

CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO

prot. n.13847/00

Roma, 12 nov. 1956

AI COMPONENTI IL COMITATO DIRETTIVO
DELLA C.G.I.L.

= LORO SEDI =

Oggetto: Convocazione
Comitato Direttivo C.G.I.L.-

Cari compagni,

vi comunichiamo che il Comitato Direttivo della C.G.I.L. è convocato a Roma martedì 20 novembre alle ore 9,30, col seguente

ORDINE DEL GIORNO

- La politica unitaria della C.G.I.L. e l'adeguamento delle sue strutture organizzative ai nuovi compiti del sindacato.

Sulle questioni della politica sindacale unitaria, richiamiamo la vostra attenzione sulla risoluzione dell'ultima riunione (8-9-10 ottobre) del Comitato Esecutivo della C.G.I.L. (pubblicata nel n.19 di "Rassegna Sindacale") e sulla dichiarazione della Segreteria del 10 novembre (pubblicata nei quotidiani dell'11 novembre). Sui problemi organizzativi, vi alleghiamo le proposte elaborate dalla Commissione confederale di organizzazione - che devono per l'appunto essere sottoposte (come da decisione del Comitato Direttivo nella sua sessione del 12-13 giugno) alla presente sessione del Comitato Direttivo - consigliandovene un esame preliminare anche nell'ambito delle vostre rispettive organizzazioni.

E' previsto che i lavori del C.D. proseguano nella giornata di mercoledì 21 novembre.

Fraterni saluti.

p. LA SEGRETERIA

Di Jorio

PROPOSTE PER L'ADEGUAMENTO DELLE STRUTTURE
ORGANIZZATIVE DELLA C.G.I.L. AI NUOVI COM-
PITI DEL SINDACATO.-

Presentate al C.D. della CGIL nella sessione del
20-21 novembre 1956

Relatore A Novella

Compagni,

era naturale che i risultati di alcune elezioni di C.I., di alcuni centri importanti del nostro Paese e di alcune aziende importanti richiamassero l'attenzione sulle cause di certe flessioni, di ~~certe cadute nelle nostre posizioni~~ e che ~~portassero~~, facessero sentire la necessità di esaminare in quale misura questi risultati fossero l'espressione, più che di alcune situazioni aziendali o di alcune situazioni locali, di una situazione più generale.

Subito dopo i risultati delle elezioni alla FIAT, alla OM di Milano, ^{e alla} ~~nella~~ Falk, la nostra attenzione è stata rivolta contemporaneamente all'analisi delle ragioni ^{che hanno portato a certe situazioni} ~~che hanno portato a certe situazioni~~ e anche ~~del modo come si svolgevano~~ le elezioni nelle altre provincie, ~~negli altri centri~~, nei vari settori della nostra attività sindacale, al fine di ~~registrare~~, di controllare se il fenomeno ^{era più o meno generalizzato, il fenomeno di certe flessioni, di certe cadute.} ~~era più o meno generalizzato, il fenomeno di certe flessioni, di certe cadute.~~

I dati che noi abbiamo a disposizione, che sono già stati oggetto di esame negli organismi direttivi della CGIL, ^e anche dalla Direzione di Partito, ci dicono che noi siamo di fronte a un fatto ^{grave} ~~grave~~, non soltanto per la proporzione che ha preso in certe aziende di tutti i settori dell'attività produttiva industriale. Non è che noi ^{Non che certe flessioni} ~~abbiamo la situazione in cui certe cadute~~ gravi di voti per la CGIL si verificano dappertutto, ma certo noi siamo in una situazione in cui ^{la} ~~la~~ flessione e la caduta dei voti per la CGIL in questi primi mesi del 1955 e degli ultimi mesi del 54 è sensibile, ^{più} ~~più~~ sensibile delle lievi flessioni che noi abbiamo avuti ^{nei} ~~nei~~ primi sei mesi del 54 e nel 53 in rapporto al 1952; ~~flessioni che possono trovare spiegazioni al di fuori di un diverso orientamento nei lavoratori in materia di votazioni per le Commissioni Interne.~~

conclusivamente S.
~~Per~~ ~~abbiamo~~, non si può parlare ~~di~~ ~~una~~ ~~generalizzazione~~,
 di casi come quelli della FIAT, ~~in casi come quelli~~ della Falk,
 nella O.M. o di qualche altra azienda, di Roma, di Napoli, ~~con cui~~
 può parlare di generalizzazione, ma senza dubbio noi abbiamo una
 caduta sensibile che è abbastanza generalizzata e che ci deve
 preoccupare. ~~Per questo noi~~ ~~non~~ ~~abbiamo~~ a disposizione nostra, per
 dare un giudizio, ~~Certamente~~ tutti i risultati elettorali di questi
 primi mesi del 1955.

affermare che
 Ma quelli che abbiamo sono sufficienti per dare una indi-
 cazione abbastanza ~~giusta~~ e per confermare il giudizio che ho espres-
 so. Noi abbiamo, per esempio, dati che riguardano 304 aziende *in cui*
 vi sono state le elezioni in questi primi mesi del 1955, *con più di*
 cento dipendenti e con complessivamente 923.000 lavoratori. Ebbene,
 in queste 304 aziende, nelle elezioni del '55 noi siamo passati dal
 69,99% al 57,77% dei voti. Si tratta di aziende direttamente compa-
 rate, non si tratta cioè di una somma complessiva di aziende varie
 confrontate, ~~ma~~ si tratta di un risultato che riguarda le stesse
 aziende. ~~Si tratta di 304 aziende industriali confrontate con i loro~~
~~stessi risultati avuti nel 1954.~~

Come vedete, noi abbiamo uno ~~scarto~~ ~~stato~~ di oltre dieci punti,
Circa 11 punti, *in queste 304 aziende*. E questo risultato è conferma-
 to purtroppo anche dall'andamento delle elezioni ~~in~~ ~~altre~~ ~~varie~~ ~~aziende~~.
 Qualcuno potrebbe pensare, per esempio, che ~~questa~~ ~~caduta~~ sia determi-
 nata ~~dai~~ ~~risultati~~ ~~considerare~~ ~~vole~~ che vi è stato in alcune, ~~in~~ ~~quattro~~
 e cinque ~~o~~ ~~sei~~ ~~aziende~~, ~~è~~ ~~insufficiente~~ ~~che~~ nel gioco del calcolo sta-
 tistico ~~per~~ ~~una~~ ~~200~~ ~~aziende~~, ~~e~~ ~~su~~ ~~300~~ ~~aziende~~ il risultato di dieci
 aziende può contribuire a far calare ~~proporzionalmente~~ ~~la~~ ~~percentuale~~ dei
 voti, ~~senza~~ ~~per~~ ~~questo~~ ~~dare~~ ~~un~~ ~~carattere~~ ~~generale~~ ~~a~~ ~~priori~~.

Ma noi, esaminando la situazione di queste 304 aziende, no-
 tiamo che il miglioramento delle nostre situazioni concerne soltanto
 93 aziende e che sul resto delle aziende in cui sono ~~avv~~ avvenute

le elezioni ~~in questo 55 di cui abbiamo disponibilità dati nel resto~~
 noi abbiamo peggiorato le nostre situazioni. ~~Questo~~ ^{ciò} dimostra che siamo
 di fronte non ad una caduta ~~provocata~~, determinata da quattro o cinque
 casi ~~di crolli~~ di flessioni considerevoli, ma ~~che siamo di fronte ad~~
 un fenomeno abbastanza esteso.

È questo tanto più ~~quando si pensa che~~ ^{per} le 93 aziende in cui
 noi abbiamo migliorato le posizioni si può parlare di miglioramento re-
 lativamente, ~~Siamo di fronte soprattutto nei suoi termini generali, di~~
~~fronte~~ ad un consolidamento delle posizioni, poichè in fondo il miglio-
 ramento è di mezzo punto. In queste 93 aziende noi abbiamo ~~49.000~~
~~dipendenti, solo 93 aziende direttamente confrontate coi loro stessi~~
~~risultati dell'anno scorso e noi siamo di fronte soprattutto ad una si-~~
~~tuatione di stabilizzazione delle posizioni.~~

Questo mi pare che sia il dato più importante, il dato che
 deve far riflettere di più sulla estensione e sulla misura di certi
 fatti che si sono verificati in materia di elezioni di commissioni in-
 terne. Del resto, anche analizzando le situazioni dal punto di vista
 delle provincie, tenendo conto che vi è una dispersione su scala pro-
 vinciale abbastanza considerevole nel numero delle aziende che noi
 abbiamo a disposizione, noi vediamo che su una trentina di provincie
 che abbiamo potuto esaminare ve ne sono 17 dove noi abbiamo perduto
 delle posizioni.

Nelle altre vi è un ^{de fatto} consolidamento delle posizioni, ~~in parte~~
~~rimando delle posizioni, specialmente~~ e vediamo che in alcune di queste
 provincie vi sono delle punte di cedimento che ~~indicano~~ ^{indicano} anche qui l'an-
 damento generale della situazione. Per esempio, ~~noi~~ a Torino siamo pas-
 sati dal 68,5% del 54 al 48,2% nel 55. A Brescia, dal 58,6 al 49,3%;
 a Pavia, dal 77,3 al 70,8%, a Firenze, dal 75,8 al 69,3%, a Bologna
 dal 76,3 al 72,8%; a Milano dal 64,4 al 64,5.

Dicevo, che noi siamo di fronte a casi che denunciano un andamento negativo di carattere piuttosto generale, e a casi in cui i miglioramenti sono appena sensibili e che si possono considerare in sostanza dei consolidamenti delle nostre posizioni.

Situazioni ^{gen} queste di consolidamento ^{un grande} che hanno il loro valore, ^{un grande} che hanno la loro importanza, ^{comparabile} ~~che~~ hanno il loro significato, perchè molto spesso ^{comparabili} ~~si~~ sono ottenute in ^{di} situazioni difficilissime, ~~in condizioni~~ di pressione padronale ~~degno~~ ^{di} notevoli rappresaglie, ~~in una atmosfera~~ di intimidazione, di limitazione delle libertà elettorali, ^{e ciò anche} nel corso delle stesse elezioni delle commissioni interne, ~~ma che tuttavia sottolineano una certa stagnazione.~~ Il caso più notevole che ^{debbe essere} ~~si crede~~ essere sottolineato, e che dal punto di vista ~~politico generale~~ politico-sindacale generale ha il suo valore e la sua importanza, è quello di Genova che è l'unica grande città industriale ~~che ha mantenuto,~~ ^{che ha} e conservato le sue posizioni, nonostante la situazione di rappresaglia che si è verificata nelle aziende industriali di questa ~~grande~~ provincia, ~~che questa grande città, nonostante e credo soprattutto, il fatto che vi è stato un susseguirsi di lotte che sono state bene impostate e ben condotte.~~

Credo che sia notevole segnalare che tra le provincie che hanno migliorato vi è quella di Bergamo, la quale ha migliorato costantemente, nel 54 in rapporto al 53 e nel 55 in rapporto al 54. L'altra provincia che ha migliorato con una certa ^{costanza} ~~costanza~~ è quella di Modena. Si tratta di due provincie con caratteristiche economiche

e ~~con caratteristiche soprattutto~~ politiche sindacale sostanzialmente diverse, ^{do del 1953} per questa ragione stessa spiccano con significato dei loro risultati.

Anche esaminando la situazione per categoria noi abbiamo una conferma di una certa estensione del fenomeno della flessione dei voti. Noi abbiamo qui la situazione per esempio dei metallurgici; la situazione del 1953 ci dava per 1199 aziende con 490.000 dipendenti una percentuale del 73,3%. Io dò qui i dati del '53, perchè quelli del '54 era difficile elaborarli.

Nel 1955 noi abbiamo dei risultati che ci portano al 52,7% su un ^{numero} complessivo di 270 aziende con 126.000 dipendenti.

Quindi una flessione notevole. Nei chimici nel '53 su 395 aziende con 142.000 dip. noi abbiamo il 67,4% dei voti e nel '55 ^{su} ~~in~~ 73 aziende con 30.000 dipendenti il 65,1%. Nei tessili la flessione risulta minore. Infatti nel '53, su 412 aziende ^{con} ~~in~~ 189.000 dip. noi abbiamo 62,3% mentre nel '55 su 62 aziende con 28.000 dip. noi abbiamo il 61,9%. Qui siamo in una situazione che richiede alcuni approfondimenti specialmente per un certo numero di aziende nelle quali la flessione è stata più sensibile. Per esempio nel '55, noi abbiamo per un numero di 47 aziende metallurgiche con 104.000 dip. una differenza che va dal 67,32 % per le ultime elezioni che sono avvenute al 46,9%.

Per i chimici, noi abbiamo per 20 aziende con 15.000 dip. una media per le elezioni degli anni scorsi del 75,10% che passa

nel 55 al 65,56%. Nei tessili, 15 aziende con 15.000 dip. hanno nel 55 il 73,48% e nelle elezioni precedenti avevano il 72,67%. Qui si tratta di aziende direttamente confrontate, paragonate. Nei poligrafici su 7 aziende con 3.508 dipendenti, voi capite il valore che hanno questi ~~3581~~ 3.508 dipendenti per 7 aziende poligrafiche, dal punto di vista del loro significato, della loro consistenza, noi passiamo dal 78,36% per le elezioni 54, o comunque precedenti, al 72,22%. Come vedete qui vi sono delle punte di flessione che possono essere paragonate alle punte di flessione che noi abbiamo registrato per certe provincie e per certe città. In ordine di tempo noi possiamo considerare, e voglio affrettare le considerazioni in questo campo ~~noi possiamo considerare~~ ^{particolarmente} che avevamo alla vigilia del 7 giugno, cioè nei primi cinque mesi del 1953 una tendenza alla flessione, lieve. Abbiamo avuto una ripresa nel secondo semestre del 1953, abbastanza netta e precisa, che è proseguita in alcune provincie nei primi mesi del 1954, che però poi si concretizza in una flessione di carattere generale per tutto il semestre 1954, ~~ma~~ ~~che poi~~ flessione che si accentua nel secondo semestre del 54 e nei primi mesi del 1955.

Dicevo, poc' anzi, che le flessioni avevano un precedente negli anni passati, che in fondo dal 1951 in poi ^{due terzi di flessione} abbiamo registrato anno per anno delle ~~differenze~~ ^{flessioni} di un punto.

