcludenti se non fossero accompagnate e garantite da serie e profonde riforme di struttura economica.

Queste garanzie che i sindacati richiedono con l'istituzione dei Consigli di Gestione, permetteranno principalmente ai piccoli capitali, di essere tutelati nei loro giusti interessi e garantiti nella loro investitura; poichè il lavoratore, una volta divenuto gestore, è il migliore guardiano dell'Azienda, della fabbrica o dell'officina in cui presta la sua opera.

I piccoli capitali, soprattutto se vogliono sfuggire alla speculazione dei trust e della grande finanza, non hanno altre vie di uscita che allearsi al lavoro per garantirsi insieme una vera e sana opera di ricostruzione economica.

277

Gli apportatori di piccoli capitali non debbono dimenticare che in Italia la vecchia classe dirigente ha fatto fallimento trascinando nel baratro tutto il Paese. Non è con questi vecchi arnesi della speculazione politica ed economica, generatori e puntellatori del fascismo, che la ricostruzione può essere intrapresa. Sarebbe ancora una volta fare il lupo pecoraio; lasciarsi cioè divorare il frutto del sacrificio che il lavoro e il giusto capitale risparmiato dovranno sopportare per rendere alla Nazione una base economica.

La nuova classe dirigente deve uscire dai lavoratori, da coloro cioè che fanno del lavoro un nobile scopo della vita. Questa nuova classe dirigente, che è oggi allo stato latente, è rappresentata dagli operai, dai tecnici, dagli impiegati; essa attende di essere potenziata dalla fiducia del capitale non per interessi particolari di categoria, ma per l'interesse generale della collettività italiana.

I Consigli di Gestione sono gli organismi essenziali per cimentare nella reciproca responsabilità la collaborazione fra capitale e lavoro; fattore pri-

mo della ricostruzione morale e materiale del Paese; collaborazione che sarà anche una eccellente base dell'unità nazionale.

• • •

Il presente progetto di Consigli di Gestione, che è stato studiato dalla F.I.D.A.T., è la conclusione logica di alcune recenti esperienze che hanno prodotto profonde divisioni d'interessi tra lo Stato, i lavoratori e gli utenti.

Molti vecchi dirigenti delle Aziende Telefoniche attualmente epurati, che furono sotto il regime fascista gli uomini di fiducia della dittatura, esercitando su questo delicato e importante servizio pubblico la speculazione più vergognosa a profitto dei gerarchi fascisti, stanno ora manovrando in maniera da creare nuovi strumenti e nuove istituzioni per garantirsi i vecchi privilegi; strumenti ed istituzioni adatti a spogliare nuovamente il Paese, anche in regime di libertà.

La Federazione degli addetti alle Telecomunicazioni, sicura della solida-

rietà e della fiducia degli aderenti, è pronta ad impedire con ogni mezzo che le Aziende delle Telecomunicazioni cadano nuovamente in mano di speculatori privati.

Questo servizio pubblico deve funzionare per il pubblico, per l'interesse collettivo del paese. Per questo il progetto dei Consigli di Gestione, quale la Federazione lo presenta, è l'unico mezzo per ricondurre le aziende ad un efficiente funzionamento per l'interesse generale.

Sono necessarie alcune parole di spiegazione per chiarire le ragioni che hanno determinato il progetto, affinché lo studio di applicazione, particolarmente da parte dei lavoratori, sia facilitato.

• • •

I Consigli di Gestione debbono diffondersi più largamente possibile in ogni branca di attività affinché essi risultino efficienti ed evitino che con manovre di speculatori una determinata produzione venga divisa in piccoli settori per sfuggire al controllo dei Con-

280
sigli stessi. Ecco perchè il numero dei dipendenti di una azienda a tipo di gestione attraverso i Consigli è stato ridotto a 50: perchè oggi, particolarmente in determinate attività (per esempio edilizia e tessili), il numero di 50 dipendenti è sufficiente per determinare una relativa importanza dell'Azienda stessa.

L'essere il Consiglio di Gestione creato in forma paritetica è estremamente necessario per stabilire un giusto rapporto di forze e per determinarne una leale collaborazione. Il mantenimento del Consiglio di amministrazione, nelle sue normali funzioni, garantisce al capitale tutti i diritti per la tutela dei propri interessi.

Può verificarsi il caso che un lavoratore, o più lavoratori, abbiano impiegato le loro economie in una determinata Azienda, ed è giusto che debbano avere la possibilità di tutelare, attraverso il normale funzionamento del Consiglio di amministrazione, i loro interessi di azionisti; ma è altresì giusto che attraverso il Consiglio di Gestione possano tutelare i propri interessi di prestatori d'opera; e sarà

281
proprio da queste varie responsabilità che sorgerà nel lavoratore una coscienza delle sue funzioni di uomo e di cittadino.

I poteri del Presidente del Consiglio di Gestione non possono per tutti i casi essere stabiliti a priori, data la molteplicità e la varietà tecnica delle aziende da gestire. La scelta fatta nella prima riunione del Consiglio di Gestione, oltre ad essere di forma democratica, ha una grande importanza morale, in quanto che la nomina fatta col metodo della libera scelta è il miglior modo per assicurare che i lavori del Consiglio di Gestione si svolgano in un ambiente di fiducia reciproca. Pure importante è la nomina del direttore tecnico da parte del Consiglio di Gestione, il quale resta impegnato a considerare tale nomina come la più importante funzione per lo sviluppo della Azienda. Il direttore è senza dubbio il cervello motore che, nel nuovo clima dei Consigli di Gestione, deve soprattutto godere la stima dei lavoratori impiegati alle sue dipendenze. Il Consiglio di Gestione deve preoccuparsi di nominare un uomo, che oltre alle ca-

282

pacità tecniche, possegga qualità umane tali da stimolare all'attività il personale dipendente.

Le Commissioni d'Appello Regionali, formate dai rappresentanti delle due organizzazioni sindacali interessate (lavoratori e padronali), rendono i procedimenti di appello più rapidi possibile. La personalità del Direttore dell'Ufficio Regionale del Lavoro, funzionario dello Stato, garantisce un giudizio neutrale, perché la controversia è portata su di un terreno che non lascia sussistere dubbi di inframmettenze di interessi dell'una o dell'altra parte.

Certo noi non affermiamo categoricamente di avere scoperto, con l'organizzazione dei Consigli di Gestione, la chiave magica che apra la porta del complicato problema sociale. Nessun sistema nasce perfetto: tutti presentano lati positivi o negativi; ma noi abbiamo fede che una volta messo il sistema sul terreno dell'esperienza, troveremo una base di equilibrio tale da permettere di guardare con fiducia al futuro assetamento economico dell'Italia.

283

SCHEMA DI LEGGE
sui Consigli di Gestione

Art. 1.

In ogni impresa industriale, finanziaria, assicurativa o commerciale che abbia almeno 50 dipendenti ed un capitale di almeno un milione viene costituito un Consiglio di Gestione.

Art. 2.

Il Consiglio di Gestione è l'organo che gestisce l'azienda, attraverso una rappresentanza paritetica del capitale e dei prestatori d'opera.

Il Consiglio di amministrazione continua a svolgere la sua normale funzione di tutela degli interessi degli azionisti che lo hanno eletto nella loro assemblea generale.

284
La Commissione Interna svolge da parte sua, la sua funzione di tutela delle conquiste sindacali.

Art. 3.

Il Consiglio di Gestione è composto di un numero di membri proporzionato all'entità dell'azienda e stabilito in via consensuale con non meno di tre membri per ciascuna delle parti e non più di sette.

I rappresentanti degli azionisti verranno eletti nell'Assemblea generale degli azionisti, mentre quelli dei lavoratori verranno eletti nell'Assemblea generale degli operai, degli impiegati e dei tecnici.

Il Consiglio di Gestione nomina nella sua prima seduta un Presidente determinandone i poteri. Qualora il Consiglio non riesca a formare una maggioranza assoluta per la nomina del Presidente, questo verrà designato dalla Commissione Regionale d'Appello di cui all'art. 6 della presente legge. Il Presidente fa parte di diritto del Con-

285
siglio di Gestione e ne presiede i dibattiti.

Il Consiglio di Gestione resta in carica un anno e i suoi membri sono rieleggibili.

Art. 4.

Le decisioni del Consiglio di Gestione sono prese a maggioranza di voti; a parità di voti prevale l'opinione del Presidente.

Art. 5.

Il Consiglio di Gestione gestisce la azienda e delibera a tale scopo tutti i provvedimenti che interessano gli orientamenti e lo sviluppo delle capacità produttive dell'azienda stessa; esso studia inoltre i mezzi atti ad accrescere la produzione e il rendimento dell'azienda.

Esso nomina il direttore tecnico dell'azienda, il quale può essere chiamato a partecipare con voto consultivo alle sedute del Consiglio.

286

Stabilisce altresì l'inventario delle materie prime e delibera sulla loro ripartizione, sui costi di produzione, sui prezzi di vendita, sull'occupazione delle maestranze e su tutte le altre questioni che interessano la produzione.

Ha il diritto di fare proposte al Consiglio d'amministrazione sull'impiego degli utili realizzati dall'azienda; in caso di parere divergente tra il Consiglio di Gestione ed il Consiglio di amministrazione circa l'impiego degli utili la gestione viene demandata alla Commissione regionale d'Appello.

Stabilisce pure il bilancio, il conto perdite e profitti, anche a mezzo di esperti estranei all'azienda e decide infine sulla destinazione dei fondi devoluti alle opere sociali e assistenziali indipendentemente dall'origine e dalla provenienza di detti fondi.

Tutti i lavoratori di ogni azienda, avente il Consiglio di Gestione, hanno il diritto di indirizzare ai loro rappresentanti proposte, progetti, piani di lavoro, di ricostruzione e di organizzazione in genere.

287

Art. 6.

E' istituita una Commissione regionale di Appello chiamata a risolvere i conflitti fra il Consiglio di Gestione e il Consiglio di amministrazione. La Commissione Regionale d'Appello è composta di un rappresentante del sindacato interessato, di un rappresentante della Federazione padronale interessata e del Direttore dell'Ufficio Regionale del Lavoro, che presiede la Commissione.

E' anche istituita una Commissione Nazionale di appello chiamata a risolvere i conflitti di medesima natura che sorgessero in aziende a carattere pluriregionale o nazionale. La Commissione Nazionale di appello è composta di un rappresentante della C.G.I.L., di un rappresentante della Confederazione padronale e del Ministro del Lavoro, che presiede la Commissione.

Art. 7.

Laddove esista la gestione commissariale, questa sostituisce il Consiglio

258

di amministrazione o il proprietario. Il Commissario può convocare l'assemblea degli azionisti o il proprietario per far designare da questi i rappresentanti del capitale nel Consiglio di Gestione.

259

COMMENTO ALLO SCHEMA DI LEGGE

Art. 1.

È l'idea contenuta nell'art. 1 di questo disegno, gli costituire dei Consigli di gestione in ogni impresa industriale, finanziaria, assicurativa e commerciale, parte dalla tesi della necessaria unificazione di tutta l'economia nazionale in vista di una solida ricostruzione. A tale scopo, perciò, si chiede l'attuazione di Consigli di gestione nei quattro principali rami dell'attività economica non connessa alla coltura della terra. È ovvio, tuttavia, che un controllo operaio o una partecipazione operaia alla gestione sarebbero assurdi in imprese così ridotte da non consentire senza un soverchio gravame organizzativo, la creazione di nuovi organismi di gestione; l'impresa di tipo artigianale deve rimanere indipendente e in essa l'artigiano proprietario dell'impresa deve conservare la sua libera iniziativa di gestire l'impresa come gli pare; questa iniziativa viene temperata dalla cordiale collaborazio-

290

ne che normalmente si stabilisce fin dai tempi più remoti, nelle imprese artigiane, fra il maestro e i suoi apprendisti, i quali possono aspirare a diventare anch'essi a suo tempo maestri e artigiani indipendenti.

La creazione di Consigli di gestione in tutte le aziende che abbiano almeno 50 dipendenti e almeno un milione di capitale, viene, invece, consigliata dalla constatazione storica che in questa fase di sviluppo della società economica non è più possibile consentire che l'individuo, sia esso di origine operaia o meno, diventi proprietario di una grande azienda capitalistica senza così sfruttare il suo prossimo; e occorre anzi partire dal principio che progressivamente lo Stato assorbirà, attraverso la nazionalizzazione, tutte le grandi imprese, dove scomparirà in questo modo la figura del grande capitalista privato e dove il capitale conserverà semplicemente la sua normale funzione economica. In questo caso il lavoratore dell'azienda, cui sarà negata l'aspirazione di diventare padrone dell'azienda stessa dalle leggi sulla socializzazione, dovrà poter esercitare i suoi diritti sulla gestione partecipando al Consiglio di gestione. I limiti di 50 dipendenti e di un milione di capitale stabiliti in questo articolo 1°, sono determinati dalla

292

pratica considerazione che alzando queste cifre buona parte della media industria italiana sfuggirebbe alla legge sui Consigli di gestione. E quando si dice media industria si intende non solo l'azienda media, ma anche il complesso di aziende medie nelle quali la grande industria si può camuffare attribuendo fittiziamente una personalità giuridica distinta a ciascuna delle fabbriche dipendenti dai singoli complessi industriali.

Art. 2.

La definizione del Consiglio di gestione come organo che gestisce l'azienda, oltre che corrispondere più logicamente al significato letterale di Consiglio di gestione, tende a chiarire un'atmosfera purtroppo ancora turbata nei rapporti fra capitale e lavoro.

Un Consiglio di gestione destinato al solo controllo dell'azienda, non solo sarebbe una truffa nei confronti della classe operaia, alla quale si tenterebbe di far confondere controllo con gestione, ma sarebbe anche un esperimento sbagliato dal punto di vista politico, poiché costituirebbe in gran parte un doppione della Commissione Interna.

Se si vuole veramente fare un passo in avanti, che apra pacificamente la strada alle

292

nazionalizzazioni, e non faccia ricadere l'Italia in conflitti sociali come quelli del primo dopoguerra, che potrebbero oggi essere mortali per il Paese, si deve creare — col Consiglio di gestione — un organo di gestione dell'azienda in cui siano rappresentati pariteticamente il capitale e i prestatori di opera.

E' ovvio che tale organo sarà veramente l'organo supremo al quale incomberà la responsabilità di gestire l'azienda.

Che cosa diventeranno, dopo la creazione del Consiglio di gestione, il Consiglio di amministrazione e la Commissione Interna?

Il Consiglio di amministrazione, al quale verrà tolto il compito che aveva in passato di gestione dell'azienda, rimarrà invece un organo estremamente utile per tutelare gli interessi degli azionisti che lo hanno eletto nella loro assemblea generale.

In quanto alla Commissione Interna, la sua funzione attuale si distingue nettamente dalla gestione dell'azienda e perciò essa continuerà ad avere il compito di tutelare le conquiste sindacali, entrando in conflitto, se occorre, con lo stesso Consiglio di gestione.

Al centro dell'Azienda vi sarà così un Consiglio di gestione, composto in numero

253

uguale di capitalisti e di lavoratori, mentre gli interessi dei capitalisti e quelli dei lavoratori verranno tutelati rispettivamente dal Consiglio di amministrazione e dalla Commissione Interna. Occorre tener presente, infatti, che dopo la nazionalizzazione dei grandi complessi monopolistici, la veste di capitalista nelle imprese nazionalizzate verrà assunta dallo stesso lavoratore il quale, conservando il diritto di risparmiare, e avendo interesse ad investire il suo risparmio, sia nell'azienda in cui lavora, sia in una qualsiasi altra azienda, sarà così il vero capitalista di domani. E' normale perciò di prevedere un Consiglio di Gestione in cui lo stesso lavoratore possa comparire in una delle due vesti che la struttura della società economica gli consente, e cioè nella veste di lavoratore che partecipa all'assemblea dei lavoratori per nominare i suoi rappresentanti al Consiglio di Gestione e nella veste di risparmiatore che ha investito i suoi capitali nell'azienda e che ha il diritto di nominare nell'assemblea degli azionisti i suoi rappresentanti al Consiglio di Gestione.

Art. 3.

Il principio della pariteticità della rappresentanza capitalistica e lavoratrice, si ri-

294
flette nel numero dei membri per ciascuna parte.

La designazione dei membri del Consiglio di Gestione va fatta, per i rappresentanti del capitale, dalla normale assemblea generale degli azionisti, mentre i rappresentanti del lavoro vengono designati da un'assemblea generale degli operai, degli impiegati e dei tecnici. Quest'ultima assemblea deve essere convocata col compito specifico di designare i suoi rappresentanti al Consiglio di gestione, scegliendoli nel suo seno, fra gli operai, gli impiegati e i tecnici o anche in una o due sole di queste categorie; non potrebbe in nessun caso essere considerata come valida sia la nomina dei rappresentanti dei lavoratori al Consiglio di Gestione da parte della Commissione Interna, sia la nomina di una Commissione Interna da parte dell'assemblea dei lavoratori a cui verrebbe anche dato il compito di rappresentare questi al Consiglio di Gestione. Consiglio di Gestione e Commissione Interna hanno, infatti, una natura economica e giuridica assolutamente distinta e anche se le medesime persone fisiche, o alcune di queste, facessero parte tanto dell'uno quanto dell'altro organismo, non per questo si potrebbe ammettere l'identità fra i due organismi.

295
La figura del Presidente del Consiglio di Gestione, che deve essere nominato dal Consiglio stesso nella sua prima seduta, oppure, qualora il Consiglio non riesca a mettersi d'accordo sul nome, da una Commissione Regionale d'appello, è estremamente importante perchè, indipendentemente dalle funzioni che gli potrà attribuire il Consiglio di Gestione, egli ha per mansione specifica il mantenimento dell'unità del Consiglio di Gestione.

Art. 4.

Allo scopo di rendere più agile il funzionamento del Consiglio di Gestione, la maggioranza da richiedersi per tutte le sue decisioni deve essere la maggioranza assoluta, con la prevalenza dell'opinione del presidente in quei casi in cui il Consiglio di Gestione, pur riunendosi col numero legale dei suoi membri, comprenda — incluso il presidente — un numero di membri pari.

Art. 5.

La definizione del Consiglio di Gestione data dall'art. 2 pone il principio della gestione dell'azienda ad opera del Consiglio di Gestione, onde tutti i provvedimenti indicati

296

dall'art. 5 hanno carattere esemplificativo e non limitativo.

E' opportuno tuttavia indicare con precisione nella legge quei provvedimenti, normalmente di competenza di un Consiglio di amministrazione, che dovrebbero essere devoluti in avvenire ad un Consiglio di Gestione. Fra questi provvedimenti va annoverato, fra l'altro, quello relativo alla nomina del direttore tecnico, insieme con tutti i provvedimenti di natura economica.

Una menzione speciale va fatta del diritto del Consiglio di Gestione di far proposte al Consiglio di amministrazione sull'impiego degli utili realizzati dall'azienda e sul ricorso alla Commissione Regionale d'Appello in caso di parere divergente tra il Consiglio di Gestione e il Consiglio di amministrazione, circa l'impiego degli utili. Occorre ricordare, infatti, che il Consiglio di Gestione si sostituisce a tutte le funzioni economiche del Consiglio di Amministrazione ma non a quelle sociali. Così come i salari vengono fissati oggi su proposte fatte dal Consiglio di amministrazione al sindacato interessato, proposte che questo può anche non accettare, con conseguente divergenza di vedute e necessità di ricorso ad un organo superiore, così occorre che un Consiglio di Gestio-

297

ne in cui siano rappresentati pariteticamente capitale e lavoro, si limiti a fare delle proposte all'organo «di classe» rappresentante degli interessi capitalistici — che è il Consiglio di Amministrazione — e che questo definisca in ultima analisi le richieste del capitale circa la parte di utili che esso richiede. Il conflitto che può nascere fra Consiglio di Gestione e Consiglio di amministrazione (un conflitto di analoga natura potendo anche nascere fra il Consiglio di Gestione e la Commissione Interna) sarà quindi un conflitto in cui la tesi del Consiglio di Gestione si fonderà sull'interesse economico dell'azienda, mentre la tesi del Consiglio di amministrazione si fonderà sull'interesse sociale dell'insieme dei capitalisti che esso rappresenta. In tale conflitto un organismo superiore agli organi direttivi della fabbrica e agli organi di rappresentanza degli interessi di parte dovrà definire in quale misura si debba soddisfare l'esigenza economica, e in quale misura l'esigenza sociale di classe. Per esempio, in una azienda dal capitale di cinque milioni che avesse un beneficio netto in un anno di un milione, e cioè di venti per cento del capitale, potrebbe nascere un conflitto tra il Consiglio di Gestione e il Consiglio di amministrazione: il Consiglio di Gestione, sup-

298
poniamo, potrebbe voler distribuire un dividendo del 10 per cento reinvestendo il 10 per cento rimanente nell'impresa o anche attribuendone una parte ad opere sociali destinate al miglioramento delle condizioni di lavoro e di vita dei propri lavoratori, mentre il Consiglio di amministrazione potrebbe richiedere in tal caso la distribuzione di un dividendo di 15 o 20 per cento entrando così in conflitto col Consiglio di Gestione. E' ovvio che in tale caso solo una Commissione d'Appello potrà definire la vertenza, fondandosi sui principii giuridici che solo una complessiva legislazione economica e sociale potrà e dovrà definire.

Art. 6.

I casi in cui una Commissione Regionale d'Appello dovrà funzionare sono già stati accennati precedentemente. Circa la composizione di questa Commissione, il criterio a cui ci si è ispirati è stato quello di chiamare a farne parte un rappresentante degli interessi padronali e uno delle classi lavoratrici che non abbiano tuttavia un interesse diretto nell'azienda in cui avviene il conflitto, presieduti dal direttore dell'Ufficio Regionale del Lavoro, comunque questo possa ve-

299
nire nominato in avvenire dallo Stato o da un ente-regione, la sua funzione specifica essendo quella di far prevalere nelle vertenze di questo genere l'interesse pubblico, della produzione e del consumo, che esso è chiamato a rappresentare.

Art. 7.

Sulla gestione commissariale occorre solo dire che essa è di natura transitoria. Ma occorre anche dire che questa transitorietà può avere un carattere positivo soltanto in quanto essa consenta il trapasso dal regime sociale esistente in periodo fascista o prefascista nella grande industria, ad un regime sociale diverso e più progredito. Per la prima volta nella sua storia l'Italia ha la possibilità di mettere in stato di accusa, nel medesimo processo storico, le gerarchie fasciste e la monarchia, insieme con tutti i ceti reazionari. Dalla complicità di questi ceti col fascismo dipende il regime delle gestioni commissariali. Soltanto per un processo di involuzione si potrebbe tornare alla restituzione delle aziende sotto gestione commissariale ai loro proprietari passati; si dovrebbe anzi, in tal caso, creare la figura economica di un nuovo proprietario che si sostituisca a quello vecchio, compromesso col

300

lascismo, per poter riempire il vuoto lasciato dalla scomparsa di questo, senza trasformare il regime sociale preesistente. Se, invece, si vuol fare un passo in avanti, si deve procedere alla immediata nazionalizzazione delle aziende sotto gestione commissariale, affidandone la gestione ad un Consiglio di Gestione.

703

Lire 8

PREVIDENZA SOCIALE

RIVISTA DELL'ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Anno I - N. 2

Aprile - Giugno 1945

ALABINO BUBOLOTTI: *Le assicurazioni sociali in una democrazia progressiva.* — VIRGINIO SAVIGNI - LUISA RIVA SANSEVERINO - GIUSEPPE REGIS: *Fra Nord e Sud. A proposito dell'unificazione della legislazione previdenziale.* — CESARE GIANNINI: *Sulla riforma della previdenza sociale.* — MARIO ROMANO: *Il principio demografico e il principio economico negli assegni familiari.* — HENRY A. WALLACE - AGOSTINO

DEGI ESPINOSA - ANEURIN BEVAN - PIETRO BATTARA: *Lavoro per tutti.* — DOCUMENTI: *Lavoro per tutti.* Il libro bianco inglese sull'occupazione integrale. — *Contro la disoccupazione del dopoguerra: Un discorso del presidente Truman.* — *Prima del fascismo...* 1. Il progetto Abbiate su le assicurazioni sociali. — 2. Le classi operaie e le assicurazioni sociali di Rinaldo Rigola. — 3. I

progetti De Nava su l'assicurazione contro le malattie. — NOTIZIARIO: Assicurazioni sociali. — Lavoro e problemi sindacali. — Assistenza sociale. — *Varie.* — SEGNALAZIONI: Assicurazioni sociali. — Lavoro e problemi sindacali. — Assistenza sociale. — *Varie.* — RECENSIONI. — ATTIVITA' DELL'ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE.

LE ASSICURAZIONI SOCIALI IN UNA DEMOCRAZIA PROGRESSIVA

È lo stato di bisogno o la paura di esso che induce l'individuo ad essere previdente. Da ciò il concetto di risparmio individuale e familiare. Ma il risparmio, la previdenza, individuale e familiare, si rivelano inadeguati, quando trattati di onesti lavoratori, a garantirli dalla tremenda molteplicità dei rischi ai quali si va incontro nel corso della vita, prima ancora di nascere ed oltre la stessa morte.

L'uomo ordinato in società si è studiato di supplirvi con la libera associazione di mutuo soccorso prima; con svariatissime forme e sistemi di assicurazioni sociali poi.

Nella società moderna, anche se divisa in classi, è ormai universalmente accettato il principio delle obbligatorietà dell'assicurazione sociale, ma molteplici e contrastanti sono ancora i sistemi di assicurazione.

Che si sia proceduto a sbalzi, che vi siano state delle differenze anche profonde da paese a paese e da tempo a tempo, che, insomma, si sia rimasti lungamente nel campo dell'empirismo è spiegabilissimo. Un ricchissimo materiale analitico è a disposizione degli studiosi. Una vasta esperienza è stata compiuta un po' dovunque e specialmente la classe operaia ha oggi la possibilità di dire una parola pressochè definitiva in materia di previdenza sociale e di assicurazioni sociali contro tutti i rischi che corre il lavoratore.

Il congresso di Napoli della confederazione generale italiana del lavoro espresse unanime i voti delle masse lavoratrici italiane per un nuovo e veramente democratico ordinamento della previdenza e dell'assicurazione sociale.

Oggi che tutto il territorio nazionale è stato liberato e lo stato viene riacquistando l'indipendenza e quindi la facoltà di darsi, con la costituente, gli ordinamenti che rispondano alle esigenze di una più libera, moderna e progressiva convivenza, è naturale che si considerino le varie soluzioni e che si allestiscano i materiali da servire al legislatore.

Tutto ciò rientrerebbe nel quadro di una discussione preparatoria alla costituente per l'affermazione dei principi basilari ed orientatori da servire, poi, alla prima assemblea legislativa che sarà chiamata, verosimilmente, a costruire l'edificio del nuovo stato democratico italiano.

Tutto questo, dunque, potrebbe essere fatto pacatamente, evitando improvvisazioni, salti nel buio, superficialismo. A ciò servirà magistralmente questa bella rivista che, sin dal suo primo numero, si è affermata come un eccellente strumento di lavoro per la materia che ci occupa.

Ma è poi proprio vero che si possa affrontare il problema pacatamente, senza fretta, con la calma e la serenità indispensabili allo studioso?

Purtroppo non è così.

I bisogni, i rischi da prevedere ed alla copertura dei quali si deve provvedere, comandano di accelerare il passo, sospingono ai provvedimenti immediati e d'imperio poichè essi sono in atto e non ammettono dilazioni.

Mai come oggi sentimmo urgere la necessità di essere solleciti verso la nuzialità e di salvaguardare la maternità e l'infanzia. La legislazione attuale è inadeguata e gli istituti che vi sono preposti sono inefficienti, inipari al grave compito da assolvere.

Mai come oggi l'invalidità e la vecchiaia avrebbero bisogno di protezione che invalidi e vecchi sono accresciuti in numero e particolarmente esposti all'indigenza, al pauperismo, spesso alla degradazione.

La tubercolosi, la sifilide, le malattie professionali, tutte le malattie minacciano di fare una vittoriosa concorrenza agli strumenti di distruzione della vita umana che la guerra, dalla quale siamo appena usciti, aveva resi così perfetti e micidiali.

Gli infortuni sul lavoro sono oggi più numerosi e gravi del solito per lo stato di debilitazione fisica dei lavoratori, per la minore efficienza delle misure preventive, per il pessimo stato degli stessi macchinari e per altre cause che rinunciamo ad enumerare ma che tutti conoscono.

La disoccupazione, il terribile flagello della privazione della sorgente di guadagno per le famiglie dei lavoratori, della sorgente stessa della ricchezza sociale, minaccia di estendersi paurosamente a centinaia di migliaia, a milioni di lavoratori, gettando in una più profonda miseria masse enormi di povera gente, e ciò mentre il paese è distrutto, mentre tutto è da rifare e la ricostruzione, a guerra finita, costituisce il primo e principale dovere nazionale.

E vi sono i reduci dalla prigionia, i sopravvissuti dai campi della morte, i deportati, i razzati, gli esiliati, gli internati, gli ex confinati e gli ex carcerati politici antifascisti.

Vi sono le vedove e gli orfani, i genitori e altri congiunti dei caduti e dei dispersi, privi di ogni sostegno.

V'è tutta una vasta umanità sofferente che dovrebbe essere protetta, salvaguardata, assistita dalla società nell'interesse della società, che altrimenti perirebbe e si disgregherebbe attaccata da tanti flagelli che sono appunto flagelli sociali.

FRA NORD E SUD

A PROPOSITO DELL'UNIFICAZIONE DELLA LEGISLAZIONE PREVIDENZIALE

Fra i problemi che oggi — nel campo del risarcimento e della ripartizione della previdenza sociale — si pongono con carattere di urgenza, prima fra tutte è quello di unificare la legislazione previdenziale che, a seguito della spartizione — durante l'ultima fase della guerra — del territorio nazionale in due zone soggette a diverse legislazioni, ha assunto sviluppo ed atteggiamenti diversificati e comunque diversi per Nord e Sud.