Queste differenze ^{non} non possono essere paragonate, e non ~~possono essere secondo noi a meno dai dati che abbiamo a disposi-~~

*presenza organizzativa della Cisl nelle aziende
presenza che per noi è un dato di fatto
creazione di un nuovo orientamento dell'influenza*

zione considerate come espressione ^{generali,} nei loro termini espressione di qualche cosa che significa un orientamento ^{univocamente di} diverso da parte dei lavoratori. ~~Con l'espressione del loro voto per il fatto che la Cisl risulta ancora oggi assente nella lotta elettorale per le C.I. nel 30% delle aziende in cui noi siamo presenti. (Cioè non) si tratta del 30% di assenza su tutte le aziende, perchè in questo caso la percentuale va molto più alta e in questo caso anche la nostra percentuale ha ^{un} ~~il~~ suo valore e ^{un} ~~il~~ suo significato che deve essere paragonato. Qui si tratta di un 30% di aziende in cui la Cisl è assente, oggi, in aziende superiori a 100 dip. nelle quali noi invece siamo presenti, e nelle quali invece noi presentiamo le nostre liste.~~

E' logico considerare che se vi è questo 30% oggi, indubbiamente nel 51, nel 52, nel 53 questa percentuale era superiore, ^{e ora} che è andata diminuendo via via che aumentava l'impegno non solo politico, ma anche organizzativo della Cisl. ^{del 4-} ~~che~~ senza dubbio questa maggiore presenza, ~~queste maggiore presenza anche numerica,~~ della Cisl nelle aziende, nelle elezioni delle C.I. ^{che} ha influito notevolmente sui risultati e forse è l'elemento decisivo della flessione dei voti che noi abbiamo avuto ~~su un piano generale.~~ ^{negli anni passati.}

Questi sono alcuni aspetti generali della situazione dal punto di vista delle cose che ~~ei~~ dicono le statistiche. Credo che un esame più approfondito debba essere fatto provincia per provincia, ^{P.} e anche su scala provincia ^{la} debba essere fatto categoria per ca-

partito
per l'azione di risultato e certe votazioni
 categoria, ~~per poi portarlo ad una maggiore estensione, ad un maggio-~~
~~re approfondimento del significato di certe votazioni su scala na-~~
 zionale, confederale e su scala di categoria.

~~Un esame più approfondito, ^{un esame più} ~~esteso~~ provincia per provincia, categoria per categoria, potrebbe anche portare a un cambiamento sensibile nelle percentuali e nelle situazioni quindi anche nella valutazione delle situazioni in materia di elezioni, perchè voi comprendete che ~~XXXXXXXXXX~~ specialmente su scala provinciale uno due o tre risultati possono influire, che per esempio in questo momento a noi ci sono ignoti, perchè non abbiamo ricevuto informazioni necessaria, l'informazione sufficiente, possono influire notevolmente nel mutare della situazione, nel mutare della valutazione.~~

E' stato discusso in sede confederale e in sede di Partito, ~~quali le cause che ha determinato questo cambiamento, quali~~ sono le cause che hanno dterminato ~~il verificarsi di~~ certe situazioni. I compagni probabilmente conoscono il giudizio che noi abbiamo dato a proposito delle elezioni della FIAT, il giudizio dato dalla C.d.L., dalla Federazione del Partito di Torino, ~~e proposito~~ *e quello delle* ~~di queste elezioni, come delle~~ elezioni della Lancia, ~~come le~~ *nelle* elezioni della RIV o di altre aziende della provincia di Torino.

Così, come credo sia noto a tutti i compagni il giudizio dato dai dirigenti del Partito ~~a Milano,~~ *di Milano* della Camera del Lavoro ~~a~~ *di*

8. -
reg. 7. 1954. in quelle provincie 2)

Milano su certi risultati elettorali, E io non credo di dovere insistere molto per dimostrare, ~~per argomentare~~ che in fondo l'elemento decisivo della situazione che si sono verificate nelle aziende che conosciamo di più, ~~nelle aziende che abbiamo conosciute di più~~, sui ~~risultati che abbiamo conosciute di più attraverso la stampa~~, e su ~~tutti i risultati~~ che l'elemento decisivo è dato dalla rappresaglia, dalla repressione, dalla intimidazione e dal ricatto padronale.

Voglio aggiungere qui a questo proposito ~~qualche dato~~ ^{alcuni dati} ~~che ha il suo valore~~, ^{che hanno} che ha un grande valore e che si riferisce ai licenziamenti, alle sospensioni alle punizioni che sono state inflitte ai lavoratori nel periodo che va dal 1° dell'anno 54 alla fine di agosto 1954, cioè nel periodo ^{più} ~~più~~ acuto della lotta per il conglobamento, ^{nella} ~~in~~ fase che ha preceduto la firma dell'accordo truffa, ~~e la fase che ha seguito~~ immediatamente ~~il~~ ~~accordo~~ ~~truffa~~.

Si tratta di dati che sono un po' vecchi ormai, ma si tratta di dati che hanno il loro significato profondo, prima di tutto perchè coincidono esattamente con l'inizio della flessione che noi abbiamo avuto nelle elezioni delle Commissioni Interne, e poi, ^{perchè} sono alla vigilia dei cambiamenti più sensibili che noi abbiamo registrato.

Dal primo di gennaio 54 alla fine di agosto 54 noi abbiamo 1876 lavoratori licenziati per motivi politici sindacali, ~~e questi~~ ^{sono} ~~sono dati non di tutte le provincie del nostro Paese, ma~~ ^{dati} ~~dati~~ che si riferiscono a 36 provincie, fra le più importanti questo è vero,

ma comunque a sole soltanto 36 provincie. 1876 lavoratori licenziati per ragioni politiche sindacali di cui 101 sono membri di C.I., e di cui 295 sono attivisti sindacali. Nello stesso periodo di tempo abbiamo 2104 lavoratori sospesi di cui 57 membri di C.I. e 285 attivisti sindacali. Come punizioni varie, per lo stesso periodo noi abbiamo 4542 lavoratori colpiti di cui 198 membri di C.I. e 761 attivisti sindacali. Credo che il linguaggio di queste cifre sia eloquente per se stesso, per dimostrare come vi sia un intimo legame fra la pressione padronale e i risultati delle elezioni delle Commissioni Interne.

Si tratta quindi di dati che si riferiscono a una situazione di carattere ~~tipico~~ generale che i compagni che vivono vicino alle situazioni aziendali ~~forse~~ ^{centro} non hanno bisogno di avere per dare un giudizio concreto sui fatti che hanno determinato certi risultati elettorali, ~~ma si tratta di un giudizio d'insieme~~ ^{che} ~~tuttavia~~ meritano di essere conosciuti da tutti i compagni, ~~che meritano di essere~~ ^{e compagni simili} considerati da tutti i compagni, considerati da tutti noi.

~~questo mi ha ferito~~
 perché ~~nel~~ ^{discutere}, nell'analizzare le ragioni che hanno determinato flessioni ^{alle} di elezioni di commissioni interne potrebbero essere valutati ^{espressamente} altri elementi che indubbiamente esistono ma che certamente non hanno l'importanza decisiva, determinante che hanno avuto invece ~~queste~~ ^{le} rappresaglie, ~~queste intimidazioni~~ ^{padronali} queste repressioni padronali. ~~È necessario sottolineare questi dati, è necessario confortare la valutazione che si può dare sulla~~

sul peso che ha avuto l'intimidazione ~~alle~~ sulle elezioni della FIAT, dall' Lancia, l'intimidazione ^{padronale} ~~che si è svolta~~ sulla elezione alla CME e in certe altre fabbriche, è necessario confortare questi giudizi che sono stati fatti, con questi dati di carattere generale, essi dimostrano e danno la spiegazione anche al fatto che il fenomeno della perdita dei voti non è rimasto isolato a questa o a quella azienda, a quelle 4 o 5 o 10 grandi aziende industriali, ma che ha preso invece una ~~certa~~ certa estensione, una certa proporzione una certa generalizzazione.

conoscenza anche altri aspetti sulle
 I Compagni ~~sono~~ quali sono gli altri ~~elementi~~ che hanno influito ^{nelle elezioni!} ~~conosciuti da tutti~~, quelli della istituzione dei reparti speciali che ~~ora~~ mai non sono più una privativa o monopolio della FIAT o di Torino ^{perché} ~~che~~ cominciano ad estendersi a Milano e anche in altre provincie. L'intimidazione presso le famiglie dei lavoratori, i sistemi elettorali, con la moltiplicazione dei seggi elettorali e con una virtuale violazione del segreto di voto, sia attraverso questa moltiplicazione dei seggi, sia attraverso altri sistemi. Una vigilanza speciale che è stata ~~introdotta~~ introdotta, un controllo sistematico che è stato introdotto ^{come} ~~un~~ elemento permanente di vigilanza politica sul quadro dirigente delle nostre organizzazioni nelle aziende. Il ricatto sul licenziamento, il ricatto sulle commesse, tutto questo è conosciuto dai compagni e non vorrei insistere nella documentazione, ~~nella dimostrazione di questi fatti notori.~~ ^{Io Vorrei piuttosto notare che l'estensione presa, l'intensità che il padrone}

ha dato alla intimidazione e alla rappresaglia a partire specialmente dall'accordo truffa, ~~perchè vi è (undoubtedly) una intensificazione, ma che~~ ha i suoi precedenti ~~all'indomani~~, nell'immediato indomani dei risultati elettorali del 7 giugno. Credo che sia necessario sottolineare che questa reazione ^(in quanto a carattere) padronale ha preso delle proporzioni che danno ad essa un carattere nuovo ed una sostanza nuova, che ci deve preoccupare. Va bene, noi sappiamo che dal 18 aprile, in fondo, la reazione padronale si è scatenata nelle fabbriche, ma ciò che è avvenuto dopo il 7 giugno nelle aziende ha preso ^{una} ~~la~~ proporzioni, un carattere e un significato diverso.

Noi siamo stati messi di fronte ad una situazione in cui deve essere esclusa ~~il fatto~~, sulla base dei dati di fatto che sono a nostra disposizione, ~~deve essere esclusa~~ la spontaneità padronale in materia di intimidazione e di rappresaglia, ~~in materia di pressione costante, sistematica sui lavoratori nelle aziende.~~ Forse, ^{se} si può parlare di qualche cosa di spontaneo prima del 7 giugno, per quanto che prima del 7 giugno l'azione del governo con certe caratteristiche violente e sanguinarie era per se stessa ~~una indicazione molto precisa su un indirizzo di carattere generale che poteva, che doveva prendere il padronato.~~ Tuttavia sono dopo il 7 giugno il padronato s'è messo di fronte a una azione sistematica. *in cui opposto il carattere di un'azione generale, e un episodio con continuità e centralità -*

E' una azione sistematica che certamente è il risultato di una valutazione politica della situazione, del nostro Paese, di una valutazione politica di quello che poteva significare il risultato delle elezioni del 7 giugno per il movimento dei lavoratori italiani, per il movimento democratico, per le forze democratiche del nostro Paese.

Senza dubbio dopo il 7 giugno si è capito che bisognava colpire nel cuore le forze della democrazia, si è capito che bisognava colpire la classe operaia e che bisognava colpirla in modo forte, in modo sistematico, con l'obiettivo preciso di stroncare la rifioritura delle speranze dopo i risultati del 7 giugno, la volontà di andare avanti, di portare avanti i risultati del 7 giugno, e di portarli avanti sul piano delle conquiste economiche e sociali e sul piano delle conquiste politiche.

Così noi ci troviamo di fronte ad una situazione in cui la rappresaglia e l'intimidazione prende sempre più l'aspetto, il contenuto, il carattere di una azione preparata dalla Confindustria, voluta dalla Confindustria, coordinata e diretta sostanzialmente, sostenuta sostanzialmente dalla Confindustria. Ci troviamo cioè non più di fronte a delle posizioni di certi gruppi padronali di certe direzioni aziendali, ma ci troviamo di fronte a una situazione di carattere più generale, che prende questa sua caratteristica non soltanto per la estensione ma per la contemporaneità con cui

si svolgono determinate azioni contro i lavoratori, l'intensità per esempio della rappresaglia subito dopo l'accordo truffa, contro i compagni, gli attivisti sindacali, membri di commissioni interne che avevano diretto gli scioperi di protesta contro l'accordo truffa, la contemporaneità di questa reazione, l'estensione l'intensità di questa reazione dimostra in modo evidente palese un indirizzo, un indirizzo politico, un indirizzo anche organizzativo.

Ci siamo trovati quindi a un certo momento di fronte a una azione preordinata, coordinata, orientata dai massimi dirigenti della Confindustria, dei ceti padronali sostenuta e voluta anche dai gruppi governativi. ~~Ma~~ Nessuno di noi, credo, dimentica l'intensità, l'inconsueto fervore con cui per esempio Scelba si incontrava con Costa, con altri dirigenti sindacali proprio nel periodo successivo al 7 giugno e non si parlava certamente soltanto di affari, di profitti o di esportazione. Senza dubbio lì vi era una azione politica, coordinata dalla Confindustria, col governo, d'accordo col governo, voluta e sostenuta dai gruppi dirigenti industriali e dai gruppi dirigenti politici del nostro Paese.

Questo spiega l'intensità, la forza dell'azione padronale, la quale ha preso anche sotto certi altri aspetti delle caratteristiche che prima non aveva avuto e questo soprattutto in materia di divisione della classe operaia, all'interno della

azienda stessa . Io vorrei sottolineare questo aspetto che mi pare nuovo della politica ^{di} divisione padronale, a partire dal 7 giugno in poi, e soprattutto a partire dall'accordo truffa in poi. Ora noi non siamo nuovi alla politica di divisione padronale delle aziende, sappiamo che sempre il padronato ha cercato di dividere i lavoratori, ~~ha~~ cercato di dividere le donne dai giovani, i manovali dai qualificati i giovani dai lavoratori ecc. ~~si~~ sono molti elementi ~~ign~~ noti arcinoti per noi delle tendenze e anche dell'abilità con cui i gruppi dirigenti padronali aziendali hanno lavorato per dividere, facendo leva anche ~~su degli~~ ^{su} interessi di determinati gruppi degli interessi ~~immediati~~ ^{immediati} concreti, di determinati gruppi della classe operai all'interno dell'azienda.

E sappiamo anche che in linea di massima i risultati raggiunti dal ceto padronale ⁱⁿ questo campo nel suo sforzo per dividere la classe operaia non sono stati molti. Qualche risultato il ceto padronale lo ha ottenuto, senza dubbio noi abbiamo visto dei gruppi di lavoratori vittima dell'azione padronale nel senso di non partecipare ~~ai~~ determinati movimenti, a determinati scioperi, ~~di~~ non sostenere attivamente determinati movimenti sappiamo che la rete delle spie c'è stata, si è estesa sempre di più nelle fabbriche. Conosciamo tutti questi fenomeni, ma oggi che cosa c'è di nuovo nel campo dell'azione di di-

divisione della classe operaia all'interno dell'azienda da parte del padronato. Vi è che la divisione non è più soltanto, non sta più soltanto nel tentativo di separare, di dividere, di addomesticare, di corrompere dei piccoli gruppi di lavoratori; noi siamo di fronte a un grande tentativo di scindere profondamente la classe operaia e di scinderla non portando una parte di essa alla passività, alla quiescenza per la politica padronale, ma di portare di scindere profondamente la classe operaia, e di portare una parte di essa alla lotta attiva contro l'altra parte.