Mostrò infatti nell'Italia pre-unitaria l'andamento gli usi propri per molti e le peggiori sono state mantenute in materia superiore che nell'Italia unitaria, nel Nord, si basò sul diritto legislativo 7 giugno 1901 della repubblica civile francese, sono state adottate alcune norme legislative, e strutturali di carattere generale, ritenute fra le più importanti, l'istituzione dell'assicurazione obbligatoria a tutti i dipendenti delle aziende industriali e artigiane con alcune esclusioni di categoria e limitazione di contribuzione, compresi quindi i dirigenti di azienda e in genere tutti gli impiegati quel di là le aziende, mentre nel Sud l'assicurazione è limitata a quegli impiegati che percepiscono un stipendio massimo di L. 1.500, così che — data la sostanziale consistenza di tale categoria — il contributo di contribuzione — gli impiegati sono oggi — di fatto — esclusi dall'assicurazione sociale salvo i titolari di un rapporto assicurativo pre-unitario (contributo del contribuente assicurativo a totale carico del datore) di lavoro mentre nel Sud è parzialmente a carico del lavoratore; l'abbandono del sistema del contributo in percentuale della contribuzione, comprendendo in questa, se fu contributivo, ogni indennità a carattere continuativo senza alcun

limite — oltre nel Sud, come è noto, il contributo è continuativo ad un'aliquota giornaliera massima di lire 20 per gli operai e di lire 1.000 mensili per gli impiegati, mentre esisteva data la spartizione territoriale l'istituzione dell'assicurazione delle professioni — fissata nel Sud alle indennità di disoccupazione, assicurazioni, assicurati e invalidi — alle pensioni per invalidità e vecchiaia; l'istituzione dei contributi per la maternità — sociali obbligatorie, per l'assistenza di malattia e per gli impieghi familiari nei confronti dei lavoratori dell'industria e dell'artigianato; la determinazione degli impieghi familiari in misura variabile per gli operai e gli impiegati, mentre nel Sud, per gli impiegati, sono stabiliti in misura superiore.

Però dunque — ed innanzi una immediata risposta — la domanda si deve ricordare la legislazione del Nord all'Italia centro-meridionale mentre la legislazione del Sud all'Italia settentrionale e, meglio ancora, mettere in evidenza come la materia concernente queste rappresenti una categoria di classi lavoratrici ed assicurande queste essendo quella categoria dei ceti e dell'ammontare della produzione, che costituisce, per sempre, i fondamentali obiettivi di una economia politica pre-unitaria?

Abbiamo ritenuto opportuno conoscere nell'importante argomento il pensiero di alcuni studiosi di diritto — come ideologo e politico.

Insistiamo con questo numero la pubblicazione degli articoli riservati.

I

La guerra, fra le tante sue disgraziate conseguenze, ci ha anche regalato una doppia legislazione nel campo della previdenza e dell'assistenza. Questa duplicità è consistita dalla serie di modifiche che sono state introdotte nell'Italia divisa durante il periodo che va dall'8 settembre 1943 al 25 aprile 1945.

Sintetizzo quanto nel momento che ancora viviamo, secondo semplicemente accordo che esiste in vita per i lavoratori, con trattamenti diversi a seconda dell'ammontare del reddito sia nazionale in cui si trovano. Non essendo che tale sistema per rendere più complessa la materia sociale la quale, dal lato tecnico, già presenta un quadro complicato, spero per il suo carattere divulgativo.

Insospetito, del resto, propongo per un solo momento un lungo periodo. A tradimento per essere il risultato di tutto, in quanto non soltanto sarebbe quello di essere un'eccezione confusione nel funzionamento della previdenza e del relativi istituti e di arrivare invece alle classi del lavoro.

Il problema dunque è che la sostanza della intervento al più presto, anzi al punto con carattere di estrema urgenza.

ANALISI DEL PROBLEMA DEL NORD

La distribuzione di reddito di un governo porta all'incapacità del suo sistema. Dal punto di vista costituzionale, per cui il problema prende aspetto esclusivamente politico. Il resto di parte è la distribuzione immediata.

Carattere tattico che la pregiudiziale fuori il punto ad altre possibilità — come per sempre di ordine politico, ma che invece, anche l'aspetto sociale del problema. Ed è proprio sotto

dominale, non prometterà più che si si prende, come del bisogno della mano con leggi costituzionali, dunque, la destina, le a rimanere lettera morta, senza il risultato di tutto le leggi sociali del lavoro.

Il lavoro, infatti, esiste in tre zone, una serie di leggi che ridotta la stessa azione e la stessa equità del villaggio di Portofino, i ceti e sono ancora al centro e alla periferia con tutti i ceti, monumentali, lussuosi, aristocratici, costruiti nel tempo, nei millenni, sotto alle mani dei lavoratori.

La legge politica italiana e la sua guerra d'istituzione hanno condotto alla distruzione di questi ceti sociali. I lavoratori italiani, con tutti i bisogni e sono accumulati e si sono tutti uniti, sono accumulati nella miseria, più nera. Non è di molto migliore la situazione dei lavoratori del settore che, nel frattempo, hanno accumulato il proprio accumulamento con derivazione in pre-unitaria, sotto e accumulando.

In corso di una vasta riforma organica di tutta la legislazione sociale e previdenziale, adattare gli enti esistenti in condizioni di lavoro. Nel frattempo molto bene che una moderna legislazione sociale e molto contenta. Sappiamo che le norme della stato sono esatte. Sappiamo che molti datori di lavoro piangono perché e che alcune aziende e metodi aziendali non risultano agli ottimi profitti. Sappiamo che dopo tante distinzioni di carattere è difficile disporre di grandi, impieghi facili per la previdenza sociale. Noi infatti abbiamo affermato che invece dei ceti di disoccupazione proletaria sia data lavoro perché il lavoro è sempre d'oggi richiesta. Sappiamo altresì che una nuova accumulazione di capitali è indispensabile alle richieste del paese. Ma non ignoriamo che le precedenti accumulazioni, interamente operate ai danni dei lavoratori, sono ben lontane dall'essere esaurite. Sappiamo che fortune ingiustissime, palese ed ovvio, si sono create dal mezzogiorno. Sappiamo di avere fortune accumulate rapidamente nel mercato nero.

Sappiamo di avere previsioni, che non sono state di quelli dell'altro dispendio, gli indiziati imposti ritenuti ed imbastiti perché il popolo da momento a questo, Sappiamo però che il dato è quello e si appaia prevedere con la necessaria energia il trattamento i limiti e per che lavoro ai disoccupati e per assistere gli ammalati, gli infermi, gli invalidi, i vecchi, la povertà, l'infanzia abbandonata, ecc.

La prima previdenza sociale è quella di previdenza relativa alle necessità immediate del lavoro. Sappiamo, infatti non si esaurisce e si dipende il bene personale di energia anche e morale indispensabile perché la parte che, in tal caso, rimane a proprio.

Il concetto di previdenza va dunque inteso ed aggiornato nel senso di previdenza, relativamente ai bisogni immediati della società, generale, le basi, mediante la creazione di una nuova richiesta di quella legislazione sociale completa, propria e progressiva che è nei fatti di tutti gli uomini di categoria.

Nel momento di pubblica opinione relativa si deve prevedere per una legge organica e un riferimento previdenziale.

Quando ci si trova fronte agli insidiosi bisogni dei lavoratori disoccupati ai quali va dato lavoro e, una legge non sia proprio possibile dare, va adottata una convenzione parti al salario e non di molto inferiore al salario, si deve).

Si consideri e tutta l'Italia le leggi sociali più favorevoli al lavoratore.

Si prendere spunto le leggi e gli istituti da esse previsti, tenendo il presente della loro modificazione e disposizione perché gli ammalati, cioè i lavoratori, partecipino anche e largamente alla parte degli enti assicurativi.

Si legge che da una un'industria completamente disastrosa agli organi preunitari centrali che, unitamente, da tutto il paese di una larga autonomia funzionale.

Ma, diciamo, ciò che serve, ciò che va fatto subito, ciò che è indispensabile di dare pace e lavoro a tutti gli italiani non soltanto a vivere parzialmente, non dediti alla legge non ed alle elevazioni del lavoro altro.

Prevedere per tutti onde poter prevedere per il domani.

Alcino Bonaratti

Si dice che l'immagine di tutti questi mutamenti nella stessa legge e — in una qualsiasi espressione è una transitorietà di conseguenza dovuta alla guerra e alla disfatta. Si dice che sarebbe opportuno il progetto di integrare tutte queste riforme necessarie, ma che deve essere in attesa dello stato. E non mancherà chi in questi e sostanzialmente sul dovere morale che ciascuno ha di provvedere a un stato di un sistema che la legge previdenziale sociale attuale ed attuale la dovrebbe e necessariamente provveda individualmente e facilmente.

Si dice anche che, infine, istituti di previdenza e di assistenza non mancano del nostro paese e che la nostra legislazione sociale non si può fra le più avanzate del mondo. Roma è stata di grandi e monumentali edifici che costituiscono la ricchezza di questi istituti. Le riforme dei giornali e delle riviste tecniche stanno lì a testimonianza che il tempo, per la legge, accumulati miliardi e miliardi di lire in beni mobili ed immobili.

Ma noi abbiamo il dovere di affermare che bisogna partire subito, un contributo alla risoluzione di un problema che è di politica attuale ed assolutamente ineliminabile.

Le assicurazioni sociali proletarie e facili non coprono tutti i rischi e non assicurano tutti i cittadini lavoratori.

Le norme lavorative volutamente del lavoratore proletario e facili sono ancora altri ha già detto, ed altri dicono, quali rischi non sono contemplati dalla legislazione sociale attuale e quali categorie di cittadini sono esclusi dal beneficio delle assicurazioni esistenti.

Quella di coprire tutti i rischi e quella di estendere i benefici dell'assicurazione a tutti i lavoratori è compito del legislatore del domani, sia pure di un domani assai prossimo, sempre della costruzione e della prima assemblea legislativa post-unitaria.

Noi, naturalmente, siamo per una legislazione sociale avanzata che preveda tutti i rischi e tutti le opere, globalmente, mediante un contributo globale unico a carico del datore di lavoro, che dovrà, cioè, il problema di chi non lavora a favore di chi lavora e produce. Nel problema che l'assicurazione della previdenza (l'intera salario dell'ammalato, dell'infermo, del disoccupato, dell'invalido, al vecchio, integrato in certi casi da maggiorazioni di reddito).

Con la sua legislazione sociale, demagogica ma tuttavia dettata dalle necessità di contenere la crescente pressione parassitaria e sociale della mano, la repubblica meridionale ci ha posti, dopo quattro anni, di fronte allo stesso problema in cui si trova il nostro Italia nell'altro dispendio.

Altra le tecniche previdenziali del regime si trovano con una legislazione sociale avanzatissima di fronte a quella assai più modesta rispetto alle promesse che sino al 1933 avevano appartenuto alle assicurazioni socio-sigurtative. Lo stato italiano ha cercato e perseguito in lotta e lotta legalità per l'assicurazione contro la disoccupazione e per la vecchiaia e vecchiaia ed a parte la soluzione quelle come la malattia e contro altri rischi sociali.

La legislazione sociale del centro e del mezzogiorno è stata da indole nei confronti di quella vigente nell'Italia settentrionale.

I lavoratori del nord, ridiventati padroni del loro destino, intendono dividere le loro conquiste come, dopo il 1918, i lavoratori meridionali e giuliani difendere le loro conquiste.

I lavoratori del centro e del mezzogiorno chiedono oggi l'assicurazione estensiva delle leggi più avanzate al resto del territorio nazionale così come, dopo il 1918, chiesero la partecipazione per tutti gli italiani delle loro conquiste nelle norme prodotte già sottoposte all'Assemblea.

Non si tratta di legge formale.

Certi datori di lavoro invertebratamente ed inopportunamente trattano proletaria alla disgregazione ed alla distruzione e si atteggiavano oggi ad altri atteggiamenti per di mettere all'atteggiamento del loro dovere. Fino a quando le leggi sociali sono scritte su la carta ed i lavoratori sono privi della possibilità di farlo rispettare, non vengono mai fatti belli e buoni quelle leggi impotenti. La giovane democrazia italiana in favore, delle quali i lavoratori costituiscono il centro e

questo perché che bisogna emanarla. Riguardare le norme relative al Nord nel loro reale contenuto e prospettare i riflessi nei confronti dei lavoratori appare non'altro più logico e utile.

La soluzione, come uno stato di fatto indipendentemente dalla legalità della sua origine, questo stato di fatto è costituito da, chiacchi, emendamenti ed innovazioni della previdenza del lavoro. I vari atteggiamenti del tenaggio sociale. Anche, senza contemporaneamente costituire norme legali che impediscano, oltre al represso, l'assunzione e l'assunzione di nuove assunzioni sociali dei lavoratori, sembra tutt'altro che opportuno. Appare anche ingiusto perché lo stato di fatto è di parità allo stato di diritto e mentre il legislatore è riconosciuto più che il più hanno avuto acquisto in corrispondenza alle loro aspirazioni.

L'unificazione dei contributi, l'adeguamento delle contribuzioni, l'eliminazione di alcune esclusioni della previdenza e di ingiustificati trattamenti differenziali corrispondenti a ceti più volte esclusi da tutte le categorie. La stessa non può essere invece imposta a quelle che è il valore minimo e non possono differenziare e contro tale valore.

Senza essere suggerite di prendere il lavoro e lasciare il centro; trasformare in governo locale quello che è in vita, operando in senso unitario per tutti le istituzioni e per tutti i lavoratori.

Dal resto il sistema è almeno a quello che parte dal momento dell'intera legislazione sociale di un governo. Ciò che costituisce a principio democratico, ciò che rappresenta l'essenza in termini alla libertà, ciò che è espressione di giustizia di parte va abolita. Ma quanto riguarda le norme minime, non tralasciare del lavoro, quanto il contributo va sempre ad avere il suo valore che, ogni tanto, può l'impugnare. Sulla giustizia, va

La legislazione sociale e del lavoro della repubblica federale del Nord è stata elaborata democraticamente. Non a torto, se si è riferiti alla iniziativa dei suoi promotori, tutta grazie che per una parte ha arricchito la classe lavoratrice e il popolo italiano e per la parte quella legislazione non fu che un espediente momentaneo per procrastinare la imminente catastrofe. E non a torto ancora se la si considera in quella atmosfera di terrore politico e militare propria del regime fascista-fasciolista del Nord.

Tuttavia bisogna riconoscere che quella e conseguenti a non avrebbero mai state fatte se i lavoratori non si fossero messi alla testa del movimento di liberazione con gli scioperi, il sabotaggio e la lotta armata e non si fossero presentati così come il nuovo regime politico realmente democratico nel quale le masse lavoratrici possono far sentire la loro parola nel governo e nella amministrazione del paese, possono diventare della compagnia possono diventare del paese in eventi di notevole importanza.