E questo servendosi delle organizzazioni scissioniste della CISL e della UIL, servendosi in certi casi dei sindacati padronali e dell'opera di corruzione. Io credo che ~~valga~~ sottolineare questo fatto, perchè noi siamo di fronte a un fatto nuovo, siamo di fronte a un fatto nuovo, a un fatto che forse non ha precedenti nella storia del movimento operaio italiano, del movimento sindacale ~~del~~ italiano.

Non abbiamo mai avuto nel passato dei sindacati scissionisti socialdemocratici che potessero avere una funzione di un certo rilievo nelle aziende, e non abbiamo mai avuto in sostanza, specialmente nei grandi centri industriali, dei sindacati di ispirazione cattolica o democristiana o popolare che potessero avere una funzione di rilievo nelle aziende, nell'opera

di divisione della classe operaia.

Oggi noi siamo di fronte a un tentativo in forza del padronato per creare attraverso la rappresaglia, attraverso la divisione, attraverso la corruzione, ma anche attraverso l'azione di questi sindacati ~~che sono~~ in gran parte dei loro ~~strumenti diretti~~, strumenti diretti, creare una scissione profonda e una scissione che ~~immetta~~ una parte della classe operaia contro l'altra in modo attivo, e questo anche attraverso ~~un~~ tentativo di corruzione ideologica. Ora io credo che anche questo fatto non possa essere distinto dall'altro; cioè questo carattere, totale direi, di repressione, di intimidazione padronale, da questo tentativo di instaurare un potere padronale nella fabbrica che si serve della corruzione e che cerca di dividere profondamente la classe operaia attraverso le organizzazioni, e essenzialmente attraverso ~~soprattutto~~ le organizzazioni scissioniste.

Credo che le due cose vadano di pari passo ~~ad essere~~ e debbono ~~queste cose~~ essere seriamente considerate. Considerate proprio agli effetti della nostra discussione di oggi, perchè io credo che quando noi andiamo ad esaminare come si esercita non solo la rappresaglia, non solo l'intimidazione, non solo la corruzione, ma anche la divisione, il tentativo di divisione profonda dei lavoratori nell'azienda, quando noi vediamo ~~dove~~

dove, in quali direzioni si esercita, noi vediamo che esso punta soprattutto in direzione delle Commissioni Interne.

Ed è naturale che sia così, è logico che sia così, perchè non si può pensare di dividere la classe operaia all'interno delle aziende, di ~~dividere~~ ^{dividere} i lavoratori all'interno delle aziende, di dividerli così profondamente come la Confindustria come le direzioni, i ceti, i gruppi padronali vogliono dividere, non ~~si può~~ ^{si può} pensare di riuscire in questo obiettivo ~~xxxxx~~ se non si divide la C.I..

La C.I. ~~xxxx~~ che è l'espressione tipica di un orientamento unitario dei lavoratori, che corrisponde a delle esigenze profondamente unitarie dei lavoratori, di tutti i lavoratori di ogni azienda e che per la sua definizione, i suoi compiti è un organismo essenzialmente unitario, rappresentativo unitariamente di tutte le correnti, di tutte le tendenze, di tutti i gruppi, di tutti gli interessi dei lavoratori delle aziende.

Noi vediamo così che mentre l'azione padronale si esercita su un vasto raggio contro i lavoratori, tocca i lavoratori come singoli, tocca le organizzazioni sindacali e tocca i partiti, tocca tutto il quadro dirigente politico democratico. Noi vediamo che su questo raggio generale dell'azione c'è un concentramento particolare di sforzi, di attenzioni, di mezzi in direzione delle C.I., e noi vediamo che questi sforzi verso le C.I. si sono andati intensificando in questi ultimi tempi.

Abbiamo così insieme alla intimidazione, alla corruzione e al tentativo di divisione attraverso la trattativa separata.

Attraverso la trattativa separata che rompe il carattere unitario, i compiti, le funzioni, le caratteristiche, la natura unitaria della C.I. e che cerca di trasformare in ogni corrente rappresentata nella C.I. un'organizzazione sindacale. Cercando nella sostanza politica se non ~~nel~~ in tutte le questioni che sono trattate di portare all'interno della C.I., all'interno di questo organismo tipicamente, sostanzialmente unitario le stesse identiche divisioni, gli stessi identici contrasti che sono, che esistono tra le organizzazioni sindacali.

Mi pare che i fatti sono talmente noti anche perchè riguardano fabbriche importanti, anche perchè riguardano aziende importantissime di ogni settore, sono così importanti che non vale la pena di illustrare. Nei giudizi che noi abbiamo dato della situazione della FIAT, ~~ma~~ sulla situazione che si è creata alla Fiat, nei giudizi che abbiamo dato sulla situazione che si è creata in grandi altre aziende, noi abbiamo visto sempre in primo piano, in grande rilievo questa situazione, ~~è~~ il tentativo sistematico tenace, continuo, da parte delle direzioni padronali di dividere la C.I. attraverso la trattativa separata di introdurre nella C.I. la scissione che essi nel passato si erano decisi ad introdurre nel movimento sindacale.

Questo mi pare che sono alcune delle* fatti che sono più notevoli, che tutti insieme contribuiscono, hanno contribuito e contribuiscono a certi cedimenti, a certe situazioni difficili che si sono verificate in materia di elezioni.

Ora, perchè questa considerazione? perchè noi siamo in un momento in cui sia per ciò che avviene nei confronti delle C.I., sia per ciò che avviene per tutta l'attività dei lavoratori nelle aziende, ^{per} ~~per~~ l'attività di tutte le organizzazioni democratiche nelle aziende come CGIL, come Partito, come organizzazioni democratiche abbiamo messo all'ordin del giorno il problema dello sviluppo di un grande movimento, di un grande movimento di lavoratori, che ^{debba} ~~deba~~ estendersi dall'azienda fino alla categoria, alla provincia e che debba arrivare sino a un movimento nazionale di carattere generale nazionale e che abbia perfino un cambiamento radicale della situazione ~~x~~ sui luoghi di lavoro.

Io ~~x~~ credo che tutti i compagni sono al corrente del significato, hanno compreso, hanno capito il significato di certe decisioni prese dal Comitato direttivo della CGIL, ~~che corrispondono esattamente agli orientamenti di Partito~~ ^{che corrispondono esattamente agli orientamenti di Partito} che certamente sono ~~conosciuti da tutti i dirigenti locali delle nostre organizzazioni di Partito.~~ La cosa che io voglio dire, in relazione al tema particolare che io devo trattare in questa sede, che nel quadro di questo movimento di carattere generale, che noi vogliamo, che noi

che noi ~~regiammo~~ dobbiamo sviluppare, per le libertà dei lavoratori nelle aziende per i diritti dei lavoratori nelle aziende, vi è in primo piano e credo in primo luogo, al centro di tutto la questione della C.I.

Può darsi che ~~rendiamo~~ vedendo le cose dal punto di vista che le può vedere un organizzatore sindacale, vi sia una certa esagerazione, perchè evidentemente vi sono limitazioni di libertà ad altri organismi, agli organismi sindacali, agli organismi politici, ai lavoratori, ~~ma~~ presi nel loro insieme, che sono fondamentali perchè sono privazioni di diritti, rappresaglie, intimidazioni contro i diritti fondamentali del cittadino lavoratore italiano.

Io penso tuttavia che dato il particolare accanimento dell'azione padronale nei confronti delle Commissioni Interne, dato il fatto che il padronato concentra in modo particolare i suoi sforzi nelle aziende nei confronti delle commissioni interne, dato che si è proposto come obiettivo, ~~senza~~ a dubbio si è proposto come obiettivo di distruggere la sostanza, la natura, l'efficienza, la funzionalità della C.I. dato la caratteristica che prende questa azione padronale io credo che al centro della nostra attenzione nel quadro del movimento generale che noi ci siamo proposti e che dobbiamo sviluppare, vi sia la questione della difesa delle commissioni interne.

E questo perchè noi ci rendiamo conto tutti di che cosa significherebbe la fine sostanziale di questo organismo, perchè noi tutti sappiamo qual'è la

la decisione che è stata presa dal comitato direttivo della Segreteria della C.G.I.L. di inviare una lettera alla Confindustria per intavolare discussioni e trattative sulla questione delle commissioni interne, e con particolare riferimento alla libertà delle elezioni, alla sua unità, alla sua funzionalità.

Io credo che non si possa vedere la lettera inviata dalla Segreteria Confederale alla Confindustria in funzione ^{esclusivo} di una normale trattativa, ~~In funzione di una normale conversazione tra organizzazioni industriali e sindacali dei lavoratori.~~ Credo che la lettera inviata alla Confindustria dalla CGIL debba essere inevitabilmente inquadrata nello sforzo per la creazione di un movimento generale; e credo che non si possa considerare la trattativa che si deve intavolare con la Confindustria come qualche cosa che debba essere risolta con qualche ^{piccolo} cambiamento di formula nell'accordo generale interconfederale ~~per le~~ ^{per le} commissioni interne, oppure con qualche nota

interpretativa di qualche punto, diversa dalle note interpretative che esistono già, dalla formulazione di qualche giudizio magari comune su certe determinate situazioni. Credo che qui la questione sia un'altra sostanzialmente e fondamentalmente un'altra, e che in questo senso va intesa, ^{perchè} in questo senso la vuole e l'ha voluta la CGIL.

Quando noi come C.D. della CGIL ~~Giulio~~ abbiamo detto che lo scopo del movimento è un mutamento radicale della situazione delle aziende, quando noi abbiamo detto questo, affermato questo evidentemente noi abbiamo pensato che la finalità dell'azione che conduce la CGIL in materia di commissioni interne è quella di trasformare radicalmente le condizioni in cui vivono ed operano le commissioni interne stesse, cioè, che l'obbiettivo del movimento, l'obbiettivo anche della trattativa a proposito di commissioni interne, è quello di un mutamento radicale della situazione in cui si trovano, in cui operano le commissioni interne.

Ora, è evidente che una situazione, che una valutazione di ^{in una trattativa, espone il sindacato in concreto} questo genere comporta abilità e ~~forza nella trattativa~~, ma è evidente che il problema posto in questi termini può essere risolto soltanto dallo sviluppo del movimento ^{nelle fabbriche} ~~delle aziende~~, e che la trattativa può raggiungere determinati, sostanziali risultati, determinati e sostanziali mutamenti della situazione odierna delle aziende, soltanto nella misura in cui ^{nelle} ~~le~~ aziende stesse si sviluppa il movimento in difesa

delle libertà, in difesa dei diritti dei lavoratori, in difesa dei compiti, delle funzioni e dei diritti delle commissioni interne.

Non si potrebbe pensare diversamente data la gravità della situazione, dato l'impegno padronale. Ora, io credo che nessuno si possa fare illusioni, credo che il problema va posto in questi termini; non si tratta di cambiare delle piccole cose, non si tratta di cambiare delle piccole formule a questo o a quella cosa, si tratta di cambiare sostanzialmente la situazione nel quadro generale della lotta per i diritti dei lavoratori, si tratta di cambiare sostanzialmente la situazione delle C.I. di ristabilire, di consolidare i diritti, le libertà, le funzioni, l'unità delle commissioni interne. Ora, sulla base di questi orientamenti che sono stati indicati dal comitato direttivo della C.G.I.L. ~~ma~~ che sono stati indicati anche in riunioni del Partito, sono state fatte delle osservazioni dai compagni, da un certo numero di compagni; delle osservazioni che riguardano soprattutto lo sviluppo del movimento su un piano aziendale.

critiche, si tratta di
 Si tratta di dubbi, soprattutto di dubbi, circa l'efficacia dell'azione aziendale, la possibilità, l'utilità i risultati che il movimento aziendale può dare per la creazione di un vasto movimento il contributo che può venire dal movimento aziendale alla creazione anche abbastanza rapida di un vasto movimento di lotta dei lavoratori per la difesa dei diritti e il consolidamento dei diritti dei lavoratori nell'azienda e i diritti e le funzioni e l'unità delle C.I.

Io ~~penso~~ credo che sia il caso di discutere ancora questa questione, che riguarda tutto il problema della difesa dei diritti e delle libertà nelle aziende e che riguarda anche in primo luogo, direi, la difesa dei diritti delle C.I. Vedendo il problema della lotta per questi diritti, come un problema di lotte di masse, di lotte dei lavoratori.

Ora, i compagni che mettono in dubbio la possibilità, l'efficienza, l'efficacia che possono avere i movimenti aziendali, per lo sviluppo di un movimento di carattere più generale, per un movimento di carattere nazionale, si riferiscono alle esperienze passate, alle esperienze che noi abbiamo fatto nel corso della lotta per il conglomeramento, alle esperienze che noi abbiamo fatto nel corso di altre lotte e di altri movimenti. E in fondo, che cosa dicono i compagni che discutono questa questione? Gli argomenti sono questi: la lotta aziendale provoca una dispersione delle forze, non c'è con temporaneità nel movimento, non c'è possibilità di coordinamento del movimento, vi è una lentezza quindi eccessiva nello sviluppo del movimento, vi è il pericolo che il movimento svolto e sviluppato su questa base si prolunghi eccessivamente, e che porti i lavoratori ad una certa stanchezza, non rendendo possibile il rapido avvio ad un movimento di carattere generale, in un momento in cui la volontà

combattiva dellemasse è al suo massimo appoggio. Io credo che i fatti hanno dimostrato che questi pericoli esistono. Noi abbiamo delle esperienze che non possiamo, che non dobbiamo ignorare, vi sono stati tutti questi fattori, ve ne sono stati anche altri. Ma parlando di questa questione, è fuori dubbio che nelle lotte che noi abbiamo condotto, questi elementi hanno giocato in misura diversa da provincia a provincia, da categoria a categoria, da località a località, anche secondo il tipo di movimenti questi elementi hanno giocato ed è evidente che questi pericoli ci sono. Ma io credo che, riferendosi a questa questione concreta che noi abbiamo di fronte, questi pericoli esistono effettivamente soltanto se noi consideriamo la lotta per la difesa dei diritti, la lotta aziendale che ha come punto di partenza l'azienda per la difesa dei diritti dei lavoratori, per la difesa dei diritti delle commissioni interne, se noi consideriamo questa lotta aziendale soltanto ed esclusivamente sul piano della resistenza e della risposta alla classe padronale. Io credo che se noi la questione la vediamo soltanto da questo punto di vista, effettivamente ~~ma~~ tutti questi pericoli citati esistono, esiste la dispersione delle forze, esiste la difficoltà del coordinamento, esiste il pericolo di un prolungamento eccessivo del movimento, di una sua non conclusione e, nel momento culminante della mobilitazione ~~ma~~ possibile delle forze dei lavoratori.

~~Ed~~ Vedendole da questo punto di vista, è possibile, questi pericoli ci sono effettivamente, perchè ponendoci sul terreno della resistenza e della risposta all'azione padronale, noi in fondo lasciamo l'iniziativa al padrone, lasciamo l'iniziativa al padronato. Ed è eviden ~~temente~~ che lasciando l'iniziativa al padronato, viene a mancare a noi la possibilità di scelta, di scelta del momento della lotta, del motivo della lotta, la scelta la fa il padrone. La scelta la fa il padrone, la fa la direzione aziendale, nel momento sulla questione che essa vuole, attacca quando come e dove vuole.

Ed è evidente che i pericoli esistono se noi vediamo le cose da questo punto di vista, tanto più se si tiene conto che l'azione padronale è preordinata e coordinata. Quando io parlo di preordinamento e di coordinamento non mi riferisco soltanto a un ~~elemento~~ di organizzazione, è un elemento soprattutto politico quello a cui io mi riferisco. E' evidente che, di fronte ad un'azione padronale che è preordinata e coordinata la resistenza e la risposta non ci permette un rapido ed este so sviluppo del movimento.

Si mette in fondo alla mercede ~~del~~ dell'iniziativa del padrone contro la quale noi abbiamo la possibilità di rispondere, abbiamo ^{la} pos sibilità di resistere, abbiamo la possibilità anche di ottenere dei successi ma con una grande difficoltà, con una grande ~~lentezza~~ lentezza.

Credo che questi pericoli, se non spariscono, diminuiscono considerevolmente, se noi il problema della lotta per la difesa dei

diritti dei lavoratori nelle aziende, dei diritti, in particolare delle funzioni e dell'unità della C.I. lo poniamo sul piano non soltanto della resistenza e della risposta ma sul terreno dell'attacco. Sul terreno dell'iniziativa, sul terreno che toglie al padronato la scelta del ~~maximale~~ momento, del motivo e delle forme dell'azione. Questo è il modo secondo me che può permettere un andamento diverso del movimento che noi ci siamo proposti.

Ed è in fondo a questo che si riferisce la risoluzione del documento confederale, quando insieme ai temi della risposta e della resistenza vi parla di consolidamento, di ^{sviluppo delle} ~~sviluppo delle~~ posizioni, delle funzioni delle commissioni interne. Ora, naturalmente questa questione, questo modo di vedere l'azione ~~dei diritti dei lavoratori~~ in difesa dei diritti dei lavoratori delle commissioni interne non soltanto come un problema di resistenza e di risposta, ma come un problema di ^{sviluppo delle posizioni e un movimento} ~~attacco~~, questa questione non è una questione di facile soluzione.

E' una questione che va vista soprattutto in riferimento alle situazioni reali che sono nelle aziende, ~~ma~~ soprattutto ai rapporti di forze che si sono stabiliti nell'azienda. Ora, l'iniziativa, l'attacco dove è possibile? E' possibile dove vi sono dei rapporti di forza favorevoli a noi, e noi possiamo dire che anche se abbiamo registrato in questi ultimi tempi delle flessioni nel pronunciamento dei lavoratori per le commissioni interne, anche se noi registriamo situazioni difficili, organizzative, non possiamo dire che non

abbiamo possibilità di iniziativa perchè nelle aziende, in tutte le aziende noi non abbiamo più dei rapporti di forza favorevoli. Io non so, credo che se diamo un'occhiata per esempio ai dati statistici che si riferiscono non soltanto alle rappresaglie, ma ~~in~~ alla risposta che hanno dato i lavoratori alle rappresaglie specialmente subito dopo l'accordo truffa nei mesi, nel mese successivo, nel mese di luglio, nel mese di agosto, in questi due mesi, la risposta che hanno dato alle rappresaglie padronali ~~contro~~ gli attivisti dirigenti sindacali che hanno diretto gli scioperi, le proteste contro l'accordo truffa, voi vedete che in fondo nello stesso tempo, ~~non~~ che possiamo constatare uno sviluppo dell'ondata, un'ondata di intimidazioni e di rappresaglia, vediamo anche una risposta energica, una capacità di risposta perchè solo in quel periodo, noi siamo riusciti a far rientrare in molte aziende di ogni centro d'Italia molti dei provvedimenti che sono stati presi nei confronti dei dirigenti sindacali, dei dirigenti di commissioni interne e di lavoratori in genere, in una proporzione molto maggiore di quanto fosse stato ottenuto invece nei mesi precedenti.

Comunque, a parte questo fatto lontano, abbiamo ^{su} tutti, ognuno di noi in situazioni di fabbrica, present~~e~~ sotto gli occhi in cui possiamo contare in rapporti di forza favorevoli ~~per~~ che per mettono una nostra iniziativa, che ci mettono in condizione di non aspettare ~~xxxxxxx~~ il momento in cui bisogna resistere, in cui

bisogna rispondere.

Le situazioni di questo genere esistono, ed esistono direi specialmente nei grandi centri industriali, nei centri industriali più importanti del nostro Paese, ed è evidente che questa situazione è la condizione prima essenziale per lo sviluppo di una iniziativa che possa dar luogo ad un rapido, possente sviluppo movimento delle masse.

L'iniziativa ci permette il coordinamento, l'estensione la scelta del momento, la scelta del motivo, ci permette in ogni provincia di creare il più rapidamente possibile date le situazioni, delle condizioni che aggiungono alla esigenza di un coordinamento locale anche quella di un coordinamento di carattere più nazionale, di categoria e confederale.

Io credo che non vi possa essere un'altra via d'uscita dalla situazione in cui ci troviamo. Mi rendo conto che questo è un problema di difficile soluzione pratica. Mi rendo conto che questa impostazione della nostra azione solleva altri problemi nuovi, difficili che bisogna risolvere ma credo che non si possa uscire dalla situazione in cui noi ci troviamo, credo che non si possa dare avvio a un possente movimento di massa, sui luoghi di lavoro in difesa delle commissioni interne, se noi non riusciamo ad utilizzare a fondo le nostre forze soprattutto là dove noi abbiamo dei rapporti di forza forevoli.

Questo movimento incoraggia e rende possibile la resistenza e la risposta anche dove i rapporti di forza non ci sono favorevoli, crea le condizioni di una estensione del movimento e anche di una certa ~~velocità~~ ^{rapidità} ~~del movimento~~ del movimento. Questo mi pare che sia una delle questioni sulle quali dobbiamo discuterex di più, sulle quali noi dobbiamo arrivare anche di più a delle conclusioni anche abbastanza precise, abbastanza chiare ed abbastanza nette. Io credo che in questo senso le sollecitazioni su questa linea, sulla base di questo orientamento della ricerca delle vie, delle strade per la creazione di un movimento attraverso lo sviluppo dell'azione aziendale, su questa strada le sollecitazioni da parte delle organizzazioni camerali, dei sindacati e anche da parte delle organizzazioni di Partito, le sollecitazioni di un intervento della Confederazione del Lavoro, delle federazioni nazionali, le sollecitazioni per interventi direttivi concreti, aiuti, sostegni, e anche le critiche per certi ritardi che si possono registrare, che in questo senso devono essere, queste critiche, queste osservazioni, queste sollecitazioni, sono desiderabili, sono necessarie, ^{utili} sono urgenti e che lo stesso centro confederale deve sollecitarle, averle.

Perchè un obiettivo noi dobbiamo averlo e non soltanto dal punto di vista della proclamazione della necessità dell'urgenza, della necessità della giustizia di un movimento di carattere nazionale, di carattere generale ma anche dal punto di vista

di una certa urgenza nella creazione della condizione delle situazioni in cui sia possibile realizzare questo movimento generale.

Non possiamo pensare che le cose possono andare positivamente se vanno molto alla lunga, non possiamo porci obiettivi di anni, ~~per~~ il problema si pone in questi termini, dobbiamo ~~per~~ fare più ~~che~~ presto che noi possiamo.

Dobbiamo mettere in opera tutte le nostre forze, tutte le nostre energie per lo sviluppo di un movimento concreto, località per località, categoria per categoria che abbia per base questo vasto raggio di resistenza, di risposta e di attacco dove i rapporti di forza sono favorevoli.

Dobbiamo avere, dobbiamo prendere l'impegno anche organizzativo per affrettare in tutta la misura del possibile la creazione di questa situazione.

Ora qualche compagno da qualche parte ha detto ^{due} ~~ma~~ in fondo, dove noi abbiamo delle situazioni favorevoli, probabilmente ~~in~~ non c'è molto da ^{lottare} perchè forse le libertà non sono molto limitate, perchè forse la C.I. riesce a funzionare abbastanza bene, riesce ad adempiere completamente, più o meno completamente alle sue funzioni.

Ora io credo che si tratti di un giudizio di una

valutazione assolutamente errata che è dimostrata ^{tali} ~~errata~~ dai fatti così come ~~sono~~ ^{ci stanno} sotto gli occhi oggi e dallo sviluppo stesso della situazione, come si è sviluppata in questi anni.

Il cambiamento dei rapporti di forza non è avvenuto improvvisamente da un giorno all'altro, è maturato gradualmente con una certa gradualità in quasi tutte le aziende e noi abbiamo perso delle posizioni con una certa gradualità conservando per un certo periodo di tempo dei rapporti di forza abbastanza favorevoli, senza saperli utilizzare senza saperli sfruttare a fondo.

E noi abbiamo ancora oggi la generalità delle aziende e credo ~~non~~ vi siano pochissime aziende in cui ~~in~~ i diritti dei lavoratori siano rispettati completamente, che i diritti, le funzioni e l'unità della C.I. sia rispettata ~~completamente~~. Credo ^{che} siano pochissime le aziende che si trovano in questo caso eppure sono molte le aziende in cui i rapporti di forza sono favorevoli a noi.

Abbiamo cioè rapporti di forza favorevoli in situazioni in cui le libertà dei lavoratori, i diritti dei lavoratori, i diritti delle commissioni interne sono violati, sono limitati, in cui le organizzazioni sindacali, politiche democratiche dei lavoratori non possono esercitare completamente le loro funzioni i loro diritti. Si tratta di utilizzare questi rapporti di forza favorevoli per gettarli sul piatto della bilancia e creare un movimento più vasto a favore anche delle situazioni in cui le

nostre organizzazioni si trovano in difficoltà.

D'altra parte io credo che nessuno ha mai pensato che gli accordi interconfederali sulle commissioni interne abbiano cristallizzato nei nostri intendimenti, nelle ~~nostre~~ ^{nostre} intenzioni i compiti e le funzioni di questi organismi. Non abbiamo mai considerato cristallizzato il compito della C.I., non abbiamo e questo ce lo insegna anche ~~si~~ la storia del movimento operaio italiano, non abbiamo mai considerato cristallizzato la funzione e i compiti delle organizzazioni sindacali.

Vi sono situazioni di fatto che si creano in base ai rapporti di forza che vanno anche al di là degli accordi, come per esempio precisamente fa la Confindustria., dove riesce attraverso ~~in~~ l'utilizzazione abile, piena delle sue forze a non rispettare i ^{e gli accordi:} contratti ed a creare delle situazioni completamente diverse in piena violazione coi contratti con gli accordi intersindacali ^{che sono stati stabiliti.}

Noi quando abbiamo fatto delle trattative per le commissioni interne, quando abbiamo fatto l'accordo per le commissioni interne, ci siamo battuti per assicurare alla C.I. funzioni più ampie, le trattative sono state lunghe, difficili, laboriose, perchè noi volevamo affermare o riaffermare nel documento che è stato firmato funzioni e compiti superiori a quelli che sono stati fissati e non è detto che anche nel caso in cui l'accordo interconfede

~~una~~ tale sia rispettato, non è detto che noi in base alla situa-
 zione, ~~ai~~ rapporti di forza, alle capacità di lotta, di movimento,
 di unità dei lavoratori ^{gare} dell'azienda si possono modificare a ~~favore~~
 nostro favore ~~e~~ le situazioni in risposta all'azione padronale
 che cerca di mutare ~~in~~ suo favore violando gli accordi intercon-
 federali.

Quindi quando noi parliamo di iniziativa quando noi par-
 liamo di movimento nei luoghi dove abbiamo dei rapporti di forza
 favorevoli dobbiamo dire questo che anche in quei pochi casi dove
 i diritti sono rispettati, il funzionamento delle libertà delle
 commissioni interne, è garantito nei termini stabiliti dall'accor-
 do, abbiamo ~~la~~ possibilità e abbiamo il dovere anche di sviluppare
 il movimento per affermare situazioni nuove, posizioni nuove.

Purtroppo però questa situazione non è molto diffusa,
 si tratta di casi particolari, e il problema fondamentale resta
 quello di impiegare tutte le nostre forze e specialmente laddove
 sono ~~favorevoli~~ a noi, per riconquistare, consolidare i diritti
 delle commissioni interne i diritti dei lavoratori sulla base
 dell'accordo interconfederale^e sulla base dei riconoscimenti costi-
 tuzionali che di questi diritti sono stati fatti.

Mi pare che questo sia uno dei problemi essenziali e mi
 pare che sia la strada questa per reare una condizione favorevole
 più rapidamente possibile, che risponde alle obiezioni che fanno
 i compagni al carattere aziendale della lotta e del movimento e

che risponde anche alle esigenze, ai problemi che pongono quei compagni ~~■~~^{che} invece di cominciare dal movimento ~~dei~~ aziendale vorrebbero cominciare da un movimento di carattere generale, o per lo meno da una proclamazione più positiva, più chiara, più netta, di un movimento generale, dall'obbiettivo di un movimento di carattere generale da parte delle organizzazioni nazionali. Questo mi pare che sia uno dei problemi di fondo che stanno di fronte a noi, ~~■~~ che si riferisce alla questione della lotta per la difesa delle Commissioni interne e dei diritti dei lavoratori. In riferimento a questo vi è la questione dei motivi, su cui noi dobbiamo ricercare di più, fare di più lo sforzo di mobilitazione e di unità dei lavoratori.

Io credo che una delle questioni, anzi le due questioni più importanti, decisive agli effetti della difesa dei diritti dei lavoratori e anche dei diritti delle C.I. vi sia la questione dei licenziamenti individuali, e la questione delle assunzioni. Noi forse non abbiamo valutato abbastanza la grande importanza che hanno questi due fatti nella vita della classe operaia nelle aziende. E forse non so, quando abbiamo parlato di collocamento, o quando abbiamo parlato di licenziamento individuale in rapporto ^{agli accordi} ~~ai rapporti~~ sindacali ai contratti di lavoro agli accordi sulle commissioni interne, alla vita sindacale abbiamo visto queste due questioni, come delle questioni elementari e le abbiamo viste molto ~~■~~ probabilmente da un punto di vista tecnico-sindacale.