Così, per sollevarsi nel settore delle previdenze, noi vediamo che il campo di applicazione delle assicurazioni obbligatorie venne esteso nel Nord a tutti i dipendenti come esclusiva di categoria e senza limitazione di retribuzione rispetto anche i dirigenti, mentre nel Sud l'assicurazione si aveva limitata a quelli che percepivano una retribuzione massima di L. 1.000.

Nel campo particolare degli accidenti lavorativi, questi, nel Nord, sono corrisposti agli operai nella stessa misura che agli impiegati, mentre nel Sud per gli operai sono corrisposti in misura inferiore.

E chiaro che questi sono notevoli passi in avanti che tutti i lavoratori non possono che salutare con simpatia in quanto contribuiscono a rafforzare i vincoli di solidarietà e di unità del lavoro classe lavoratrice.

Così altri passi in avanti si deve considerare l'attribuzione al lavoro di lavoro dell'orario lavoro contributivo che non grave sia per questa frazione sulla insufficiente retribuzione del lavoratore.

In questa materia di particolare disagio finanziario degli italiani considerabili è poi notevole l'assicurazione per la quale il contributo viene rimborsato in percentuale sulla retribuzione e la retribuzione di tutti i familiari, la compensazione di ogni malattia a carattere transitorio e degli assegni familiari e non la stessa limite, mentre nel Sud, come è noto, il contributo è rimborsato ad un valore giornaliero massimo di L. 25 per gli operai e di L. 1.000 per gli impiegati. E evidente quindi possibilità di risparmio delle famiglie italiane e di risparmio di una efficace finanziaria potrebbe rappresentarsi per gli italiani di servizio. L'applicazione di questa innovazione per tutte le zone. Nel campo più recentemente toccato al presente riguarda i progressi realizzati con l'istituzione dell'automatizzazione delle prestazioni (lavoro limitato alle indennità di disoccupazione, infortunio, malattie e natalità) anche alle pensioni d'invalidità e vecchiaia, e con l'abolizione dei contributi eccezionali; le assicurazioni sociali obbligatorie. l'assistenza malattia e gli assegni familiari nei confronti dei lavoratori dell'industria e dell'artigianato. Rimanendo nel Nord inferiori gli assegni dei pensionati che sono stati fatti del 20 %, mentre nel Sud sono del 25 %, e gli assegni familiari che nel Nord sono stati aumentati maggiormente delle 20 lire al giorno sono a aumento per il Sud nel settore dell'industria. E chiaro però che se questo apprezzabile passo stata finora possibile ciò è dovuto principalmente al fatto del diverso stato della vita del Nord rispetto al Sud e che, con l'attuazione che non ha subito nel Nord nei suoi leggi le lavoratrici, la diversificazione per l'adozione della stessa classe del Nord rispetto a quella del Sud, se non per la presenza e gli assegni familiari, deve essere posta in attesa (con qualche eccezione) dei lavoratori del Nord.

Oggi all'ordine del giorno dei problemi sociali sta l'attuazione della legislazione del Nord e del Sud del paese. I risultati

non fanno di tutto perché occorre di programma si è potuto realizzare dall'uno e dall'altro scando del biennio viene appello al più presto per discutere i paragrafi e il piano che non rinvierano a consolidare con le decisioni future.

Non sono possibili ancora talune importanti questioni e che consistono di assicurazione obbligatoria del lavoro del settore dell'industria, commercio e del P. g. 1948, una apparenza materiale e tale da includere che sia possibile, per i settori e le zone per le quali è prevista, un ritorno alle vecchie norme. Ma non solo l'attuazione di questa innovazione e di questo livello non presentano che si siano potute, ma anche i lavoratori del Nord ritengono che una legge del governo democratico estenda e consolidi in parte il Sud il miglioramento, ma così, insieme a tutti i lavoratori italiani, chiedano che una tale legge venga presto emanata dal governo in modo che anche i lavoratori del Sud possano beneficiarne.

I lavoratori italiani, come nella lotta contro la reazione fascista-fasciolista, manifestano le leggi sociali favorite come strumenti di guerra contro il nemico, fino a ieri mezzi di oppressione, oggi mezzi di liberazione.

GIUSEPPE RIZZO

SULLA RIFORMA DELLA PREVIDENZA SOCIALE

L'UNITÀ DEL PROBLEMA.

Tra i problemi della civiltà — e non solo da noi — c'è quello dell'adeguamento della previdenza sociale ai nuovi bisogni della vita.

Neoclassici, quindi, di dibattito sermoneato, obiettivamente, senza preconcetti e fuori di ogni comodo, malintenzionato, i espositi di questa riforma che si è annunciata e si mantiene ancora tempo nell'ombra per non dire nel segreto. E non se ne comprendono e non se ne comprendono i motivi.

Vero è che in casi dove rischia di avvenire — come se non si rimborsano nella di questo, nelle idee, nei fatti e nelle istituzioni — si è fatto balenare un lacerante piano di riordinamento e di ordinamento, che è tutto il merito di un illustre straniero, Sir William Beveridge. Nel suo memoriaire, la sua chiara visione di tecnica e la precisione. Al suo piano del quale si dichiarano disposti ad accettare le linee direttive e le altre finalità, tre verso nuovi canali di solidarietà umana. Ma, poiché il tratta per sempre il suo piano sotto in altra forma ed in qualche maniera diversa dal primo, noi ci domandiamo perché un questa nostra patria Italia, semiviva e lacerata, non ne parli, della discutere anche al suo rappresentabili risultati di merito di diritto, specie in quel ripieno angolo della vita sociale in cui dominano la disoccupazione e l'abbandonamento sociale? di Riccardo Remondino che illustra l'idea di quel secolo XVIII nel quale venne e si diffuse nel mondo, come un contagio, la tutela del lavoratore e del vecchio invalido.

Se la disoccupazione che in materia di assicurazioni sociali va variando un modo di storia e nuovo modo di affermazioni legislative, mentre pochi paesi potrebbero essere in grado di riferirsi ad una struttura giuridica, igienica, medico-sociale più vasta e più vasta della nostra, è questione, quindi, di sapere e di saper valutare questa vecchia problematica che non ha subito depressioni e scioglimenti nelle crisi, nelle rivoluzioni e nelle guerre e che non si vorrebbe offrire invecchiando, quando la società sta per raggiungere i suoi limiti e si tratta di rivedere un materiale fondatore nuovo.

A questo compito dovrà procedere il rinnovato ministero del lavoro e della previdenza, e fare anche quella rimborsazione nominata prima del suo avvenire e della quale faceva parte prima un reddito.

NECESSITÀ DI ORDINAMENTI.

Ma poiché i problemi da risolvere in campo sono molti e di eccezionale gravità, non è bene da cominciare dal tutto senza dare uno sguardo, sia pure sommario, alla materia decisa dai suoi e debbono essere costituiti, se non altro perché se in termini la memoria e se ne rinvierano la plasticità e la flessibilità agli effetti futuri.

Esiste in Italia sin dal 1898 un'assicurazione infortuni che solo nel 1917 superò le barriere della vecchia legislazione per estendersi ai lavoratori del campo dal 1938 sotto un'assicurazione per la invalidità e la vecchiaia ed una per la disoccupazione dal 1927 abbiamo un'assicurazione contro la tubercolosi lavorata anche con la sua risposta esplicita autonoma; e dal 1927 esiste un'assicurazione contro le malattie professionali che è diventata qualche cosa di effettiva solo con la riforma dell'assicurazione infortuni del 1931, nel 1934, ecc.

Delle forme, quindi, assicurative, governanti nel quadro generale, non stiamo appunto intervenendo per la ristrettezza della spesa assicurativa.

Ma non possiamo non elargire una lezione e un fare a quella vecchia assicurazione di non-età, che, sorta a un fare moderno ed iniziato nel 1900, fu momentaneamente sospesa dalla legge sociale di invalidità e di vecchiaia di amministrazione economica, soprattutto al suo inizio ed ora di (1927) spazi di politica sociale e demografica che durante queste guerre di vittoria e hanno inventati il conto, perché non si abbia tanta materialità ideale quanto si limitassimo delle linee con la costante protezione della maternità e della infanzia. Ma naturalmente la colpa fu dei tempi, climatici che seguirono?

Ed in cosa vando fare dobbiamo deporre nel processo della nostra civiltà socialista accompagnata al sviluppo delle quattro leggi dell'opera nazionale Italia e della giovinezza italiana del lavoro che ne varia, per legge interna, la ragione sociale.

Eppure si trattava di pietre fondamentali della previdenza sociale, non ancora squarciate e dislate come nocchiera, ma capaci di raggiungere all'opoli in campo pedagogico, politico, economico-sociale e soprattutto biologico, se nessuno può più dubitare che qualsiasi ricostruzione debba trarre origine dalla madre e dal bambino, specie oggi, alla luce della vita.

E quando parliamo di biologia sociale — una medicina sociale che è tutt'altra cosa — c'è chi si domanda oggi, all'indomani dei giuristi puri e dei medici legali, necessariamente necessari verso rigeneri criteri democratici, c'è qualcuno — dice — se allora investimenti a stabilire quale differenza esista, agli effetti della tutela della vita e dell'integrità organica, fra tutte queste modificazioni che costituiscono, oggi, l'opera dell'ospedale lunatico biologico?

E c'è qualcuno tra coloro che nella vita disprezzano non a ieri questa materia, c'è qualcuno — dice — che abbia affrontato taluni dei problemi e particolarmente problemi della inferenza che possono da l'uno e l'altro dei casi suoi e se abbia inferenza i relativi provvedimenti?

Naturalmente agli effetti preventivi e di recupero potenziamento e non a scopo di pura riabilitazione durante e durante.

Eppure è tutto qui lo spirito del piano che bisogna plasmare da quel materiale, necessariamente elaborato con rigorosi criteri tecnici, talora sì, si possa aggiungere un concetto il nuovo edificio di moderni concetti di costi suoi che a loro sciolta con termini e non minori? verità.

A questo riguarda in altri tempi, ed in diverse circostanze d'ambiente, era in fondo con altrettanta finalità, avvenire scritto e non? Ma dubito che il rischio, almeno delle singole branche medicamentose, si può ridurre senza alcune forme e senza la minima determinazione al nostro concetto di malattia e di prevenzione, che può individuali e una volta con quello schema fondamentale e generale per il quale la materia viene per le proprie finalità sotto l'azione di fattori endogeni ed esogeni. Se che ne rimborsano indolenti ad livelli le barriere che noi abbiamo tra l'una ipotesi e l'altra, a segno che nel fondamento

adottamento di quelle barriere nei diversi spazi e se non addirittura — talora — l'entità del giudizio, il quale potrebbe non essere supportato il suo biologico della questione che è il lato vero serio e critico della tutela della vita.

E così dicendo, noi stavamo davvero in buona compagnia perché qualche cosa di simile avevano già detto prima di noi, e non maggiori autorità, Berti in una visione promissoria, e quindi a Larga e Gennari e Pavesoni e Fontana, per citare solo alcuni, mentre la stessa tesi andava guadagnando terreno, dopo l'altra guerra, anche all'estero e per opera degli studiosi più in vista, quali il Pillsbury, il Kampson, il Korotkovich, il Cohen, il Belloni e più recentemente il Beveridge, per richiamarci solo ai maggiori.

D'altra parte la medicina preventiva — non dico curativa, ma addirittura profilattica — fu affrontata addirittura nel mondo ufficiale dopo la guerra che precedette l'attuale momento sovietico, per bocca del ministro De Negri, mentre al contrario ad insistere in carica una vasta commissione di autorità competenti deputate alla preparazione della riforma in quella direttiva.

Avrà infatti detto, tra l'altro, il ministro che nella comparsa riforma occorre e coordinare l'opera dell'assistenza sociale di beneficenza ed ospedaliera e quella degli enti locali di nuovo istituto di assicurazioni; coordinare le attività di maternità e la legge sugli istituti industriali ed agricoli di nuovo sistema di assicurazione. E di una così vasta riforma nessuno ignorava le ragioni nel fatto che la invalidità non è che il prolungamento della malattia, ed alle stesse norme di cura appartiene la prevenzione dell'una e dell'altra, che è nella stessa tempo il mezzo per ridurre la mortalità. Gli istituti del lavoro sono come speciali di malattia, di invalidità, di morte e come tali debbono essere trattati anche se richiedano speciali criteri di cura e di valutazione.

BARRE E OSTACOLI.

Ma che cosa ci è fatto di concreto nel periodo intermedio tra una guerra e l'altra, vale a dire tra le due maggiori crisi di svolgimento del nostro secolo, quando i vincoli tra gli uomini — l'opera di tutela diretta e mantenimento delle energie si intersecano come una necessità di vita? Nella, assolutamente nulla, se non del più a quelle categorie di provvedimenti legislativi che hanno spesso peggiorato le situazioni lavoristiche e sostanzialmente, talora solo all'incanto. Eppure è nel corso di queste fasi di arretramento sociale che, anche a merito di Beveridge, vennero affrontati problemi di tal fatta e creati la leva per la riabilitazione degli uomini e delle cose.

E che una simile rivelazione rivoluzionaria, dopo la tempesta che ha scosso dalle basi i vecchi ospedali instabili di vita, sia opera indispensabile ed urgente non occorre attardarsi a dimostrare. Basta uno sguardo d'insieme al vecchio, pericoloso edificio della previdenza.

V'è qualcuno, dopo quel che ne hanno detto i maggiori cultori della materia, c'è qualcuno — dice — che abbia mai pensato all'acquisto di un'assicurazione invalidità completa, o almeno all'assicurazione di malattie? e gli invalidi — propugnano dei malati e scrivono il Biondi ora è qualche decennio — anzi gli invalidi sono gli stessi malati all'ospedale non fanno delle loro inferenze, ma quei malati vengono a conoscenza dell'assicurazione quando la invalidità è raggiunta e quando ne è così costretto il denaro che rimane solo da disporre in quel tempo della capacità residua sia un barbone di speranza e un appiglio di fiducia locale, più che una realtà biologica.

Ed allora parlare di prevenzione e di cura della invalidità, come fa la legge del così detto «contribuzione e professionalità», non è una rivelazione nuova e originale?

Ne diverse ragionamenti potrebbe condurre per quanto riguarda l'assicurazione invalidità la cui attuazione è sotto i rigardi medici, un gruppo di specialisti trova una linea forse attraverso l'abbasso, specie dopo che, sempre in quella pista, riflette del suo detto e rimborsamento e professionalità, in cui, che la invalidità, per due dritte al ritorno, come prevenzione alla fine stessa, vale a dire quanto essere rispetto in parte perché gli orientamenti della previdenza sociale. Si può ad ogni

male, anche non meditata, talora sempre per trovarsi un rimedio, bisogna anche che in famiglia siano creati e mantenuti nel modo della massima elasticità, e tra questi è il concetto di attività nella previdenza, e, quando, oltre il gulfato nazionale, si accenda l'impulso del cuore, possiamo identificare il criterio della attività e di quello della previdenza accettata ed attuata: non sono ancora venute le maglie della vecchiaia.