Ora che si tratti questo di due questioni elementari forse è vero, ma si tratta di quelle questioni elementari, di quelle questioni primitive da cui dipende la vita, l'esistenza, la libertà del singolo lavoratore. Ora io credo che noi dobbiamo superare la situazione in cui nel nostro paese il problema del licenziamento o il problema del collocamento, dell'assunzione, attraverso le forme che noi conosciamo dei contratti a termine, della sul collocamento, ecc; siano considerate delle cose di secondaria importanza, agli effetti della lotta della classe operaia agli effetti del movimento delle lotte sindacali, della vita dei lavoratori italiani. Si tratta, è vero, di due elementi elementari, di due elementi primordiali della vita della classe operaia e dei lavoratori italiani, ma di due elementi base della sua libertà, della sua indipendenza della difesa della garanzia dei suoi diritti. Noi il problema del collocamento, dell'assunzione, e il problema dei licenziamenti dobbiamo elevarlo come elemento centrale, come uno degli elementi centrali, come uno dei fattori ~~più~~ fondamentali della difesa dei diritti della libertà, della difesa della democrazia, della libertà della classe operaia, dei diritti della classe operai che poi sono ~~in~~ la difesa della libertà e dei diritti di tutti i lavoratori, di tutti i cittadini italiani.

Io credo che uno sforzo notevole dobbiamo fare per elevare queste due grosse questioni al livello di due grossi problemi politici, politico-sindacali del nostro Paese e non dobbiamo lasciarli al livello di molte altre questioni che sono viste da un punto di vista prevalentemente tecnico-sindacale, prevalentemente concordatario, prevalentemente normativo e come dei problemi che devono essere risolti prevalentemente attraverso un'azione parlamentare. Certo finchè noi lasciamo il problema del licenziamento individuale e il problema del collocamento a quel livello, difficilmente noi riusciamo a fare grande mobilitazione di forze, perchè difficilmente noi riusciamo a far capire alle masse dei lavoratori, ai cittadini democratici del nostro Paese, l'importanza della posta che si giuoca quando si fa il collocamento discriminato e quando si fa il licenziamento individuale discriminato; si tratta di una delle carte più importanti che si giuoca oggi nel nostro Paese sul terreno della lotta della difesa della democrazia e noi per le categorie industriali, come per le categorie agricole, come per le categorie impiegatizie e in genere, per tutte le categorie dei lavoratori, dobbiamo elevare questo problema al livello di un grande problema politico-sindacale, di un grande problema nazionale, che interessa direttamente la difesa dei diritti e delle libertà dei lavoratori.

Credo che sia difficile garantire la libertà nelle elezioni, la tutela dei diritti dei membri delle commissioni interne, i diritti di riunione, il diritto di affissione, di sede, credo che sia difficile lottare per un regolamento di fabbrica democratico, credo che sia difficile portare a termine bene le nostre lotte per tutte le rivendicazioni, tutte le nostre lotte, per tutti i problemi che interessano la classe operaia, se noi non diamo una sufficiente garanzia, le garanzie necessarie ai lavoratori, su queste due ^{grosse} questioni, della loro vita della loro esistenza che investono in pieno la prospettiva della vita loro e della vita dei loro familiari.

Credo quindi che noi dovremo fare un grande sforzo, per dare a questo obiettivo della nostra azione tutto il rilievo politico sindacale che è indispensabile, che è necessario, che è urgente, unito a tutte le altre questioni di cui ho parlato; a cominciare dalle elezioni, della tutela dei diritti dei membri delle commissioni interne, come singoli lavoratori, i diritti di riunioni, i diritti di affissione, di sede, che sono i punti su cui si concentra di più l'offensiva dei gruppi padronali. Credo che una importanza forte noi dobbiamo dare al problema del regolamento interno, noi abbiamo una situazione curiosa in questo campo. Abbiamo aziende in cui non esiste nessun regolamento interno, abbiamo aziende in cui esiste un regolamento interno di carattere fascista, che sono

quelli fatti in periodo di dittatura fascista, con formulazioni di tipo fascista, oppure abbiamo notificazioni delle aziende che sono ispirate allo spirito più gretto e più reazionario dei gruppi padronali. O

Ora io credo che la cosa dobbiamo studiarla attentamente. Al Congresso di Napoli come CGIL noi avevamo lanciato la carta dei diritti dei lavoratori, che conteneva gli elementi essenziali, in termini politici, in termini costituzionali, problemi che riguardano la libertà dei lavoratori nelle aziende. E credo che fosse necessario farlo e credo che la critica più grave, più seria, più profonda e l'autocritica più grave, più profonda, che i dirigenti confederali devono farsi sia proprio quello di non aver saputo portare avanti l'iniziativa in questo campo presa al Congresso di Napoli. Di non aver saputo valutare il significato, la portata, il peso che questa iniziativa aveva proprio nel momento in cui l'offensiva padronale si scatenava con quelle determinate caratteristiche che io ho detto.

Credo però nello stesso tempo che non siamo riusciti a sintetizzare in termini aziendali, queste formulazioni di carattere generale che noi abbiamo fatto con la Carta dei Diritti dei lavoratori. Non siamo riusciti a fare per esempio, su un piano aziendale oppure anche su un piano locale, su un piano di categoria quello che noi siamo riusciti a fare ^{pat. J} ~~su un~~ piano del ^P lavoro. Noi abbiamo

fatto delle enunciazioni di carattere generale, per il Piano del Lavoro. Ma queste enunciazioni di carattere generale sono diventate poi enunciazioni locali, regionali, provinciali, di categoria, di azienda, sono state oggetto di formulazioni concrete e soprattutto sono state oggetto di lotte. Il grande periodo degli scioperi a rovescio nasce dal Piano del Lavoro. E mentre noi in questo campo del Piano del Lavoro siamo riusciti a realizzare un movimento di lavoratori, alleanze unità di ceti sociali, di professionisti, di tecnici, di scienziati, sul piano della difesa delle libertà, ~~ma~~ ~~piuttosto~~ non siamo riusciti a fare abbastanza. Ora io credo che noi dobbiamo richiamarci alla Carta dei diritti dei lavoratori, dobbiamo richiamarci portando a piena realizzazione l'iniziativa della CGIL ~~ma~~ presa con la convocazione della Conferenza nazionale per la difesa delle libertà dei lavoratori, ma io credo che dobbiamo anche realizzare cercando di concretizzare e di concretizzare in modo particolare sul piano aziendale la formulazione e l'azione ^{per i} ~~dei~~ diritti dei lavoratori, anche in riferimento alla questione dei regolamenti di fabbrica.

Noi dobbiamo ^{lottare} ~~lottare~~ per la liquidazione dei regolamenti di fabbrica di impronta fascista, dobbiamo lottare per la ^{ulazio} ~~formazione~~ ne di nuovi regolamenti di fabbrica dove vi sono questi di tipo fascista, dove non vi sono regolamenti e studiare se questa questione del regolamento, di un regolamento di fabbrica democratico non possa

essere uno degli elementi capitali della nostra azione per la difesa dei diritti dei lavoratori nell'azienda, per la mobilitazione, per dare obiettivi concreti alla nostra mobilitazione, per creare alleanze attorno alla nostra mobilitazione suscala aziendale per la questione della libertà.

Certo io il problema non lo dò per risolto, ma sono convinto ~~me~~ che la Carta dei diritti dei lavoratori la quale può essere ancora oggetto forse di iniziative importanti anche su piano parlamentare, io sono convinto che noi non riusciamo a dare efficacia al nostro movimento se, nello stesso tempo, che riprendiamo i motivi generali della Carta dei diritti dei lavoratori non ci sforziamo di formulare sul piano aziendale la Carta dei diritti dei lavoratori, in riferimento concreto alle situazioni aziendali e con un certo riferimento al regolamento interno di fabbrica nella azienda.

La cosa io la metto in discussione, penso che debba essere studiata, ma penso che con tutta probabilità questo elemento del regolamento di fabbrica, di regolamento democratico di fabbrica, possa essere uno ^{dei più} ~~degli~~ importanti per lo sviluppo della nostra attività per dare un obiettivo concreto alla nostra azione.

Credo che noi dobbiamo dare una certa unità fra la nostra azione per i diritti dei lavoratori ~~nella fabbrica~~ nelle aziende e ~~in~~ nelle rivendicazioni economico-sociali.

In fondo tutte le cose di cui io vi ho parlato compreso

la questione dell'assunzione dei lavoratori, del collocamento, delle elezioni, della tutela dei membri di Commissione interna, delle riunioni dell'affissione, ecc. tutti questi fatti sono garantiti in una misura più o meno larga dallo stesso accordo interconfederale. E proprio con l'applicazione dell'accordo interconfederale noi possiamo fare grandi passi in avanti rispetto alla situazione esistente, proprio in questo campo, su tutte le questioni concrete.

E credo che ampie possibilità ~~sulla~~ esistono anche in materia di rivendicazioni economiche e sociali. E qui io mi voglio riferire anche alla questione del paternalismo, alla questione delle iniziative paternalistiche dei gruppi padronali ^{che} ~~e~~ specialmente ~~nei~~ nei grandi gruppi monopolistici, che specialmente nelle grandi aziende hanno preso una certa consistenza e un certo rilievo.

Ora situazioni anche qui che i compagni presente conoscono, situazioni che si basano sul supersfruttamento dei lavoratori, e che noi forse non abbiamo tenuto ⁱⁿ sufficientemente conto. Molto spesso è avvenuto, nel passato, così come risulta dall'analisi critica fatta per la situazione della FIAT e per altre aziende, troppo spesso risulta che noi di fronte a determinate ~~e~~ iniziative padronali prese nel corso di determinate nostre iniziative di carattere tradizionale e sindacale, noi siamo riusciti, noi siamo andati avanti nella nostra strada senza tener conto delle manovre padronali, le quali qualche volta sono riuscite a ~~schiacciare~~ sfiancare, a indebolire, ad ~~estenuare~~

attenuare la forza, l'efficacia, l'estensione del movimento dei lavoratori.

Ora noi non abbiamo nulla da rilevare circa i nostri metodi più tradizionali di lotta sindacale, ma certo l'esperienza dolorosa, amara di certe situazioni aziendali di grandi aziende del nostro Paese, ci costringe a richiamare l'attenzione, l'esigenza di tenere in massimo conto l'iniziativa padronale soprattutto nel campo paternalistico.

Premi, assistenze, viaggi, aiuti ai familiari, iniziative che spesso tengono conto anche delle diverse condizioni familiari tra i lavoratori, iniziative in fondo che cercano di dare ai bisogni dei lavoratori una soluzione di collaborazione col gruppo padronale, con la direzione azienda^{le}, di abbandono della lotta di classe, di tradimento degli interessi di classe.

~~Ita~~ Ora noi sappiamo che tutto questo è il risultato di una intensificazione dei ritmi di lavoro, dei tempi di lavoro, riduzione dei tempi di lavoro, ~~è~~ ^{noi} sappiamo che tutto questo è il risultato di un sistema di tipo americano che si introduce sempre più nelle aziende e che intreccia il controllo sull'attività produttiva del lavoratore con il controllo dell'attività politica e dell'orientamento politico del lavoratore, sappiamo che tutto questo si combina con lo sviluppo di questo potere padronale, che controlla ogni minuto della vita del lavoratore, non solo dal punto di vista della spesa delle sue energie, ma anche dell'orientamento delle sue idee, della sua attività sociale.

Sappiamo tutto questo e questa è una ragione di più per dare una maggiore attenzione, e ~~badate~~ ^{badate} questo noi lo possiamo fare anche basandoci sui diritti riconosciuti alla Commissione interna dagli accordi ^{inter} confederali. ~~Io~~ insisto su questo non perchè intenda limitare, ma perchè mi riferisco all'azione che noi dobbiamo svolgere per la difesa di questa istituzione, il rafforzamento ~~di questa~~, il consolidamento dei diritti di questa istituzione e io voglio sottolineare che anche nell'ambito degli accordi interconfederali la C.I. per esempio ha delle ampie possibilità di intervento in questa direzione, intervento di neutralizzazione, di risposta delle iniziative paternalistica padronale in materia di contratti, in materia di salari. ~~Io~~ so che in un articolo si parla che la Commissione interna deve intervenire ~~in~~ sui nuovi metodi salariali, sulla questione degli orari di lavoro, ~~alle~~ ^{dalle} ore straordinarie quindi, sulla questione per esempio della direzione delle istituzioni sociali che sono nelle aziende, come le Mutue, come certe iniziative di carattere sociale, quindi ampie possibilità che vengono date anche in questo campo dall'accordo stesso per le commissioni interne.

~~E~~ io credo che noi dobbiamo fare una azione particolare per utilizzare al massimo tutte queste possibilità e per utilizzarle contemporaneamente nello stesso tempo e sullo stesso piano dell'azione che noi dobbiamo svolgere per la difesa dei diritti dei lavoratori, per dare un contenuto economico, sociale, rivendicativo anche alla difesa dei diritti delle commissioni interne, dei ~~diritti~~ ^{diritti} dei lavoratori nell'azienda. Un contenuto sociale che renda possibile la mobilitazione e l'unità

di tutti i lavoratori, anche di quegli strati di lavoratori che sono più sensibili ai motivi rivendicativi e sociali che ai motivi politici.

Io credo che questa è una delle cose, uno degli insegnamenti più importanti che ci provengono da alcune delle esperienze più dolorose che noi abbiamo avuto in questi ultimi tempi. E credo che sarebbe un errore se noi ci spaventassimo di una eccessiva ingerenza delle commissioni interne in problemi aziendali che sotto certi aspetti possono essere anche di competenza e direi soprattutto di competenza della organizzazione sindacale. E io credo che dove vi è una organizzazione sindacale, provinciale in modo particolare di categoria, che abbia iniziativa, capacità, forza organizzata, questo sindacato potrà arrivare nelle situazioni aziendali contemporaneamente alla commissione interna, con l'aiuto della commissione interna stessa.

Ma credo che là dove il caso troppo spesso si verifica, dove i nostri sindacati di categoria non hanno la capacità di arrivare prontamente, immediatamente a delle situazioni aziendali, un ampio margine di iniziativa debba essere dato lasciato coraggiosamente alle commissioni interne le quali, devono intervenire, possibilmente sollecitando il sindacato, devono intervenire in nome proprio, utilizzando gli stessi accordi sindacali, rivendicando tutti i diritti che gli provengono dagli accordi sindacali, basando la loro attività e la loro iniziativa sulla precondizione fondamentale di una condotta unitaria della loro azione.

Questo mi pare che sia uno degli aspetti fondamentali, sui quali noi dobbiamo attirare la nostra attenzione tenendo conto di non confondere la sostanza delle nostre posizioni in materia di politica paternalistica padronale con le posizioni padronali e con le posizioni cislite. Noi sappiamo che dobbiamo rivendicare le rivendicazioni in tutti i campi con dei diritti acquisiti dai lavoratori, con loro lavoro con la loro attività, con le loro responsabilità e dobbiamo rivendicare soprattutto che questo riconoscimento di questi diritti avvenga col riconoscimento e attraverso il riconoscimento della parte che devono avere le normali organizzazioni sindacali e in primo luogo le commissioni interne nella trattativa, nella firma, nell'accordo su tutte queste determinate questioni, ~~per~~ ^{cioè} distinguere nella sostanza la nostra posizione con lo spirito dalla nostra rivendicazione, col contenuto di classe delle nostre rivendicazioni che presenta la richiesta del lavoratore come un diritto e che presenta la nostra organizzazione, le nostre commissioni interne, i nostri organismi sindacali nell'azienda come gli organismi atti per stabilire determinati accordi, per sanzionare la conquista di determinate rivendicazioni.

Queste mi sembra che siano alcune delle questioni ^{sul} le quali noi dobbiamo attirare la nostra attenzione correggendo determinate timidezze di determinati errori e difetti compiuti nel passato; e

credo che dobbiamo fare, dare una grande attenzione alla questione delle commesse.

~~La~~ su questa questione delle commesse voglio dire sinceramente quello che penso ed è questo che non mi sembra che sia una cosa di competenza esclusivamente sindacale, penso che la nostra ~~organizzazione~~ ^{organizzazione} sindacale si debba impegnare a fondo per respingere l'intimidazione, il ricatto, la minaccia sulla base delle commesse.

Ma penso che noi siamo qui di fronte a un grosso problema politico, credo che qui siamo di fronte ad un intervento nella politica interna di una potenza straniera attraverso l'uso ~~della~~ della sua forza e del suo potere economico e credo che qui siamo di fronte ad una situazione che esige l'impegno non solo di tutte le nostre forze sindacali nell'azienda, ma di tutte le nostre forze politiche nell'azienda e forse fuori dell'azienda. Credo, penso che una questione di questo genere debba essere oggetto di un esame più attento da parte anche delle organizzazioni politiche del nostro Partito perchè la minaccia, l'intimidazione attraverso la commessa si sviluppa e si estende.

Vi sono elementi di artificio, di invenzione, di fantasia molto spesso il ricatto alla commessa non è altro che la manovra, la commessa non esiste molto spesso ma il fatto è che il ricorso a questo ricatto, a questa minaccia a questa intimidazione è reso possibile e si estende si riferisce alle commesse,

si riferisce ai finanziamenti e diventa uno degli elementi fondamentali

la possibilità delle commissioni interne e credo che noi dobbiamo dare molta attenzione proprio anche al problema dell'unità delle commissioni interne.

~~Io~~ già definito la politica padronale nei confronti dell'unità delle commissioni interne ed è fuori dubbio che noi nell'azienda dobbiamo sviluppare l'azione così come dobbiamo sviluppare nei confronti della Confindustria per difendere il carattere unitario, il funzionamento unitario, la sostanza, la caratteristica unitaria della C.I.

~~Io~~ credo che una gran parte del successo in questo campo dipende dal modo come noi sappiamo condurre la nostra azione per la difesa dell'unità della C.I. nei confronti dei lavoratori.

~~Io~~ credo che noi su questo campo, in questa direzione, in questa questione abbiamo commesso degli errori non ~~che~~ ^{che} non abbiamo proclamato la nostra politica unitaria nei confronti delle commissioni interne, non che noi non abbiamo fatto degli sforzi per dare un contenuto unitario all'azione delle commissioni interne, ma troppo spesso secondo me abbiamo avuto in questo campo delle visioni limitate e non sempre chiare. Credo che la debolezza fondamentale che noi abbiamo avuto in questo settore sia stata quel-

lo di non rispondere efficacemente^{ce} al tentativo padronale di dividere la commissione interna intensificando le varie correnti della C.I. con i vari sindacati.

Penso che l'errore più serio che noi abbiamo commesso, la debolezza più seria che noi dobbiamo registrare in questo campo consiste nel non avere reagito a questa tendenza del padrone di vedere in ogni corrente il sindacato e di non vedere ^{nel} più l'insieme delle correnti rappresentate dalla C.I. l'organismo unitario, rappresentativo, unitariamente di tutti i lavoratori dell'azienda.

Ora io avrei molte documentazioni per dimostrare errori, debolezze che sono state commesse in questo campo. ~~Sommariamente~~ Fondamentalmente noi abbiamo identificato la posizione della nostra ~~corrente~~ corrente nella C.I. con la posizione del sindacato, con la posizione della CGIL, con la posizione del sindacato dicategoria, con la posizione della CdL.

Ora evidentemente vi è qui un problema, i nostri eletti rappresentano il sindacato nella C.I., rappresentano la CdL nella C.I., rappresentano la Confederazione del lavoro, le federazioni nazionali di categoria nella C.I. e qualcuno può pensare, siccome i nostri rappresentanti nella C.I. sono quegli esponenti della

Confederazione, della federazione nazionale e delle CdL, del sindacato portano lì devono, è giusto che portino lì il riflesso la politica del sindacato nella C.I.

Ora il problema non sta in questi termini. Il problema è che il sindacato, la CdL; la Confederazione del Lavoro il Partito ha per le commissioni interne una politica, una determinata politica che è ~~sulla linea~~ ^{si} che è sulla base, ~~che è sui principi~~ della politica del sindacato, che è coerente con la linea politica ~~del Partito~~ della Confederazione del lavoro, della federazione, della CdL, del sindacato, ma che è una politica che si adegua al carattere della C.I., alla caratteristica unitaria della C.I., alla funzione che ha la C.I. che è rappresentativa di tutti i lavoratori ~~in~~ in partenza, all'inizio, come sua natura e io direi che il problema per esempio del programma, molto spesso capitano dei programmi delle commissioni interne, che sono ^{ché} ~~ex~~ contengono delle indicazioni, dei programmi del sindacato; delle indicazioni anche formali delle posizioni delle organizzazioni sindacali. *Vicino un po' l'idea della C.I. e l'idea del partito. Ora questi difetti noi dobbiamo correggerli e dobbiamo*
 correggerli rendendoci conto che noi mandando dei nostri rappresentanti nelle commissioni interne li mandiamo là per fare la politica ~~che si può fare~~, che si deve fare nelle commissioni interne. Quando il Partito lavora per elaborare i programmi di una organizzazione sindacale tiene conto, fa la sua politica, ma la fa tenendo conto che quella è una organizzazione sindacale.

Quando il Partito ~~si~~ studia e elabora una politica, la politica di ~~una azienda comunale~~, una amministrazione comunale fa la sua politica comunale, ma tiene conto che quella è una giunta comunale ~~XXXX~~ e tiene conto se quella giunta comunale è prevalentemente comunista, se invece è comunista e socialista, se insieme ai comunisti e socialisti vi sono e fa la sua politica tenendo conto della natura e della situazione concreta in cui agisce quella determinata giunta comunale e noi nei confronti della C.I. dobbiamo fare la politica del Partito, la politica della Confederazione adatta a quell'organismo ~~che~~ che ha quelle caratteristiche, che è eletto dai lavoratori per esercitare quelle determinate funzioni che non sono, badate, limitate ^{non} soltanto dall'accordo ^{interconfederale}, evidentemente l'accordo interconfederale pone dei limiti alla funzione della C.I. ^{che noi dovremmo vedere superati} ma i limiti alla funzione delle commissioni interne non sono posti soltanto dall'accordo interconfederale; sono posti dalla ^{loro} natura, dalla natura della C.I. che è di essere ^{un organismo unitario} rappresentativa di tutti i lavoratori.

E noi dobbiamo tener conto di questo e dobbiamo tener conto non perchè questo ci è imposto dalla direzione delle aziende e dai gruppi padronali, dobbiamo tener conto perchè noi abbiamo interesse che nell'azienda vi sia un organismo unitario rappresentativo per sua natura, per sua costituzione e per sua funzione di tutti i lavoratori di tutte le correnti sindacali e politiche e di tutti i aggruppamenti sociali che vi possono essere in tutte

le categorie, dobbiamo tenerne conto, abbiamo interesse se non qui forse, se noi non avessimo altri organismi evidentemente noi dovremmo dare certe preferenze, ma noi abbiamo molti organismi e noi abbiamo bisogno di questi organismi unitari, abbiamo bisogno che esista, che funzioni con queste caratteristiche e se non ci fosse noi dovremmo inventarlo e noi dovremmo inventarlo, dovremmo darlo ai lavoratori questo organismo, perchè i lavoratori hanno bisogno, tutti i lavoratori hanno bisogno di questo organismo; perchè i lavoratori nella azienda hanno bisogno di un organismo che li rappresenti unitariamente.

La Commissione interna sorge da una esigenza di tutti i lavoratori dell'azienda ^{non} ~~soltanto~~ da un calcolo politico o da un calcolo organizzativo, sorge da una esigenza reale che esiste nei lavoratori dell'azienda. I lavoratori delle aziende hanno bisogno di un organismo che li rappresenti unitariamente di fronte al padrone per tutti i problemi aziendali. *È questo il limite che conta per l'operaio e per il gruppo, conta per l'operaio e per il gruppo.*

Questo, questo è il limite che viene alla C.I., un limite che non è eterno: nel 1919-20 le commissioni interne ad un certo momento stavano per diventare i soviet nel nostro Paese. Ma lo diventarono seguendo un determinato processo conservando la loro caratteristica di organismi rappresentativi di tutti i lavoratori nell'azienda. Non abbandonando questa caratteristica, restando saldamente ancorati, elevandosi ma come organismi rappresentativi di tutti i lavoratori dell'azienda. Oramai dobbiamo tener conto di questo, dobbiamo

tenere conto delle situazioni politiche, ma noi dobbiamo tener conto che quando il padrone riesce o le organizzazioni scissioniste riescono a rompere, a infrangere questo organismo, a snaturarne le sue funzioni, a violarne e limitarne i suoi diritti, quando il padrone riesce a far questo ha una grande vittoria.

Ebbene, noi non possiamo dire che tutti i nostri compagni nelle aziende hanno considerato ^{come} una sconfitta la divisione della C.I. e noi abbiamo casi di adagiamento e quasi di adagiamento soddisfatto di un funzionamento separato che mettesse le varie correnti a contatto diretto col padrone e questo per evitare dibattiti, discussioni, per non perdere tempo. Ma il tempo poi l'hanno perso perchè il padrone ha trattato con gli altri e con i nostri tronconi ad un certo momento non ha trattato più.

Ora io credo che questa sia un'altra delle questioni di fondo che noi dobbiamo superare. Che cosa vuol dire questo: vuol dire che noi tenendo conto della natura, del carattere sostanzialmente unitario, di questa esigenza unitaria che viene fuori dai bisogni dei lavoratori dell'azienda e questo vuol dire che noi dobbiamo identificare sulla questione delle commissioni interne la nostra posizione con la posizione della CISL o con la posizione della UIL.

Ma no, non è questa la questione. Noi possiamo sostenere tenendo conto di quella caratteristica, della natura unitaria della C.I., noi dobbiamo agire sulla base dei nostri principi,

adattare la nostra politica alla situazione, alla natura di questo ~~maxparianda~~ organismo, ma partendo dai nostri criteri di fondo e lasciando alla base delle nostre iniziative, della nostra azione, i nostri ~~principi~~ ^{criteri} di fondo che sono quelli di unità ma per la lotta contro il padrone, che sono quelli di mobilitazione delle masse dei lavoratori anche per i bisogni più elementari, sono rivendicazioni più minute anche per la questione giornaliera ma con la finalità di sviluppare il movimento ad un livello sempre più avanzato, per sviluppare la coscienza di classe con l'aiuto del sindacato differenziandosi nettamente per la sostanza stessa se non per la forma di certe nostre proposte, ma anche per la forma. È d'altra parte tenere fede a questo carattere unitario della C.I. non vuol dire non differenziarsi dagli altri di fronte alle masse dei lavoratori, anche nel corso stesso delle agitazioni, dei movimenti e delle lotte rivendicative, c'è bisogno, c'è la necessità e c'è la possibilità di orientarsi, di differenziarsi.

Massimo sforzo per trovare una piattaforma di unità concreta totale, il più totale possibile con già altri rappresentanti delle commissioni interne, ma sforzo di una massima unità ~~per~~ ~~unitaria~~ nella C.I. preceduto da un'ampia azione, da un ampio sforzo unitario alla base fra i lavoratori.

Proposte di iniziative, di azioni unitarie della C.I. che hanno la loro origine da un ampio dibattito fra le masse dei lavoratori e che a un certo momento più che essere presentate da noi

sono presentate dalla massa dei lavoratori, sono praticamente presentate dalla massa dei lavoratori e che noi quando le presentiamo sappiamo di presentare rivendicazioni volute, attese dai lavoratori sulle quali sarà difficile agli altri resistere, e sulle quali in caso di resistenza sarà più facile per noi condurre la nostra azione di smascheramento, di lotta contro la politica scissionista, contro la politica collaborazionista di asservimento agli interessi padronali che in sostanza compiono i rappresentanti delle organizzazioni scissioniste.

Dibattito che del resto noi dobbiamo condurre in modo particolare nel corso delle elezioni, quando noi facciamo le campagne elettorali, cosa verificiamo; non sempre i candidati che noi presentiamo sono il risultato di un dibattito sul lavoro compiuto dai nostri rappresentanti nella C.I. precedente, sono non sempre il risultato di una selezione compiuta attraverso un giudizio, un esame ~~non~~ compiuto dai lavoratori stessi nell'azienda.

Troppo spesso avviene che noi ripresentiamo i candidati decaduti senza pesare il grado di aderenza di fiducia che essi hanno saputo conquistare e ~~mantenere~~ nei confronti dei lavoratori.

Troppo spesso noi ~~ci~~ ^{non} preoccupiamo di dare un carattere unitario ~~ai lavoratori~~ alle nostre liste, ~~Ma~~ ricordo che, non è molto, proprio dalla stampa del nostro Partito, più ancora che dalla stampa confederale, proprio dalla Segreteria del nostro Partito più che dalla Segreteria Confederale, è uscita l'iniziativa delle liste

unitarie. E quando si parlava di liste unitarie non si voleva dire come si dice adesso lista unitaria della CGIL, unitaria perchè è della CGIL.

L'iniziativa aveva un significato profondo, era quello di concordare delle liste unitarie anche con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali minoritarie ~~xxx~~ e sulla base di un programma comune .

Credo che se si valutasse bene il significato di questa iniziativa si capirebbe qual'è lo sforzo che voleva fare il nostro Partito in questa direzione, uno sforzo che significava prima di tutto azione alla base per far sorgere dalla base stessa l'esigenza di un programma e di una composizione unitaria, di una lista unica per le commissioni interne. E che significava forse più di ogni altra cosa il riconoscimento del carattere rappresentativo, unitario che la ~~ex~~ C.I. ha per tutti i lavoratori nell'azienda.