Comunque, l'assicurazione infortuni esiste in Italia e senza il contributo di una riforma ad analogia situazione fuori di essa non può, perché siamo gli unici ad averla attuata e non a caso. Si attuava nel 1927 di tentare una via che si concludesse al principio di approntare i mezzi per una lotta che si era dimostrata invagata ai più crivi tentativi; ma una volta raggiunta questa scopo, sia pure tra mille altre manovre che ne aggravano il compito, è il caso di domandarsi che cosa debba avvenire di questa assicurazione che non può continuare a limitarsi sulla base sua sull'abbate e confinare al ristretto dell'assicurazione della legge di un sistema. Essa ha adempiuto, come meglio poteva e nonostante le iniquità degli uomini, il proprio compito di preparazione delle strutture e non può e non deve protrarre quell'autonomia che oggi è un assurdo e che a lungo andare, superabile il principio della previdenza, a non di quel solo settore.

E che dire, comunque, e come arrivare alla soluzione l'altro assurdo della tutela contro la tubercolosi di una sola parte della popolazione italiana, e cioè di poco più di un terzo?

I comitati esistono e sono un'ottima cosa e fanno meriti notevoli nella società che li appoggia ed al contrario si accorrono, come sempre, la direzione della sanità pubblica; ma anche qui come continuare a fidarsi nel miraggio, o agli altri senza mai arrivare all'infante dello spirito?

Si obietta che i comitati della previdenza non consentono un'opera di estensione, ma non è forse la mancanza di quei comitati alla base di qualsiasi sostanziale riforma? Che se quelli dovessero essere ridotti d'Italia, si smetta ogni programma e non si chieggano — per carità — a questa parte Italia, attività di riforma sostanziale, altri comitati di rinvio coordinamento bene come potrebbe intendere un bambino al quale si dicesse di porre in fila i soldati di Giobbe.

E comunque se quei comitati dovessero esistere come un destino, non si parli di voler seguire le direttive di Beveridge il quale si è dimesso un principe di biologia e di economia sociale, sotto il simbolo di vecchi equilibri convenzionali di fronte alle esigenze nuove di imporre che regolino frantumati tutti i comitati della previdenza economica.

Qui, mentre si parla in sostanza di assicurazione di malattia, abbiamo il caso di due parole della malattia professionale, abbiamo gli infortuni con la riforma del '35; ma la spesa economica è troppo poca per intrattenere un così grave impegno come è questa il prevederla.

Debbano l'assicurazione di malattia professionale e una riforma seria che si comincia anche il legislatore, come per l'infortunio. Si dice solo che è malattia professionale quella che si contrae nell'esercizio di un caso del lavoro, quando venga compresa in una lista allegata alla legge. Dopo l'eliminazione sostanziale puramente giuridica senza alcun riferimento alla sostanza che ogni parte regala ed evolve a modo proprio, secondo criteri sostanziali e non maggiori o minori riferimento ai particolari della struttura di Giobbe del '25. Tanto vale che alcuni paesi non hanno ancora una simile protezione, altri l'hanno in limiti inferiori — anche al di sotto della rete vera, come è già nel '35 — altri l'hanno per un numero di casi insufficienti a maggior parte, sia ad avere il contributo, e quel che è peggio qui non è considerare altro e quel che è inferiore per una legislazione di malattia per un'altra e via di questo passo, attraverso i difficili equilibri delle intenzioni che possono condurre alla riforma a nessuno per vincere ostacoli — come la legge del 1927 — a segno da rendere laboriosa e difficile il ritorno a loro ritorno e ripresa di lavoro.

Naturalmente qui non è il caso di insistere a particolari perché, se così non fosse, si verrebbe da sottoporre a critica ed alla tutta questa materia della quale circola il problema della malattia, quello di provvedimenti strutturali previdenziali, oltre la riforma e l'attuazione, dell'assicurazione degli operai e di

molti altri analisi epidemiologiche e patognomicamente comuni al lavoro e alcuni fuori delle categorie lavorative della lista.

Ma quando giungeremo ad affrontare questa materia, abbiamo sotto i signori dell'attività sanitaria biologica?

E siamo sempre — come sopra visto — in campo di malattia che domina tutto l'ambito della previdenza e della relativa riforma.

Che se ne valgono anche per respingere ogni altro, il nostro discorso dovrebbe cadere ai limiti superiori e forse anche inferiori all'efficienza dell'attività principale che si attua; la difesa del lavoratore per la causa del lavoro e l'averne di un'altra di pace e di bene dopo l'immancabile pagamento del quale bisogna ringrazzare per non morire.

Il che non vuol dire — e siamo ben lontani dal pensarlo — che nell'assicurazione di malattia si mantenga il compito di una riforma a lungo andare, come è in tutti i paesi proporzionali in vari paesi già durante la guerra, specialmente in Inghilterra e in America.

Ved' dire solo che sotto il punto di vista della tutela biologica tutta converge verso il rischio di malattia ed a questa convergenza naturale conviene avere riguardo nel preparare i mezzi previdenziali.

Quanto agli altri rischi, più o meno comuni, e solo apparentemente, alla vita di lavoro, dobbiamo necessariamente insistere sulla concezione fondamentale stessa — comune a tutti i paesi — per considerare le prestazioni che evidentemente non sono una parvenza sovvenzionata a tutti i costi e a tutti i mali.

Qui si versa in campo di diritto ed il ragionamento deve seguire tutt'altra via nella sola dei principi etici ed inalienabili del diritto di Roma: « omnia iustitiam tollunt ».

E quel che crediamo in un prossimo articolo perché non si pensi che la visione sia troppo nuova ed abbia scolorito la coscienza del giurista superata da quella del biologo.

GIORGIO GIOVANNI

IL PRINCIPIO DEMOGRAFICO ED IL PRINCIPIO ECONOMICO NEGLI ASSEGNI FAMILIARI

La campagna demografica svolta dal defunto regime è stata, sopra, bene e cattiva, di essere ostile e per un momento si dubita che le linee previdenziali e assicurative intese a favorire l'incremento demografico fossero in buona parte scampate.

Si potrà particolarmente agli esempi limitati in questi casi rappresentati il beneficio più tangibile e immediato risentimento alle stesse lavorazioni presso un unico familiare.

Sembra, comunque, non essere ancora legge, e si ritiene adattare anche le misure di tale protezione all'incremento come della vita. Essi si sono trovati, però, non già al concetto demografico e tendente nella sua realizzazione a favoreggiare la produttività delle risorse, ma a un concetto puramente « economico » in quanto il governo non può non riconoscere ai genitori d'opera pronta un carico familiare il diritto a un migliore trattamento economico.

A questi due concetti regiamo dare un'esplicita riguardo al diritto (vedi qui), la vita di democrazia e di libertà, il nuovo orientamento della politica sociale.

Per non correre il rischio che si debba staccare il concetto e adeguare la produttività alle risorse economiche di cui il paese dispone, non possiamo allora considerare il concetto demografico e cui l'esperienza la previdenza realizzata dal defunto regime.

E invece fare alcuna considerazione di carattere filosofico e scientifico — perché sarebbe come sciogliere il nodo di profetia che intendiamo dare a questa nota — nel affermare che la produttività, intesa come facoltà di produrre, riguarda particolarmente l'individuo. Infatti questi, prima di produrre e prima ancora di ricevere trattamento, non può non essere quello

della sua effettiva possibilità economica e morale e delle sue condizioni sociali e civili.

I gravi inconvenienti verificatisi negli anni scorsi (due milioni di improvvisti e inopportuni e dalle conseguenze negative di carattere umano, così spesso frutto della cupidigia di uomini inonesti, alle increspature e tutti una decimazione sulle pubbliche amministrazioni hanno a innescare questa assolda a tirare fuori la politica demografica svolta dal defunto regime.

Un governo democratico, un governo costituito da uomini saggi, i quali, senza tendere responsabilità, vogliono veramente garantire alla patria e al popolo un futuro e sereno benessere, deve astenersi dalle analogie con qualsiasi politica demografica, appoggiata per evitare che il bilancio, per appesantire il proprio bilancio, si accenti, se non costretto, a prescindere dai superiori stati di necessità l'indole seria che lo riguarda direttamente.

Il governo ha il grave compito di non rinviare nulla di fronte ai bisogni della massa lavorativa ed è quindi, meglio d'una altra provvedimento di lavoro, nei confronti di quei lavoratori d'opera e quali, oltre al proprio sostentamento, debbono quotidianamente assicurare il sostentamento di persone di famiglia. Ma tali provvedimenti debbono rappresentare la pratica realizzazione di un equo ed equitativo e economico e libero stato di giusto riconoscimento di un diritto conseguito da

chi, soltanto per obbedire a una certa e fondamentale legge di natura, poteva essere della responsabilità di ogni azione di Roma e cioè, alla patria, alla società e alla famiglia.

E poi si arguisce che il governo, sempre in armonia alla suddetta concezione, voglia presto estendere il beneficio degli assegni familiari, in misura seria, a tutti indistintamente e gratuitamente d'opera — compresi gli impiegati dello stato — perché, in regime di democrazia e di libertà, non è concepibile che di un beneficio della genere soltanto un determinato settore della classe lavorativa. Non solo, ma poiché il problema ha assunto un carattere puramente economico, nel senso dell'attività che la qualità di capo-famiglia — ai fini del diritto alla previdenza — debba essere riconosciuta anche ai dipendenti di tutti pubblici uffici e simili, senza a carico assicurativi e collaterali. Ciò perché il governo non può né deve rinviare o tentare di fronte alla simile ricerca che molti d'impiegati per adempire a un dovere loro assegnato dalla vita.

Non possiamo chiudere questa nota senza aggiungere che i problemi sociali in generale e dell'assistenza e della previdenza in particolare formano oggetto di serietà e attenta cura da parte dei responsabili del governo attuale, rivolti i principi e perfezionati il funzionamento stesso, si possa garantire all'uomo-lavoratore un effettivo, concreto, soddisfacente benessere economico e, quindi, sociale.

MARIO ROMANO*

LAVORO PER TUTTI

WALLACE**

L'occupazione integrale negli Stati Uniti costituisce il primo passo sulla via verso una pace permanente in tutto il mondo. Le altre nazioni considerano la formidabile potenza economica degli Stati Uniti, le violente frustrazioni nel ciclo degli affari in America, l'instabilità precedente, disastrosa dal governo americano nell'affrontare il problema, e dopo aver visto tutto ciò che aveva guardato verso l'America rievocazione e progresso, una prigione perché negli Stati Uniti tutta la massa operaia sia occupata e ciò non già perché essi siano gli Stati Uniti, ma perché loro sanno che altrimenti vi sarebbe un turbamento in tutto il mondo.

Contra l'occupazione integrale negli Stati Uniti si misurerebbero le voci dei livelli mondiali del prezzo e del commercio mondiale e nei risultati si riflettere sulla struttura economica e politica di ogni altro paese, senza l'occupazione integrale nel loro primario condurre con successo una politica economica conca intesa a ridurre le barriere commerciali e ad assicurare il volume tanto della esportazioni che delle importazioni.

Uno dei primi progetti di legge che dovranno essere presentati all'attuale sessione del congresso sarà necessariamente il Full Employment Bill e del 1945, destinato a ristabilire il paragrafo 5. I dell' Economic Bill of Rights e (Carta economica del 1945) (1). Questa legge, o qualche altra che pure consenta l'occupazione integrale, acquisterà il carattere un significativo

* Inglese presso la sede presidenziale di Foggy Bottom.

** Riferimento di un discorso pronunciato dall'ingegner Wallace al congresso degli Stati Uniti, all'assemblea nazionale americana, fra il New Republic e di New York del 20 gennaio 1945, con servizio economico del WALLACE.

(1) In vista della nota struttura dei prezzi e della situazione del settore economico-americano e primo fra tutti del diritto — di un'occupazione integrale, la cui approvazione è stata richiesta al congresso dal presidente degli Stati Uniti nel un messaggio del 6 gennaio 1945 (n. 1).

in quali sono amici di vedere gli Stati Uniti andare in testa, a tutto vapor. Nell'economia del futuro il solo vero deficit nazionale sarà il lavoro senza occupazione.

Vi ha dato alcuni esempi di proposte avanzate qui ed all'estero per una politica, molto semplice, volta ad attuare l'occupazione integrale.

Come ha detto, io ho voluto considerare non già i meccanismi costituzionali della politica per l'occupazione integrale, ma solo i principi che essa dovrebbe seguire. Che si accenti o no il bilancio nazionale, dobbiamo comunque adottare l'idea del suo «spazio». L'idea è che il governo federale è la definitiva responsabile dell'occupazione integrale e può distinguersi da tale responsabilità soltanto stabilendo anticipatamente piani per incrementare i suoi programmi con i programmi delle imprese private in modo che l'intero reddito nazionale sia momentaneamente al livello dell'occupazione integrale.

HENRY A. WALLACE

DEGLI ESPINOSA

Il suo che Sir William Beveridge si propone di raggiungere con il suo piano per l'occupazione integrale, il secondo fra i piani che lo hanno reso illustre e popolare anche fra noi, non è di quelli che il tecnico onesto debba dimostrare per un'idea giusta, riposta sotto la bandiera apparente. L'occupazione integrale è senza dubbio un bene, sempre che, il serio, per lavorare occupato s'intenda un uomo dentro a produrre, con una tecnica aggiornata, con i servizi i quali possono venire giudicati utili dal consumatore, o, almeno, degnamente imposti al consumo dal legislatore. La ricerca è forse incerta, ma per esempio di chiarezza non solo ad aggravarsi, non stiamo occupati, ad esempio, gli operai intenti a costruire, oggi, i carri di guerra usati all'incendio di Tokio, oppure agguati con il coltello a mani, come anche i fascisti che trasportano merci lungo una linea ferroviaria in officina. Infine, almeno inespugnabilmente come l'uomo che nel Paradiso terrestre si deve a lavorare, piuttosto che a leggere parole e a condurre parole e titoli contro il diritto di mangiare una certa qualità di pane. D'altra parte l'occupazione integrale non viene riposta all'interesse di tutti e, realizzabile, il lavoratore ignorerebbe l'occupazione minima del consumatore, il consumatore la crudeltà degli operai che non hanno gli mezzi necessari di abbattere il despota, l'imprenditore il trattamento dell'operaio di ripetere le spese costanti nel prodotto variabile.

Del resto, il carattere tecnico dell'occupazione integrale, che lo rende, non è mai stato messo in discussione, e ciò costituisce un buon precedente. E basta, quindi, affermare che l'economia il quale si individua al problema dell'occupazione integrale venga disoccupata appena passi dello studio dei mezzi per realizzarla all'elaborazione dei dettagli che essa presenta. Una cosa per noi è non per Sir William Beveridge, il quale, a nome del suo, è molto onesto, almeno in apparenza, dalla prima all'ultima parola del suo studio (1).