Io credo che noi dobbiamo riprendere quella iniziativa credo prima di tutto anche della nostra azione sindacale aziendale, ma credo che noi dobbiamo riprenderla nella nostra considerazione, nelle nostre riflessioni, per cercare di capire meglio il contenuto che noi vogliamo dare, che il Partito ha inteso dare all'attività, all'azione, alle funzioni delle C.I. con quella iniziativa stessa. Contenuto di programma unitario, contenuto di lista unitario che scaturisce da esigenze unitarie formulate dalla massa dei lavoratori. E questa è la direzione in cui noi ci dobbiamo muovere correggendo

i nostri ~~diff~~ errori.

Noi non abbiamo potuto fare in queste circostanze e in questo momento un esame approfondito dei risultati elettorali favorevoli a noi quando parlo di favorevoli parlo di quelli ~~che~~ ^{dove} ~~non~~ abbiamo aumentato le percentuali, ~~diverxabbixxxx~~ Però alcuni risultati anche più recenti, ~~esaxlixxxx~~ come per esempio quello del sementificio di Cagliari in questi giorni, alcuni di questi risultati sono dovuti in grande parte a un legame profondo, intimo, largamente democratico delle nostre organizzazioni, dei nostri rappresentanti delle commissioni interne, ~~e~~ con la massa di tutti i lavoratori dipendenti dall'azienda.

E credo che questo sia uno dei cambiamento più notevoli, più sensibili che noi dobbiamo fare, non come impostazione perchè credo siano cose già note, già dette, ma soprattutto sulla strada della realizzazione. Io vorrei aggiungere che il coraggio che noi dobbiamo mettere in questa nostra azione unitaria sul terreno delle commissioni interne proviene anche dal fatto che esistono altri organismi, che esistono i sindacati, che esistono ~~non~~ soprattutto il Partito ~~ixxxxix~~ i quali a loro volta hanno le loro funzioni e i loro compiti e per restare sul terreno del sindacato, i compiti di dare una coscienza di categoria, una coscienza di classe sempre più elevata alle masse dei lavoratori che si raccolgono attorno

alla C.I. e che non si raccolgono ancora attorno al sindacato.

Compito di educazione anche ideologica che fronteggi il tentativo di penetrazione ideologica del padronato, che esiste nelle masse dei lavoratori attraverso i principi della produttività, attraverso i principi delle relazioni umane così come vengono intese dagli americani e dai seguaci degli americani nel nostro Paese.

Noi dobbiamo tenere conto dell'importanza, della funzione che ha il sindacato nell'azione polemica nei confronti della CISL, nei confronti della UIL, polemica politica sindacale, polemica ideologica, polemica sui problemi concreti rivendicativi aziendali, polemica nel quale il sindacato ha un margine molto più vasto ~~pi~~ più largo di quello che possono avere i rappresentanti del sindacato nella C.I.

Credo che queste due cose prendono il loro rilievo e la loro importanza se si tiene conto delle situazioni concrete che noi abbiamo nelle aziende, che noi abbiamo nella classe operaia. Io credo che troppo spesso vediamo la classe operaia così in modo uniforme, non teniamo conto delle stratificazioni di categoria, ~~di~~ delle stratificazioni anche locali che ci sono, delle differenziazioni, dell'influenza padronale, dell'influenza avversaria sulla base della classe operaia.

Io voglio richiamare l'attenzione per esempio su questo fatto. Vi ho parlato, per esempio, inizialmente, del fatto che la CISL è assente nel 30% delle aziende superiori ai 100 dipendenti nelle quali noi ci siamo. E vi ho detto che vi sono delle situazioni più gravi se si esamina la cosa più in generale. Noi abbiamo nel nostro paese 1.220 aziende con più di cento dip. in cui non esiste la C.I. non esiste, perchè non è stata eletta, perchè non c'è nè la vecchia, nè la nuova, in 1.220 aziende superiori ai 100 dipendenti. Che cos'è questo? E' un problema soltanto organizzativo? Io non credo. Evidentemente vi è un elemento organizzativo, vi è un elemento di capacità, di ~~organizzazioni~~ radiazione organizzativa di utilizzazione delle nostre forze per collegamenti con tutti i luoghi di lavoro. Ma il fatto che manchi una certa spontaneità in queste aziende, secondo me indica qualche cosa d'altro, indica un livello arretrato di orientamento, se non dappertutto, in buona parte di queste aziende. Badate che 54 di queste aziende sono superiori ai 500 dipendenti, le altre sono inferiori ai 500, ma 54 sono superiori ai 500 dip. Ora io credo che qui c'è un'espressione di una situazione, credo che sarebbe molto interessante e lo faremo questo andare a vedere in quali categorie avvengono questi fatti, in quali categorie e in quali località, e sono convinto ~~che~~, può darsi che mi sbagli, che in buona parte questo fenomeno si verifica in categorie e in zone dove la classe

operaia e i lavoratori hanno un livello di orientamento inferiore a quello di altri lavoratori.

Io vorrei richiamare anche l'attenzione sull'importanza dei voti ottenuti dalla CISL e dalla UIL nei confronti dei nostri voti. ~~Maixix~~ Prendendo per base non il 1954 o 55 o 53, ma prendendo per base il 1952. Noi abbiamo avuto nel 52 75.000 voti della CISL contro 218 mila voti nel settore metallurgico nel 1952. 75.000 voti alla CISL e alla UIL contro 218 mila ai nostri. 75.000 operai metallurgici, certo qui vi sono gli impiegati, certo qui vi sono anche i sorveglianti della FIAT probabilmente, ci sono le spie, ci sono gli agenti padronali. Ma qui vi sono 75.000 metallurgici che hanno votato nel 1952 per la CISL. Abbiamo 38.000 tessili che hanno votato per la CISL e per la UIL contro 62.000 che hanno votato per la CGIL. 38.000 tessili, operaie operai, certo anche qui ci sono e cifre di questo genere se ne possono elencare delle altre. Che cosa significa questo? Significa che vi è l'influenza padronale in uno strato notevole, troppo notevole di lavoratori, che ~~xx~~ è l'influenza della CISL non è soltanto un elemento determinata da rappresaglie da intimidazioni, ma ha alla sua base anche qualche cosa, in una certa proporzione qualche cosa di profondo, di serio, ci deve preoccupare.

E che secondo me non ci ha preoccupato abbastanza. Credo che una delle critiche che noi ci dobbiamo fare di più è proprio quella di esserci adagiati su questo 75% che noi avevamo nel 1951, nel 1950, nel 52. Noi eravamo fieri, sicuri tranquilli 75-80% e non sapevamo che questo 25% che non era per noi, assieme a quelli che non votavano, percentuale di un certo valore, erano degli operai, non erano dei borghesi, erano degli operai, dei lavoratori, dei lavoratori di fabbrica. Questo noi non abbiamo pensato, e non abbiamo pensato che noi dovevamo sentire il dovere di conquistarli, di non sentirci tranquilli al pensare che migliaia e migliaia di operai di azienda seguivano in quel momento le organizzazioni scissioniste di ispirazione padronale.

~~X~~ credo che, in fondo, sia qui l'origine di certe nostre sconfitte, l'origine prima di certi nostri errori, di certi nostri difetti, nel non vedere che cosa doveva significare la parte, la funzione, il compito importante e decisivo che la C.I. poteva avere per conquistare alla democrazia, al sindacato unitario e democratico, anche questo 25% anche queste migliaia di lavoratori.

Noi ~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~ ci siamo accontentati delle posizioni che avevamo, e abbiamo considerato sufficienti per

esercitare indefinitivamente la nostra funzione di dirigente considerando queste posizioni intaccabili, non considerando cosa potevano significare in mano al padrone, in mano agli scissionisti, in mano al governo queste forze disperse, disorientate divise della classe operaia, dei lavoratori italiani.

~~Io~~ questo lo dico perchè in questo momento in cui noi ci accaniamo così tanto nell'analisi, nella ricerca dei mezzi di lotta e di azione, nelle fabbriche, nella situazione in cui noi siamo stati sconfitti lo dico perchè noi dobbiamo cercare anche di andare avanti dove abbiamo delle posizioni ~~molto~~ forti, perchè forse là noi vediamo in modo più chiaro, più che altrove, le situazioni più di fondo, più lontane, che influenzano una minoranza, la vecchia minoranza della classe operaia che ha continuato a seguire le organizzazioni scissioniste. E qui possiamo trarre degli insegnamenti importanti, utili e necessari per aggiungere a tutti i fattori, a tutti gli elementi che vogliamo mettere in campo per la riconquista di posizioni perdute per il consolidamento di posizioni che abbiamo, l'allargamento delle posizioni anche dove abbiamo delle posizioni soddisfacenti.

~~Io~~ credo che sia un dovere questo per tutti noi su scala nazionale e su scala ~~na~~ provinciale di categoria e fare una rapida analisi di queste situazioni e andando anche al pas-

sato, ricordandosi che queste migliaia, che una parte di queste migliaia di lavoratori che oggi votano sotto la pressione padronale, la rappresaglia, il timore, la paura della fame e del licenziamento, una parte votava anche ~~XXXXXX~~ quando questi elementi non erano più decisivi e sotto l'influenza di fattori forse più pericolosi, senz'altro più pericolosi di quanto possano essere ^{politicamente} la rappresaglia, l'intimidazione, il ricatto, al licenziamento e alla fame.

Queste sono alcune cose sulle quali io vorrei attirare l'attenzione in riferimento a queste questione delle commissioni interne, però io non posso fare a meno di parlare di alcune cose rapidamente di carattere organizzativo, in modo particolare sulla questione delle sezioni sindacali. Noi abbiamo deciso come confederazione del lavoro, abbiamo deciso come Partito di dare vita alle sezioni sindacali, e quando abbiamo deciso questo prima in sede sindacale ancora che in sede politica, abbiamo visto questo problema in relazione all'azione di politica aziendale che l'organizzazione sindacale deve svolgere e abbiamo messo fin dall'inizio in relazione l'esigenza della sezione sindacale aziendale con l'esigenza della distinzione dei compiti fra C.I. e organizzazione sindacale.

Quando noi oggi andiamo ad analizzare le realizzazioni ^{altre} in questo campo dobbiamo registrare lo ~~zero~~ ~~XXXX~~ zero, non vi è nessuna realizzazione, non vi sono stati certamente sforzi

da parte nostra per la realizzazione di queste decisioni ma ritengo però che sforzi non ve ne siano stati neanche da parte del Partito e che continuano a perdurare incertezze e dubbi che nascono spesso da delle difficoltà obiettive che vi sono nelle aziende, come per esempio quella della difficoltà di eleggere negli organismi dirigenti ma che nascono spesso da non buona interpretazione sostanziale dei compiti e della funzione della sezione sindacale nell'azienda e nella C.I.

In fondo, ancora oggi compagni, vi sono dei dirigenti sindacali nazionali i quali, quando sentono parlare di sezione sindacale dicono è inutile, intanto noi abbiamo i nostri rappresentanti nella C.I. che soddisfano le esigenze del sindacato.

Vi sono di queste situazioni nelle organizzazioni, nelle direzioni nazionali, vi sono di queste situazioni anche nelle organizzazioni ~~sindacali~~ camerali. Incomprensione, adagiamento nelle storture delle strutture dei vari organismi, nei compiti; un adagiamento che naturalmente impedisce sia lo sviluppo dell'azione della C.I., sia lo sviluppo della organizzazione sindacale e che qualche volta, anzi abbastanza spesso è alla base di certe sconfitte, di certi risultati negativi.

Ora, però vi sono anche le difficoltà obiettive, la C.I., la sezione sindacale nei loro organismi dirigenti specialmente, come la questione della cellula sono un problema di quadri.

E in materia di ~~di~~ problema di quadri~~x~~ compagni, io, dopo diversi anni d'esperienza all'ufficio d'organizzazione della CGIL, in materia di quadri, devo confessare che quando mi trovo di fronte a una non sufficiente comprensione da parte delle organizzazioni di Partito non vi è nulla da fare per la CGIL e per le organizzazioni sindacali.

La cosa è logica, la cosa è naturale, i quadri comunisti li comanda il Partito quando sono nell'organizzazione sindacale, quando sono nelle organizzazioni di massa democratiche, di vario genere e di varia natura. Questo che cosa significa, significa che un problema così importante, così fondamentale così decisivo agli effetti dell'orientamento della nostra azione e di irrobustimento delle nostre strutture, un problema di questa natura non si risolve se non con uno sforzo concordato localmente tra i nostri organizzatori sindacali di Partito e le ~~nostre~~ organizzazioni di Partito.

Se non si fa uno sforzo concordato contemporaneo, pianificato direi, fra corrente comunista nell'organizzazione sindacale e direzioni e segreterie delle federazioni, se non si fa questo si corre il rischio di spendere delle energie, di costruire sulla sabbia organismi che crollano e che non riescono neanche in tempo a vivere e per morire prima di entrare in funzione.

Ora io vorrei attirare l'attenzione su questo problema perchè penso che nel Partito ~~si~~ non vi sia una sufficiente cognizione delle ragioni di fondo che hanno portato alla creazione delle sezioni sindacali. E penso che di fronte ~~alle~~ ^{delle} difficoltà reali che esistono per tutto il movimento nel campo dei quadri, troppo spesso quella della sezione sindacale, della creazione del nucleo dirigente della sezione sindacale viene sacrificato, e viene sacrificato non tenendo conto che molto spesso l'utilizzazione di energie del Partito nel settore, nella direzione delle organizzazioni aziendali, sindacali e delle commissioni interne, rendono al Partito come influenza e come forza organizzata forse molto di più di quanto possono rendere se utilizzati diversamente.

Voglio parlare, dire due parole ancora sulla questione della Commissione Parlamentare d'Inchiesta, ~~anche~~ ^{anche} perchè mi pare che questa Commissione Parlamentare d'Inchiesta debba essere considerata una parte dell'azione generale che noi dobbiamo condurre in difesa dei diritti dei lavoratori e in difesa delle commissioni interne.

Non voglio parlarvi dei problemi di funzionamento interno della Commissione parlamentare, ~~distribuzione di istruzioni di~~ di istruzioni, di impostazioni ecc. ~~xxxx~~. Vi sono dei problemi che sono ~~più urgenti~~ ^{Più urgenti} e che riguardano l'orientamento dell'attività delle nostre organizzazioni in rapporto alla inchiesta parlamentare

Gli obbiettivi voi li conoscete e dopo quello che vi ho detto io penso che la questione dell'unità e della libertà della C.I. ha un interesse prevalente anche nel corso dell'inchiesta stessa, ma io ritorno alle cose che dicevo prima: la base di tutto deve essere la difesa dei diritti di tutti i lavoratori. E credo che in primo piano ancora, più ancora che la questione della C.I. il problema del licenziamento individuale nella direzione di una giusta causa per il licenziamento individuale, anche nell'industria, anche nella sostanza, anche se non nella forma è la questione del collocamento onesto, giusto, indiscriminato.