••

Egli diceva, infatti, un vero e proprio progetto tecnico. Affidando rigorosamente l'occupazione integrale che intende realizzare, le condizioni che si propone di rispettare ed i mezzi opportuni. Per occupazione integrale intende un grado tale di utilizzazione del lavoro che riduca la disoccupazione a certi intervalli durante i quali il disoccupato viene in concetto di essere richiamato in breve tempo al servizio: tempo o ottenuto ad un altro ciclo. Tale grado di utilizzazione, precisa il Beveridge, significa che nel mercato si siano, sempre, più impieghi vacanti che uomini disoccupati ossia che il mercato sia tendente

piuttosto che compenso d'impiego. In concordanza con la libertà di scelta, di parola, di possesso, di ritenere o di accettazione, di scelta del lavoro e di ammissione o del reddito individuale, infine, «chi non può accettare come lo stato, la libertà di possedere privatamente i mezzi della produzione».

Ciò posto il Beveridge passa a studiare l'origine della disoccupazione involontaria. La prima causa di crisi, il meccanismo economico e a tale scopo si rifà, da un lato, ad un suo studio del 1909 in cui aveva studiato la dipendenza del consumo dalla differenziazione qualitativa della domanda di lavoro, e dal suo da ricercare un'aliquota fissa dell'industria, e dall'altro, alla teoria accettata dell'origine, dell'occupazione e della moneta.

Secondo tale teoria, come è noto, la possibilità di una produzione fatta disoccupazione dipende dal fatto che le decisioni di risparmiare e quelle di investire sono prese da diverse categorie di persone, in tempi diversi e per motivi diversi. Il volume del risparmio è una serie, infatti, non dipende dalle opportunità d'investimento, ma dal momento e dalla distribuzione del reddito totale, nel che, a parità di ammontari, essere più o meno è distribuito il reddito, tanto minore è il risparmio quanto il volume degli investimenti non è determinato da quello del risparmio disponibile, ma dall'aspettativa del reddito. D'altra parte, l'investire non viene a mantenere in equilibrio i due flussi, in quello, il valore totale del risparmio di una società, in base al fatto, non essere il valore degli investimenti, cui accade in quanto nel caso che alcuni individui tendano a risparmiare oltre le possibilità d'investimento, il reddito degli altri membri della comunità viene ridotto in misura corrispondente e la perdita che essi subiscono, a traverso la disoccupazione, la distribuzione dei precedenti risparmi e l'accumulo di debiti, condiziona il risparmio totale della società ad eguagliarsi in valore agli investimenti. Da questa teoria il Keynes deduce che la più efficace politica per mantenere il reddito nazionale e l'occupazione è quella di sviluppare gli investimenti: il Beveridge, invece, tenendo conto certi aspetti alle posizioni occupate nella fase del secolo scorso dall'Robison, che il Keynes per riconoscibile operaio, si avvia per una strada diversa.

In pratica, egli dice, l'imprenditore, persona fisica o ditta che sia, viene a disporre del risparmio solo con l'impegno di restituire la somma ricevuta in presenza o di pagare un interesse; non quindi non può investire il risparmio soltanto che in imprese disoccupate. Ma lo stesso non è suggerito ad una simile restrizione poiché possiede un dominio illimitato sopra il credito della collettività e quindi può usare del risparmio come meglio crede, inoltre, le più degli imprenditori occorre adattare, anche il consumo, poiché i primi danno luogo ad un aumento dell'offerta produttiva e quindi della disponibilità di beni. La conclusione, secondo il Beveridge, la disoccupazione ha tre fonti: la eccessiva e ricorrente deflazione della base della totale di prodotti dell'industria; l'eccessiva deflazione della domanda; l'inefficiente organizzazione del mercato del lavoro per cui il movimento degli uomini in cerca d'impiego è, nel tempo stesso, insufficiente ed irregolare. Così egli ha individuato il meccanismo che regge il governo del lavoro e può, con ogni ragione, definire l'uomo da scegliere per farne funzionare secondo la sua volontà.

Piuttosto come per avere occupazione integrale si deve in primo luogo adattare le domande di beni alla capacità produttiva dell'industria; la seconda legge suggerisce la direzione della domanda di lavoro e costituisce l'attuazione dell'industria. Questi ultimi due compiti sono tuttavia da considerarsi correlati. A questo punto l'originalità del piano Beveridge raggiunge il vertice. La domanda di prodotti dell'industria, dice l'autore, si dirige ai beni di consumo, ai beni d'investimento privato ed ai beni di utilità pubblica; ai quali, applica nelle singole categorie, che la componiamo, si rimanda all'aliquota alla capacità produttiva dell'industria ossia a quel ritmo di produzione che rappresenta la pianta occupazionale del lavoro disponibile. Il problema è ridotto, Ebbene a ciò si provvederà trasportando il concetto di bilancio statale. Il ministro delle finanze, ogni anno, dovrà prendere una decisione cardinale. Stimato quindi i singoli cittadini, in condizioni di occupazione integrale ed al grado di utilizzazione che intende proporre, saranno disposti a spendere in consumi e in investimenti privati durante l'anno, egli dovrà avere in bilancio una spesa pubblica tale che sommata a quella

privata provochi l'occupazione dell'intero potenziale di lavoro della nazione. A tale scopo, le finanze pubbliche vanno orientate alle esigenze tradizionali della minima spesa e del maggior reddito. I mezzi di raccolta del risparmio praticati dalle varie circostanze invece quelli tradizionali della tassazione e del prestito. Le spese della città, in altre parole, vanno fatte in base ad un programma di lavoro a lungo termine, ideato a mezzo di una interpretazione e studio di immaginazione e dei bilanci pubblici. Il nuovo bilancio, insomma, deve essere basato sul potenziamento, a potenziale di lavoro che dà il reddito, anziché sul livello della tassazione. In questo alle nostre condizioni, il Beveridge propone un controllo positivo e operativo all'attività statale delle industrie e l'attuazione di un bilancio base del lavoro.

••

Dichiaro di avere sostenuto, e nella misura più ampia compatibile con i limiti di un articolo, elemento la parte fondamentale del piano Beveridge. Il lettore, quindi, non creda che il senso di meraviglia che, come abbiamo, già provato leggendo le righe precedenti, ho, leggendo il volume in cui il piano è esposto, ha provato la stessa meraviglia. Ma non s'è debbano. Il piano Beveridge per l'occupazione integrale è quanto a molte parti anche se si ammette che solo nel 1941 si sia fatta la scoperta di un nuovo ed semplice per mettere un piede della società da tutti i suoi membri e abitanti. Comunque innanzi che la meraviglia del lavoro di questo piano, come già lo era, non vada a lungo nelle sue individualità e che essi prima una lista di fatti: lo si faccia ancora.

Il primo luogo questo: lo stato può essere il protagonista economico e finanziario, definito dal piano, il quale, senza però essere di perdere a guadagnare, interviene con uomini e soldi, a mantenere viva l'attività delle industrie? Effettivamente, tutti sanno che lo stato non possiede quasi nulla di suo in regime di proprietà privata e d'altra parte tutti capiscono che non sono non può nemmeno essere accettato e scelto. Ma allora, se lo stato, per mantenere l'occupazione integrale, offende di molto la spesa pubblica, non indifferentemente che non faccia investimenti che non sarebbero remunerativi per il cittadino, come è esplicitamente postulato nel piano Beveridge? Non si può dire che il piano stesso sembra a rispondere in senso negativo, il ministro delle finanze ed il parlamento, che deve approvare le leggi, equivalente all'amministrazione delegata ed al controllo di amministrazione di una società individuale, con i redditi della propria materiale operazione, possono imporre nell'azienda una politica di investimenti di cui non è subito sicuro il rendimento, una scelta, sotto un variabile periodo di tempo, deve essere palese, altrimenti gli azionisti si rinfedano. Nel caso del settore delle finanze e del parlamento si può ammettere che quel periodo di tempo sia naturalmente breve, ma non indifferente inoltre condiziona, che lo lavoratore in parola decida con il consenso della maggioranza delle azioni pubbliche o quella totale. In tal caso, ricordando le condizioni poste dal Beveridge, le materie libere che fa fatto d'investimenti lo stato avrebbe rispetto all'individuo si riduce a zero d'uscita. Effettivamente, se per mantenere l'occupazione lo stato fosse costretto a consumare, dovendo un bene, certo il tempo, la realizzazione di molte cose libere non si troverebbe a essere gli interessi e l'investimento degli investimenti fatti, facendo essere questi questi di credito. D'altra parte è innegabile che i cittadini, almeno nelle zone del loro comune lavoro, non si accostano e dell'investimento di qualche specie e del livello di dover sostenere a pagarla. Se non altro non dovrebbero accostarsi all'investimento collettivo, come accade nella fase disoccupata della produzione, poiché l'investire, vale a dire avere che nessuno sostiene per mezzo, potrebbe in essere e materialmente qualche persona non, né che il mezzo di investimento il risparmio, rappresenta il volume degli effettivi investimenti. Se è vero infatti che il consumatore deve essere remunerato da altri, è anche vero che il lavoratore accettato e remunerato l'anno dal suo con un reddito basato al tutto sulla libertà assoluta. Né, ritenendo la teoria del postazionamento, si accorgi che le libertà economiche dello stato rendono possibile il collasso e il mantenimento del

mercato, e quindi devono essere giudicate come il costo di produzione del bene costituito dall'occupazione, poiché in tal caso nessuno sarebbe disoccupato che il metodo di produzione scelto è il mezzo stesso, il che invece appare inerte quando il paese che un ammontare di uomini e disoccupati e di beni nel lavoro completo, o non altro, un altro impiego di capitali.

Insomma, mi pare estremamente probabile che il ministro delle finanze di un qualsiasi stato, quando si accostano al governo del Beveridge, corrano nel giro di pochi anni costretto a sopprimere il sistema di parola e di associazione allo scopo di imporre ai cittadini ogni troppo manifesta dimostrazione della propria ignoranza, peraltro ottenuta a prezzo di un'azienda e tanto lavoro. Ma, si badi, non fonda il ministro delle finanze non ricevevole comunque a sopprimere il progresso della società.

Tuttavia il ricordo del problema tendente sfuggire dal Beveridge è troppo suggestivo perché le possibili conclusioni bastino a scagionare il piano che egli ha ideato. Ma il fatto è che quel tendimento è una illazione. Prevediamo che Beveridge ha il senso avere che facile chi, ammettendo una certa invariabilità, stabilisce la legge del costo del reddito di costo che viene stampato con la legge del costo della moneta, che invece non esiste, poiché nessuno (né legge di costo stesso) non gli organi che la componiamo, ha altri termini, la teoria del Keynes è vera, e rappresenta un comune senso scientifico, ma non rappresenta la legge del costo economico, essa è soltanto una condizione che debba soddisfare il valore del risparmio e quello degli investimenti. In realtà la legge del Keynes rappresenta, come è facile dimostrare, nulla più che un'identità in cui si sommano le libertà del paragrafo del bilancio dei redditi, redditi economici, vale a dire dipendenti la condizione fondamentale dell'attività economica per cui questa include il fatto e il dono. Di conseguenza i valori che sommano nelle sue due parti nazionali fondamentali del Keynes relative a due limiti necessari non sono legati fra loro, attraverso il tempo, da un rapporto di causalità, ma in ogni istante essi sono determinati dai singoli elementi che li compongono e che con il loro andamento costituiscono la dinamica del mercato.

In tal modo si vede come l'azione stessa del Beveridge debba risultare in una serie di acquisti e di investimenti estremamente individuali, e non appare subito manifesta, anche, come questi non possono sfuggire alle intenzioni dell'atto economico, il che invece non appare quando quell'azione viene concepita in termini di investimenti collettivi globali.

Infine, ammetto che lo stato possa condurre un'attività economica sotto un certo lungo periodo di tempo, in base a quale periodo il ministro delle finanze potrebbe calcolare un sufficiente consumo il valore della spesa pubblica da accostarsi e quella privata affinché il totale sia quello corrispondente alla occupazione integrale? Il calcolo implicherebbe la conoscenza dei prezzi dei singoli oggetti necessari nel mercato, la previsione della reazione del consumo alle proposte ad aumento dei beni prodotti dalle imprese statali, infine la previsione delle reazioni che gli investimenti pubblici determinerebbero in quelli privati. Ovviamente occorre riconoscere che una simile complessa operazione, non tanto condiziona suggerita dal Beveridge, richiederebbe un uomo dotato di facoltà quasi sovrumane. Oltretutto altre facoltà erano in errore ad infine si dovrebbe a essere per legge i prezzi dei consumatori, i consumi e gli investimenti, contrariamente ai dichiarati propositi del suo legislatore. Il tentativo del Beveridge non è che una vera illazione, ossia di un cui trova il concetto non diventa che essere l'economia di mercato e quella stabilizzata. O si lasciano liberi tutti i termini del piano o si finisce tutti.

••

Il piano Beveridge è nato dalla conoscenza di uno dei bisogni più importanti della nostra civiltà e coltiva quelle condizioni tecniche, indicate la divisione definitiva lavoro e potere, un lavoro di società. Anzi è questo spirito a dichiarare che il suo stesso dell'occupazione integrale, per quanto altro che il bisogno di un piano, è un'altra forma di lavoro che non è costruttiva di abbattere gli ostacoli di un'eventuale disoccupato.

(1) Full Employment in a Free Society, Allen and Unwin, London, 1944, pagg. 475.

determinano la massa in disponibilità di parte della massa d'opera.

Vale ad una equazione analoga il documento a una equazione contro il sistema capitalista dell'economia industriale ed è una proposta concreta per un riassetto dell'economia inglese verso una particolare specie di pianificazione. Una pianificazione che, rispettando formalmente l'iniziativa privata, tende ad indirizzarla verso determinate mete delle quali la prima è appunto il lavoro per tutti.

Per i fondamenti del progetto Beveridge, la preoccupazione fondamentale della « Employment Policy » è di conciliare il « Full Employment » con la « Free Society » e cioè un equilibrio tra società di liberi e la tradizione giuridica del Mezzogiorno che è possibile senza la « libera iniziativa » intesa in senso capitalista.

Esamineremo nelle pagine seguenti i punti salienti del documento in questione, cercando di mettere in particolare luce tutti i casi nei quali l'intervento dello stato è richiesta per contrastare ed indirizzare l'iniziativa privata.

Nella prima parte del Libro bianco si tratta in modo speciale la grande questione, tanto discussa e tanto di tanto preoccupante, del passaggio della « libertà del piano di guerra al piano di pace. È evidente che nella trasformazione dell'economia di guerra in quella di pace lo stato ha una funzione quasi altrettanto preminente quanto quella che ebbe all'inizio della ostilità quando, per il principio e sotto pubblica sorveglianza, lo stato costrinse tutta l'economia privata ad adeguarsi alle leve essenziali della guerra.

Come nel 1919 lo stato determinò la distribuzione dell'industria e il trasferimento degli impianti e della massa d'opera da una zona all'altra, esso dovrà una sua volta ripresentarsi, dove sia necessario, le condizioni prefallite, ma allora, rendendo tutti quei provvedimenti perché il riassetto economico venga nel modo più regolare, con il minor numero di investimenti ed evitando che le trasformazioni determinate aggravi fra domanda ed offerta di lavoro sia nelle singole zone sia nel complesso del paese. Non basta però che lo stato, nel periodo di transizione fra l'economia di guerra e l'economia di pace, si limiti a misure che si verifichino automaticamente davanti al riassetto, ma è pure necessario che tale azione abbia l'appoggio della popolazione; e qui, innovazione non trascurabile nella politica inglese, il Libro bianco ammette che lo stato possa prendere in tempo di pace provvedimenti analoghi a quelli di guerra al fine di impedire determinati investimenti di carattere economico. Si ammette così che per tutto il periodo del riassetto economico, il governo si mantenga il riassetto economico dei generi di prima economia ed il controllo dei prezzi, si imponga certe forme di livello stabile dei costi, si innalzi la pratica del risparmio, si controlli l'uso dei capitali nella misura necessaria al riassetto del costo e della direzione degli investimenti.

In questo periodo di transizione a per dirigere lo sforzo dell'industria verso i giusti compiti nell'ordine giusto, sarà necessario stabilire alcune larghe priorità e farle rispettare per un certo periodo di tempo mediante: rilascio di licenze, assegnazione di materie prime e qualche misura di controllo sul lavoro e sul personale richiesta dall'industria.

Questa politica del periodo di transizione presenta le caratteristiche tipiche di una economia pianificata nella quale la « libera iniziativa » si muove soltanto nella misura e nell'ambito previsti dal piano statale della trasformazione. Il piano statale, per potersi svolgere nei suoi dettagli, ha un momento di equilibrio economico, ha evidentemente bisogno che siano stati e possibili tutti gli elementi nei quali l'impresa si muove: il volume dei consumi, i prezzi, il dividendo nazionale, l'ammontare della accumulazione disponibile per gli investimenti e l'andamento degli investimenti.

Se il Libro bianco si fermasse a questo punto, si direbbe del tutto la politica del periodo di passaggio dall'economia di guerra all'economia di pace non soltanto in politica che deve essere esplicita dopo il riassetto economico, ma, e ancora più, e da parte non sospetta, una prova insostenzabile della « libertà degli uomini responsabili » inglesi nella capacità dei mezzi e dei sistemi dell'economia capitalista a rispettare l'economia britannica verso la normalità. Dice che

L'intervento dello stato è necessario a per dirigere la spesa dell'economia verso i giusti compiti nell'ordine giusto e significa ammettere che l'iniziativa privata non è sufficiente a se stessa e momentaneamente preoccupazioni nei confronti di un certo numero di attività e attività che sono necessarie per un certo numero di investimenti e per un certo numero di lavori per tutti.

Cominciò un momento la politica a lungo termine per il mantenimento di un alto livello del riassetto economico, nel Libro bianco si propone, per quanto concerne le misure di guerra, la seguente misura di intervento: la costruzione delle nuove industrie in base ai termini di compensazione economica. Una tale politica, per il riassetto economico, ha suggerito l'idea di « mettere » in evidenza gli settori che si sviluppano alla velocità del riassetto da una zona all'altra e da un'occupazione ad un'altra, e di « dare » l'investimento e la preparazione del lavoro che deve essere in servizio prima possono tornare nelle industrie in sviluppo.

Una misura potrebbe essere realizzata soltanto mediante l'intervento dello stato, con l'impedimento al sorgere di investimenti in attività in lungo che non si ricolgono ad altri dal punto di vista dell'interesse economico. Le proposte del Libro bianco prevedono quindi, con tutti i mezzi necessari, industriali e tutti gli altri, di « dare » l'investimento e la preparazione del lavoro che deve essere in servizio prima possono tornare nelle industrie in sviluppo.

Il governo dovrebbe facilitare finanziariamente ad altri provvedimenti una a lavoro ed a sostituire la massa di attività in una delle quali si ritiene utile il loro sorgere.

Certamente riterà di far del documento in questione un addizionale e complementare del riassetto e particolare investimento ed appoggi statali vengono presentati ai datori di lavoro disposti a provvedere alle necessità della formazione di nuove manodopera qualificata.

Come nuovo e di portata sociale considerabile è che l'addobbo dello stato, durante la guerra, deve essere fatto a spese della società e che l'impresa che inizia un corso di addebiamento deve essere assistita in misura superiore al disimpegno.

Le misure da prendere per una guerra e convenienti distribuzione territoriale del lavoro ed infine a facilitare il passaggio della massa d'opera da un'industria ad un'altra non sono evidentemente sufficienti a contrastare la disoccupazione, ma sono sufficienti ad impedire gli squilibri fra domanda ed offerta di lavoro nelle circostanze straordinarie e nei diversi stati di attività economica. Inoltre, al fine di impedire il sorgere di un dilagare della disoccupazione, il documento, al che le spese statali per beni e servizi non vengono come un determinato livello al che il livello dei prezzi e dei salari si mantenga ragionevolmente stabile.

Considerando le singole politiche che accompagnano le spese statali per beni e servizi ed opere private di consumo, le spese pubbliche per i servizi essenziali e spese per investimenti privati, si può per investimenti pubblici ed iniziativa commerciale, e come possibile che le politiche maggiormente consentite, e variano, sono le spese private per investimenti ed il bilancio del consumo interno, nel Libro bianco si propone che la politica del governo, il cui è un governo nella bilancia commerciale, 1) limiti le contribuzioni pubbliche degli investimenti privati, 2) limiti le contribuzioni pubbliche degli investimenti privati, 3) limiti le contribuzioni pubbliche degli investimenti privati, 4) provveda ad arrestare la diminuzione delle spese per beni di consumo.

Per quanto concerne la stabilità dei salari la politica governativa dovrebbe « basarsi » sul senso di impedire aumenti del livello generale delle quote salariali, qualora non si verifici un aumento della produzione dovuto ad una maggiore efficienza e ad un maggior sforzo. Per il controllo dei prezzi si propone che il governo regna tutte le forme di accordi e di intese fra i produttori consentiti di rappresentarsi sui prezzi, dato che a tali accordi non opera necessariamente contro l'intervento pubblico ma hanno il potere di farlo. Questa affermazione, che gli accordi fra capitalisti possono operare contro il pubblico intervento, si richiama una vecchia sentenza della Corte Suprema dello Stato di Ohio contro la Standard Oil Ohio Co. (1892) nella quale si diceva: « Se è vero che questo monopolio ha contri-

buto a far diminuire ed a stabilizzare i prezzi di vendita nell'interesse dei consumatori, l'esperienza mostra che il pubblico ha fatto una tale prova ad una società di uomini, sempre esistente ed ereditata.

Questa critica ad una delle tipiche caratteristiche del modo di capitalista ha una notevole importanza: dato che da parte pubblica, a differenza di quanto avviene in Germania dove i capitalisti arrivano da avvenimenti straordinari, si è sempre sostenuto che le letture economiche in Inghilterra sono in stretta sintonia di progresso e di pianificazione dell'industria stessa arretrate davanti ai consumatori.

Oggi in Gran Bretagna il costo è ancora insufficiente a fermare la diminuzione degli investimenti e si giunge a dire che se si potessero a fermare le violente fluttuazioni dell'impiego del capitale pubblico e privato nel suo e si potessero mantenere il bilancio interno ragionevolmente stabile, nessuno glirebbe stati per evitare grandi aumenti della domanda e di conseguenza del costo della vita.

Al fine di impedire le fluttuazioni degli investimenti il governo inglese si propone: 1) di influire sull'impiego del capitale con il controllo del tasso di interesse; 2) di investigare le imprese private ed industriali e piani del loro impiego di capitale; 3) di politica di stabilizzazione generale; 4) di pianificare i pubblici investimenti in modo che non facciano da contropeso alle fluttuazioni degli investimenti privati, così da ottenere una stabilità quanto maggiore possibile degli investimenti complessivi; 5) di dare a tutte le amministrazioni statali la capacità di provvedere con sufficiente rapidità agli investimenti che sono necessari per controllare la diminuzione degli investimenti privati.

La stabilizzazione degli investimenti in beni strumentali non è « fatta » per evitare la diminuzione della disoccupazione, 1) occorre allora stabilizzare la spesa per i generi di consumo. A questo scopo nel Libro bianco si propone un ingegnoso sistema di variazioni dei contributi assicurativi. Si prevede infatti la possibilità di elevare i contributi (che sono pagati in parte dai lavoratori ed in parte dai datori di lavoro) nei periodi di bassa disoccupazione, in modo da ridurre il volume dei salari e dei profitti) e di diminuirli i contributi nei periodi di elevata disoccupazione in modo da aumentare i salari ed i profitti. In questo modo la stabilizzazione del reddito nazionale destinato al consumo sarebbe arrestata.

Oltre che con questa misura si potrebbe influire, secondo il modo del sistema della tassazione e con gli appoggi governativi.

È interessante rilevare infine che nel documento ufficiale la questione di lavoro come a non essere legata fra le idee comprese in queste proposte non erano familiari al gran pub-

blico ed erano soggette a controversie tra gli economisti, mentre è oggi la convinzione che un'eventuale in espansione sia indotta in base a larghi principi è arrestata da uomini di affari come pure da poco uomini di tutti i grandi paesi industriali.

Venturo una ad alcune considerazioni di carattere generale che la « Free Society » del Libro bianco si suggerisce.

Non sarebbe un paradosso, ma il progetto di pianificazione e meglio di economia manovrata e come di dirlo il titolo a « Controllo il profitto », è in un certo senso l'ultima crisi della proprietà privata degli strumenti di produzione.

La preoccupazione principale del progetto inglese è di riassetto tutti gli accordi che sono di frangimento alla « libera iniziativa » del bene e della massa d'opera. Come cioè le sue finalità perché non si verifici una espansione del mercato del lavoro nei singoli settori industriali in modo che le relazioni del lavoro non siano determinate dagli equilibri fra domanda ed offerta e perché nel contempo la produzione segua il suo corso normale senza ricevere l'influenza del mercato del capitale disponibile per nuovi investimenti.

Questa difesa della proprietà privata degli strumenti di produzione può essere fatta, a quanto risulta dal Libro bianco, attraverso una restrizione in alcuni campi della libera iniziativa.

Ad uomini pratici, quali sono gli inglesi, non è certo che esiste un modo di riassetto le cose nel lavoro passando attraverso la necessità di una trasformazione radicale dei rapporti giuridici fra soggetti ed oggetti di diritto, ma il presente documento.

Il Libro bianco è appunto un tentativo di implementazione dell'economia attualmente esistente senza bisogno di modificare i fondamenti dell'ordinamento attuale dei rapporti tra persone e beni. La riuscita del progetto dipende da troppo cose, delle quali alcune sono tuttora ignote, perché si possono fare dei propositi, in ogni caso è da ritenersi che l'ambiente inglese, sia dal punto di vista delle condizioni obiettive della sua economia sia dal punto di vista psicologico del popolo, è il più adatto ad un esperimento come quello suggerito dal presente documento.

L'attuazione del progetto potrà fare in Inghilterra all'economia del liberismo (inteso nel suo significato) per arrivare una particolare forma di liberismo (inteso nel suo significato).

In molte parti, specialmente nei modi sono stati attuati il controllo, il Libro bianco è abbastanza vago per dar la possibilità ad ogni genere di interpretazione, non esclusa quella di un capitalismo ristretto e corretto, privo dei suoi abusi.

PIRELLA GÖTTSCHE

zione del decreto, il competente ministero ha autorizzato l'Istituto a corrispondere immediatamente gli assegni supplementari di carovita nella misura maggiorata sopraindicata con decorrenza dal 1° marzo 1945.

Nei territori che si trovano ancora sotto il controllo alleato l'applicazione del decreto in questione decorrerà dalla data in cui i territori stessi saranno restituiti all'amministrazione italiana ovvero da quella in cui il decreto in esame diverrà esecutivo con ordine del governo militare alleato.

Rimborso delle spese di viaggio agli assistiti per tubercolosi.

In considerazione delle contingenti difficoltà di trasporto che non sempre permettono agli assistiti per tubercolosi di usufruire di regolari linee di comunicazione, la direzione generale dell'Istituto ha disposto la maggiorazione dei rimborsi delle spese di viaggio e delle indennità dovute agli assistiti modestimi.

In base alle nuove norme, ove sia possibile usufruire di regolari linee ferroviarie, tramviarie o automobilistiche, il rimborso è limitato all'importo delle tariffe vigenti per tali mezzi di comunicazione, mentre, nel caso in cui sia necessario ricorrere a mezzi di fortuna, il rimborso è effettuato per l'intero importo dichiarato e documentato dall'interessato.

Il rimborso non spetta agli assistiti che lascino le case di cura per volontarie dimissioni, dato che essi, generalmente, una volta tornati in famiglia, richiedono nuovamente il ricovero in un centro più vicino alla loro residenza.

La diaria alimentare e l'indennità di pernottamento dovute agli infermi di tubercolosi e ai familiari autorizzati ad accompagnarli sono state fissate, rispettivamente, in L. 40 e in L. 60 giornaliere.

Concessione di una anticipazione sulla indennità di rischio al personale degli ospedali sanatoriali.

E' allo studio, presso i competenti organi, un provvedimento per la concessione di una speciale indennità di rischio a favore di tutto il personale sanitario, amministrativo e subalterno, di ruolo e fuori ruolo, nonché al personale salariato definitivo e provvisorio degli ospedali sanatoriali dell'Istituto.

In attesa dell'emanazione di tale provvedimento, l'Istituto ha intanto disposto che, con decorrenza dal 1° maggio c. a., sia corrisposto al personale predetto una anticipazione di L. 50 per ogni giornata di presenza in servizio.

Tale disposizione si applica alle case di cura per la tubercolosi, situate nelle provincie restituite all'amministrazione del governo italiano e agli ospedali sanatoriali di Napoli e di Forlì.

Indennità di presenza per i lavoratori dell'industria e del credito.

Il ministro dell'industria, commercio e lavoro, al fine di assicurare ai lavoratori dell'industria e del credito, assicurazione e servizi tributari appaltati la corresponsione delle quote di maggiorazione delle indennità di presenza previste per i lavoratori dei centri già dichiarati soggetti ad offese belliche, ha disposto quanto segue:

1) *Provincie nelle quali non è intervenuta la sospensione del funzionamento delle casse integrazione guadagni.*

Fino a nuova disposizione e per le località già dichiarate soggette ad offese belliche, sarà provveduto, a norma dei contratti collettivi 21 aprile 1943 che regolano la materia, al rimborso alle aziende interessate della differenza tra l'im-

porto della maggiore indennità giornaliera corrisposta ai lavoratori nelle località predette e l'importo della minore indennità prevista per le altre località, anche per quanto riguarda le somme già maturate.

2) *Provincie nelle quali, in seguito a provvedimento del governo militare alleato, è stato sospeso il funzionamento delle casse integrazione guadagni.*

I provvedimenti di sospensione adottati dal governo militare alleato hanno vigore fino alla data del 31 maggio 1945. A partire dal 1° giugno c.a. e fino a nuova disposizione viene ripreso il funzionamento delle casse integrazione dell'industria e del credito, assicurazione e servizi tributari appaltati, limitatamente al rimborso delle maggiorazioni delle indennità di presenza ed al pagamento, da parte delle aziende, del contributo previsto dai relativi contratti.

Le competenti sedi rimborseranno alle aziende sia i crediti maturati alla data di cessazione del funzionamento delle Casse medesime, sia gli eventuali contributi dovuti e versati alle casse per periodi successivi alla data di sospensione e fino a tutto il 31 maggio u. s.; nessun importo per prestazioni eventualmente pagate per il periodo di sospensione potrà però essere rimborsato alle ditte.

Assegni familiari ai lavoratori portuali.

Nello scorso gennaio il ministero dell'industria, commercio e lavoro autorizzò anche nei confronti dei lavoratori dei porti l'applicazione delle disposizioni del D.L.L. 9 novembre 1944, n. 307, relativo all'aumento degli assegni familiari, alla istituzione degli assegni familiari di carovita e alla normalizzazione e perfezionamento del regime degli assegni stessi.

In conseguenza, le compagnie e i gruppi dei lavoratori portuali furono autorizzati a corrispondere ai propri soci, a decorrere dal 16 agosto 1944, gli assegni familiari ordinari e quelli di carovita secondo la misura fissata nella tabella A) allegata al decreto summenzionato, e cioè nell'ammontare previsto per i lavoratori dell'industria.

Il predetto ministero stabilì inoltre che, in attesa di conoscere se ed in quale misura e con quali modalità il maggior onere derivante dall'applicazione delle nuove disposizioni dovesse venire assunto dalla stata, i contributi calcolati nella misura del 18% delle retribuzioni lorde, fossero posti, a far tempo dal 16 agosto 1944 e fino a contraria disposizione, a totale carico delle compagnie e dei gruppi.

A scioglimento di tale riserva il ministero ha ora confermato che il contributo del 18% sulle retribuzioni lorde deve essere posto a totale carico delle compagnie e dei gruppi a far tempo dalla stessa data del 16 agosto 1944. A tal fine le compagnie e i gruppi portuali sono stati autorizzati dal ministero della marina a maggiorare del 18% con la stessa decorrenza le proprie fatture o note di lavoro.

E' cessata pertanto, dal 26 agosto 1944, la particolare gestione statale per gli assegni familiari supplementari ai lavoratori dei porti prevista dal R. D. L. 5 dicembre 1941, n. 1545.

L'attività della commissione di epurazione dell'Istituto nel trimestre aprile-giugno.

Nel periodo dal 1° aprile al 30 giugno c. a. sono stati sottoposti all'esame della commissione ministeriale di epurazione dell'Istituto 111 giudizi. La commissione ne ha definiti 100, di cui 27 conclusi con la dispensa dal servizio, 26 con la sospensione dalle funzioni e dallo stipendio da 15 giorni a 3 mesi, 27 con l'applicazione della censura e 20 con decisioni di proscioglimento.

Classifica degli abbonamenti.

Con questa numero iniziamo la pubblicazione di una classifica degli uffici centrali e periferici dell'Istituto, formata sulla base del numero degli abbonamenti alla rivista sottoscritti dai dipendenti degli uffici stessi.

La prima cifra indica il numero degli abbonamenti, la seconda — che determina l'ordine di precedenza — rappresenta la percentuale degli impiegati abbonati in rapporto alla forza complessiva del personale rispettivo.

Seguire l'attività della rivista significa partecipare attivamente allo studio dei problemi della previdenza sociale, affinare la propria preparazione professionale ed elevare il proprio livello intellettuale.

Un'alta percentuale di abbonamenti è indice ad un tempo di comprensione e di capacità organizzativa nei dirigenti e di alta coscienza professionale nel personale.

(a tutto il 10 agosto 1945)

- 1. Sede di Pescara: 35; 94%. — 2. Sede di Enna: 31; 79,48%. — 3. Servizio Affari Generali: 24; 73,68%. — 4. Sede di Matera: 23; 69,70%. — 5. Sede di Avellino: 21; 52,50%. — 6. Sede di Foggia: 17; 55,22%. — 7. Sede di Terni: 21; 47,73%. — 8. Sede di Grosseto: 17; 38,66%. — 9. Sede di Macerata: 11; 31,40%. — 10. Servizio Previdenza Marinara: 18; 30%.

Seguono, in ordine di precedenza: Sede di Rieti, Sede di Ascoli Piceno, Sede di Viterbo, Servizio Gestione Case di cura, Ispettorato Generale, Servizio Assicurazioni Generali Obbligatorie, Sede di Frosinone, Sede di Campobasso.

La susseguente classifica ha carattere del tutto provvisorio, mancando ancora le segnalazioni di numerosi uffici.

Direttore: Vincenzo Maria Romanelli

Redattore capo responsabile: Stefano Giua

PREVIDENZA SOCIALE
RIVISTA DELL'ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE
ROMA
CORSO UMBERTO I, N. 239

La «Previdenza Sociale», rivista dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, pubblica studi, documenti e notizie su tutti i problemi riguardanti la politica sociale in genere e le assicurazioni sociali in particolare.

Gli articoli firmati impegnano esclusivamente la responsabilità degli autori.

I manoscritti non vengono restituiti.

E' consentita la riproduzione integrale o parziale degli articoli e dei documenti pubblicati nella rivista, a condizione che sia citata la fonte.

In supplemento vengono pubblicati gli «Atti ufficiali» dell'Istituto nazionale della previdenza sociale.

CONDIZIONI DI ABBONAMENTO

Abbonamento (anni)	Italia	Estero
Rivista e atti ufficiali	L. 180	L. 270
<i>(numeri separati)</i>		
Rivista e Atti ufficiali	L. 50	L. 75

Per gli abbonamenti rivolgersi alla direzione della rivista, alle sedi provinciali e agli uffici locali dell'Istituto della previdenza sociale e alle principali librerie.

Autorizzazione del sottosegretario per la stampa n. 537 del 9 marzo 1945.

«Arta della Stampa», Via P. Stanislao Mancini, Roma

SCHEMA DI DECRETO PERVENUTO DAL SINDACATO PROVINCIALE SCUOLA MEDIA DI BARI

Trattamento giuridico ed economico del personale insegnante non di ruolo.

Art. 1

Il Decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato, 4/4/1947 n. 207 si applica anche al personale insegnante non di ruolo e precisamente :

- a) agli idonei e agli abilitati -
- b) ai laureati che abbiano ricoperto una cattedra o abbiano prestato servizio in corsi collaterali per un numero di ore pari a quelle costituenti cattedra per almeno due anni nel periodo 1942/49 : per i Combattenti, reduci ed assimilati, il servizio e' ridotto ad un anno;
- c) ai laureati che abbiano prestato servizio per un numero di ore non inferiore a sei settimanali, almeno per tre anni nel periodo 1942-49; per i combattenti, reduci ed assimilati, il servizio e' ridotto ad un anno. =

Tutti i professori non di ruolo di cui alle lettere a) b) c), sono chiamati avventizi, avranno il trattamento economico dei professori straordinari di pari ordine e grado e potranno chiedere e ottenere il trasferimento in altra sede.

Per il personale insegnante di cui alla lettera a), e cioè gli idonei e gli abilitati, avendo superato l'esame richiesto per ricoprire la cattedra di ruolo, saranno presi successivi provvedimenti.

Art. 2

E' costituito presso il Ministero della Pubblica Istruzione un albo nazionale degli avventizi, comprendente tutti i professori non di ruolo, di cui all' art. 1.

Detto albo sara' articolato in tante graduatorie quanti sono i gruppi di cattedre. =

Da detto albo saranno presi, in ordine di graduatoria, gli elementi per coprire tutte le cattedre vacanti, in organico o no, e tutte le ore che, raggruppate, raggiungano il numero di quelle costituenti cattedra. =

Copia del suddetto Albo sara' visibile presso ogni Provveditorato agli studi con l'annotazione delle nomine avvenute. =

Quanto disposto nel presente articolo sara' effettuato per l'inizio dell'anno scolastico 1950/51, utilizzando la documentazione per i Ruoli speciali transitori debitamente aggiornata con i titoli acquisiti fino alla pubblicazione del presente decreto.

All'atto della pubblicazione del presente decreto saranno riaperti i termini per la presentazione dei documenti per coloro che non abbiano partecipato al concorso per i Ruoli speciali transitori. =

Art. 3

Wi professori avventizi che, così procedendo, resteranno senza posto, godranno dei benefici di cui all' art. 10 del Decreto 4/4/947 n. 207, oppure saranno liquidati a norma dell' art. 9 dello stesso Decreto e andranno a pprii, secondo l'ordin nell' Albo degli aspiranti all'avventiziate a norma dell' art. 5 lettera a). =

Art. 4

I concorsi sia per titoli che per titoli ed esami, saranno riservati esclusivamente al personale insegnante di ruolo e al personale insegnante non di ruolo di cui agli articoli 1) e 5).=

Art. 5

E' costituito presso il Ministero della P.I. un albo nazionale degli aspiranti all'avventiziato, articolato in tante graduatorie quanti sono i gruppi di cattedre in cui saranno compresi in ordine :

- a) gli avventizi liquidati in base all' art.3 -
 - b) tutti coloro che all'atto della pubblicazione del presente decreto abbiano insegnato almeno per un anno nelle Scuole governative e che, comunque, non siano stati compresi nell' art.1 : i combattenti, reduci, ed assimilati sono iscritti in tale albo di diritto a prescindere dal servizio prestato .
 - c) tutti coloro che abbiano prestato un anno di servizio continuativo come assistenti in una Scuola governativa, a norma dell' art.6 .
- Dal suddetto Albo ed in ordine di graduatoria il Ministero della P.I. immettera' gli aspiranti nell'avventiziato a mano a mano che si rendano vacanti o si formino altre cattedre o gruppi di ore pari a quelle costituenti cattedra .=

Copia dell' Albo, annualmente aggiornato, sara' visibile presso ogni Provveditorato con l'annotazione delle nomine gia' avvenute .=

Art. 6

Tutti coloro che comunque non sono stati compresi nel precedente articolo, cosi' come i nuovi laureati a partire dall' anno accademico 1949-50, dovranno iscriversi in speciali Albi che saranno istituiti presso tutte le Scuole Governative : la scelta della Scuola e' assolutamente volontaria e dovra' rispecchiare la particolare tendenza del futuro professore .= Tali elementi eserciteranno l' assistenziate a titolo gratuito per un anno, dopo di che avranno diritto all' iscrizione all' Albo degli aspiranti all'avventiziato e solo cosi' potranno partecipare ai concorsi, a norma dell' art. 4, comma 1 .=

.....

È a tutti nota la lotta tenacemente ~~sostenuta~~ della burocrazia contro il decentramento istituzionale, che nelle intenzioni e nei programmi dei partiti democratici deve segnare l'inizio della rigenerazione della vita italiana, oppressa fin dal 1860 sotto il pesante giogo dell'accentramento burocratico.

Trionfato dopo aspra lotta il decentramento, la burocrazia, in combutta con i partiti ~~reazionari~~ conservatori ha cercato in tutti i modi, ed in parte vi è riuscita, di ridurre le ~~am-~~ attribuzioni dell'ente "regione", che, malgrado tutto, ~~sarà~~

è servita a sopprimere le ingrombanti ed inutili prefetture.

Poichè, però, ~~stare~~, la disposizione VIII delle norme transitorie della Costituzione stabilisce

che la Repubblica regola il passaggio alle Regioni di funzionari e dipendenti dello Stato, anche delle amministrazioni centrali, necessario per il nuovo ordinamento, e che per la formazione dei loro uffici le Regioni devono, tranne che in casi di necessità, trarre il proprio personale da quello dello Stato e degli enti locali, la burocrazia è scattata immediatamente al contrattacco e, mentre ancora la Regione deve effettivamente cominciare a vivere, si è fatta votare dal Consiglio dei Ministri un apposito provvedimento, col quale viene riconosciuto il suo carattere unitario nazionale, pur, beninteso, quando passerà a prestare l'opera sua nelle varie Regioni.

Di qui la conseguenza che, nella burocrazia del nuovo ente

entreranno a far~~ne~~ parte (certamente con funzioni direttive) le centinaia degli alti burocrati ministeriali e periferici con uno status loro particolare, fiancheggiati da altri funzionari, pure forniti di uno stato giuridico particolare (Segretari generali di Province e ^{di} Comuni) al comando dei numerosi funzionari provinciali e comunali, forniti uno stato differente dai primi due. Sarà una vera Babele di ordinamenti organici diversi ed assai spesso in contrasto fra di loro, che non conferiranno certo a dare il necessario impulso unitario alla vita del nuovo ente.

In tal modo, giacchè non può ^{si} pensarsi che gli alti burocrati dello Stato, i quali, nella maggior parte, hanno trascorso la loro vita in funzioni ispettive e di controllo e mai in quelle esecutive, possano di punto in bianco acquistare la competenza specifica in materia, e tanto meno che siano disposti ad assumere funzioni in sottordine dei funzionari provinciali e comunali, ne deriverà che la Regione si venterà un organismo burocratico di pura marca statale, con l'inevitabile discredito e con l'invocazione del ritorno al passato, ciò che i burocrati vogliono.

Ebbene a questa prospettiva noi ci opponiamo risolutamente!

Quando nel 1860 Garibaldi, cacciò i Borbone da Napoli,

su consiglio di Giovanni Nicotera, mandò a casa tutti gli Intendenti (Prefetti) ed i Commissari di polizia (Questori) del cessato regime sostituendoli con persone che sapevano le carenze

ze della tirannia ed avevano conservata integra la loro fede nella libertà. E nessun incidente in quel periodo agitatissimo venne a funestare ^{la} quella primavera del nostro Risorgimento.

Alle cadu^{ta} della recente tirannia si cominciarono a nominare dei prefetti politici, ma sia per la non sempre felice scelta di essi, ~~ma~~, ancor più, per l'opposizione e l'ostruzionismo della burocrazia statale, rapidamente vennero eliminati, per cui le prefetture ritornarono nell'incontrastato dominio dei prefetti, che avevano prestato la loro docile opera per un ventennio a tutte le superchierie fasciste e vi avevano fatto ^{rapida} ~~rapida~~ ^{carriera} ~~carriera~~, quanto più attiva era ^{stata} ~~la~~ loro devozione al regime.

Se vogliamo, noi democratici e repubblicani, che la Regione sia davvero l'ente rigeneratore della vita nazionale, dobbiamo assolutamente ottenere dal governo che la burocrazia statale non vi mette piede. Ai funzionari, che dovessero risultare ~~superanti~~ ^{superanti} ai bisogni dello stato, si faccia il più favorevole trattamento di quiescenza, magari li si continui a pagare per decenni. La spesa relativa sarà infinitamente inferiore al danno, che al nuovo ente ed alla repubblica deriverà dalla loro opera. Si provveda in tempo prima che sia troppo tardi!

Venusti
 Hassfars
 Cifarelli &
 Malenys
 Bortolo
 Schirini

De Filippis

La Volpe
 Baccarelli

Nico

Morelli

P.S.L. 17