Questi mi pare che siano i due elementi che dobbiamo mettere in rilievo ~~insieme~~ ^{assieme} a tutti i problemi di carattere sociale, ~~assistenza~~ assistenziale e sanitario sulla linea di mettere questa questione del licenziamento e del collocamento sul piano delle garanzie di fondo per la libertà, l'indipendenza politica e morale del lavoratore italiano.

ORIENTAMENTI E DIRETTIVE PER L'ADEGUAMENTO DELLE STRUTTURE ORGANIZZATIVE, E SUI QUADRI SCATURITI DALLA RIUNIONE DEL C.D. DELLA C.G.I.L. DEL 20-21-1956.-

Il Comitato Direttivo della CGIL, nella sua riunione dei giorni 20-21 novembre 1956, ha approvato l'orientamento scaturito dalla Commissione Nazionale di Organizzazione e quadri del 21-22 settembre scorso, pubblicato su "Rassegna Sindacale" del 15 novembre 1956, per l'adeguamento della struttura organizzativa, alle nuove esigenze della politica sindacale, delineata dal IV° Congresso della CGIL e ulteriormente elaborata e precisata, nelle riunioni del Comitato Direttivo Confederale, che lo hanno seguito.-

E' evidente che gli orientamenti che qui di seguito si ribadiscono, devono essere applicati non in forma schematica e meccanica, ma, al contrario, devono trovare la loro giusta applicazione a seconda delle caratteristiche proprie e delle situazioni reali delle diverse categorie e località.-

Il Comitato Direttivo della CGIL, ha rilevato anzitutto, che:

- 1°) - in base alle esigenze dell'attuale politica sindacale della CGIL, il compito essenziale è quello di potenziare i sindacati di categoria, affinché abbiamo la piena capacità autonoma, nella elaborazione della politica di categoria e delle rivendicazioni dei lavoratori nella direzione effettiva delle lotte, facendo così corrispondere, in ogni momento, la sua politica sindacale e la sua iniziativa alle reali esigenze dei lavoratori. E' attraverso l'organizzazione sindacale di categoria che il Comitato Direttivo Confederale ritiene possibile la realizzazione di una maggiore capacità di elaborazione delle rivendicazioni dei lavoratori, una accresciuta possibilità di interessamento dei lavoratori stessi alla difesa dei loro interessi, di migliore sviluppo dell'azione unitaria tra tutti i lavoratori, di una maggiore possibilità di contatto, quindi, con i lavoratori e di una conseguente e maggiore facilità della loro iscrizione al sindacato unitario di classe aderente alla CGIL;
- 2°) - si pone con urgenza la necessità di operare un concreto decentramento organizzativo delle nostre organizzazioni di categoria - sempre in relazione alle specifiche caratteristiche delle diverse categorie e località - al fine di permettere alle organizzazioni di categoria stesse, di collegarsi in modo organizzativo con gli iscritti e i lavoratori, per conoscerne meglio le aspirazioni e le esigenze, e poter così, meglio elaborare la politica rivendicativa sino a livello aziendale, di gruppo, di settore e della stessa categoria e favorire la partecipazione dei lavoratori stessi alla elaborazione della politica sindacale. A questo scopo, il Comitato Direttivo della CGIL ha confermato la esigenza della creazione della organizzazione sindacale sul posto di lavoro, mediante la creazione, nelle forme e nei modi possibili, della Sezione Sindacale di Azienda;
- 3°) - è indispensabile compiere uno sforzo per sviluppare l'attivismo volontario dei lavoratori, interessandoli all'andamento e all'azione dell'organizzazione sindacale. Ciò deve essere messo anche in relazione alla necessità che le organizzazioni di categoria ad ogni livello, siano dirette (Sezioni, Leghe, sindacati).

ti provinciali di categoria) da lavoratori eletti dagli organizzati al sindacato, e che siano essi gli effettivi dirigenti dell'azione sindacale nell'organizzazione dove sono stati eletti.-

Anche quando un'organizzazione ha la necessità e la possibilità di avere a sua disposizione dei dirigenti che dedicano permanentemente e completamente la loro attività all'organizzazione stessa, è necessario che essi non si sostituiscano in alcun modo agli organi dirigenti eletti, ai quali spetta ogni responsabilità di direzione. A tale proposito occorre affermare il principio, in linea generale che ogni istanza sindacale deve disporre di un apparato che corrisponda alle proprie capacità finanziarie.

4°) - Per quanto concerne le organizzazioni di base.-

Pur conoscendo le difficoltà oggettive che impediscono oggi la sollecita attuazione della organizzazione sindacale sul posto di lavoro, i sindacati di categoria dovranno compiere ogni sforzo per realizzare le Sezioni Sindacali di Azienda. Dove ciò non sia immediatamente possibile, si costituiscano dei gruppi di lavoratori appartenenti alla stessa azienda e organizzati al sindacato, sulla base dei loro luoghi di abitazione; i responsabili di questi gruppi - possibilmente eletti - potranno intanto costituire provvisoriamente il Comitato Direttivo della Sezione Sindacale di Azienda.

La costruzione delle Sezioni Sindacali, è una esigenza che deriva direttamente dalla politica aziendale.

Ogni altro accorgimento organizzativo basato sulla situazione aziendale, dovrà essere adottato allo scopo di stabilire un legame organizzativo, da parte delle organizzazioni di categoria, con i lavoratori sul posto di lavoro.

5°) - La Lega (o sindacato locale) mantiene pienamente la sua validità e deve raccogliere, nel suo ambito, le varie Sezioni Sindacali aziendali; occorre però rafforzarne la capacità autonoma di funzionamento, di elaborazione della politica sindacale rivendicativa, di direzione delle lotte e di organizzazione.

Nel settore dell'agricoltura, pur considerando l'esigenza di un maggiore decentramento organizzativo, rimane decisiva, tuttavia, la funzione della lega in relazione alle caratteristiche proprie delle categorie dei lavoratori della terra.

6°) - Partendo dalla realtà della situazione attuale e allo scopo di creare delle efficienti e capaci organizzazioni di categoria, occorre procedere all'unificazione di quelle organizzazioni di categoria che presentano delle affinità sul piano rivendicativo e contrattuale, in modo da superare le deficienze organizzative e migliorare l'azione rivendicativa. Ciò permette, certamente di fare

./.

uscire dalle gravi difficoltà alcune organizzazioni per le quali d'altra parte, deve essere conservata la loro fisionomia di categoria allorché permangono per esse, problemi tipici o particolari sia sul terreno economico-produttivo, sia sul terreno contrattuale o rivendicativo.-

Le unificazioni in linea di massima, devono realizzarsi con i seguenti provvedimenti:

- I° - Le Federazioni unificate devono avere organi dirigenti (Comitato Direttivo, Comitato Esecutivo, Segreteria) nei quali siano rappresentate le principali categorie aderenti, in modo da costituire organismi di direzione completi ed omogenei. In certi può essere utile mantenere direttivi separati di categoria in unica federazione.-
- II° - Le Commissioni di Lavoro e i servizi della Federazione devono garantire il miglioramento dell'attività di tutte le categorie componenti la Federazione stessa. E' consigliabile la creazione di commissioni nazionali di categoria.-
- III° - Sul piano provinciale il problema delle unificazioni richiede soluzioni particolari, a seconda delle differenti situazioni concrete delle categorie interessate.-
- IV° - Comunque la unificazione di diverse categorie deve avvenire dopo un ampio dibattito fra i lavoratori organizzati interessati, ai quali compete la decisione circa la realizzazione di queste iniziative.-

Le categorie che già hanno deciso la unificazione nei rispettivi congressi, devono procedere con sollecitudine alla sua realizzazione; ponendo la questione nei congressi di base e provinciali che si attueranno nelle prossime settimane come dalle direttive già note. Altre organizzazioni di categoria comunque dovranno esaminare attentamente la opportunità di altre unificazioni.-

Sarebbe, inoltre, utile che quelle categorie che pur non trovando affinità in problemi economici o contrattuali, e per le quali, pertanto, non si pone il problema dell'unificazione, ma che non sono in grado di avere un'autosufficienza economico-organizzativa, usufruissero, sia sul piano provinciale che nazionale, di servizi comuni.-

Precisata la funzione fondamentale spettante al sindacato di categoria, alla CGIL e alle Camere Confederali del Lavoro spettano i compiti di elaborazione e direzione della politica sindacale generale, di coordinamento e solidarietà fra le categorie, di difesa degli interessi comuni a tutti i lavoratori e alla popolazione di ogni località. Oltre ad assolvere i compiti indicati la CGIL e le Camere Confederali del Lavoro, devono aiutare le organizzazioni di categoria a sviluppare la loro azione rivendicativa e cooperare al rafforzamento di tutte le loro istanze, avendo cura di non sostituirsi mai ad esse. -

Per assolvere pienamente al loro compito, nel quadro della nuova impostazione politica-sindacale ed organizzativa, le Camere

./.

Confederali del Lavoro, devono adeguare la loro strutturazione, sia per quanto concerne gli organi direttivi che gli apparati camerali, alle esigenze della nuova situazione e alle loro funzioni.-

A tale proposito il Comitato Direttivo della CGIL ha manifestato la esigenza che da una parte si proceda ad uno snellimento di tali organismi e che, dall'altra, si modifichino alcuni aspetti delle funzioni che attualmente a ciascuno di essi compete.-

Sulla base di questi orientamenti, i compiti degli organismi dirigenti camerali dovranno essere considerati i seguenti:

a) Consiglio Generale dei Sindacati.-

Il Consiglio Generale provinciale dei Sindacati non può, per la sua stessa ampiezza e composizione, assolvere ai compiti di direzione effettiva e permanente della politica sindacale provinciale. Esso, quando viene convocato alcune volte per anno, rappresenta indubbiamente una grande assise del movimento sindacale che può essere, pertanto, validamente utilizzato solamente per intervenire con tutto il peso del suo prestigio e della sua forza nell'orientamento e nella determinazione di situazioni particolari, provinciali o generali, delle lotte sindacali dei lavoratori.-

b) Comitato Direttivo Camerale.-

Si palesa la necessità di dar luogo alla costituzione di organo direttivo provinciale e sindacale, come stabilito dallo Statuto Art. 72, che possa riunirsi agevolmente almeno una volta al mese e che abbia l'effettiva direzione del movimento sindacale della provincia. Questo organismo dovrebbe rispecchiare, con i dovuti accorgimenti che si riterrà necessario adottare provincia per provincia,

l'attuale composizione delle Commissioni Esecutive. Di esso dovrebbero far parte i più qualificati dirigenti della provincia, ed in esso dovrebbero confluire il peso delle diverse correnti sindacali per la determinazione della politica sindacale provinciale.-

c) Commissione Esecutiva.-

Le Commissioni Esecutive delle Camere Conf. del Lavoro devono essere nominate dal C.D. e rappresentare veramente, nell'adempimento delle loro funzioni l'organo di esecuzione degli orientamenti e delle direttive scaturiti dal C.D. provinciale. Il numero dei loro componenti deve essere ridotto alle strette necessità esecutive e funzionali delle Camere Conf. del Lavoro.-

La Commissione Esecutiva, quindi, non deve mai sostituirsi al C.D. là dove viene nominato, che diventa l'organo massimo di direzione camerale.-

d) Segreteria.-

In base a questa impostazione, le segreterie camerali devono garantire quotidianamente la funzionalità delle

./.

Camere del Lavoro sulla base delle direttive scaturite dall'organo direttivo. Esse devono facilitare la funzionalità della Commissione Esecutiva poiché ne rappresentano la parte più attiva, impegnata. Per la particolare natura dei loro compiti, le segreterie devono essere composte da un numero ristretto di compagni ed in qualche caso da due, in casi eccezionali da un solo segretario - per impedire che questo organismo si sostituisca nelle sue funzioni alla Comm. Esecutiva o, addirittura al Comitato Direttivo.-

Per quelle Camere del Lavoro dove è necessaria una sistemazione degli organi dirigenti come dalle decisioni del Comitato Direttivo della CGIL è bene che si proceda senz'altro ma nel pieno rispetto dello Statuto confederale e delle norme democratiche, cioè con riunioni regolari dei Consigli Generali dei Sindacati e delle Camere del Lavoro o in certi casi congressi straordinari.-

CAMERE DEL LAVORO COMUNALI, RIONALI E LOCALI.-

Le Camere del Lavoro (comunali, rionali, ecc.), fermo restando tutti i compiti propri all'organizzazione orizzontale già esposti, debbono contribuire, sul terreno organizzativo a creare le leghe e le Sezioni Sindacali di azienda favorendo il loro autonomo funzionamento.-

COMMISSIONI FEMMINILI E GIOVANILI.-

Per quanto riguarda i problemi particolari sindacali delle donne lavoratrici, essi devono essere studiati e portati avanti da tutta la organizzazione sindacale ed in particolare dai sindacati di categoria. Si ritiene, pertanto, utile che le compagne dirigenti le Commissioni Femminili delle Camere del Lavoro devono essere immesse salvo eccezioni negli organi dirigenti dei sindacati provinciali di categoria. E' evidente però, che per meglio studiare ed elaborare l'attività sindacale femminile, e, per inserire sempre più il movimento delle lavoratrici in quello sindacale generale le Commissioni Femminili camerali dovranno permanere, ma la loro composizione, salvo particolari eccezioni, dovrà essere costituita dalle dirigenti sindacali e dalle attiviste più qualificate delle categorie. Una di esse dovrà essere incaricata del coordinamento dell'attività con gli organi dirigenti camerali. E' necessario, perciò, che in tutti i sindacati, ed in modo particolare in quelli che organizzano un numero prevalente o comunque notevole di lavoratrici, si debba facilitare ed aiutare la formazione di quadri dirigenti sindacali femminili per una loro sempre più vasta ed elevata utilizzazione nella direzione del sindacato.-

Anche per i problemi concernenti il movimento giovanile dei lavoratori, si pone la necessità di un maggiore interessamento da parte dei sindacati di categoria. In merito al funzionamento delle Commissioni Giovanili camerali, valgano per esse i medesimi orientamenti prevalsi per quanto si riferisce alle Commissioni Femminili.-

./.

SERVIZIO CAMERALE DELL'I.N.C.A.-

Per quanto attiene ai servizi provinciali si è riconfermato che devono essere considerati servizi delle C.C.d.L. pur dovendosi accentuare l'autonomia organizzativa e funzionale.

Ferma restando l'esigenza di stabilire legami sempre più organici tra l'attività del patronato e quella sindacale, è necessario che i servizi INCA realizzino una propria struttura decentrata che si affianchi all'organizzazione in tutte le sue istanze, capace di soddisfare, in tutto il territorio provinciale e nei luoghi di lavoro le necessità assistenziali dei lavoratori.-

QUADRI DIRIGENTI E ATTIVISTI.-

1°) - Al fine di garantire una sempre maggiore qualificazione dei dirigenti sindacali e degli attivisti, il Comitato Direttivo confederale raccomanda che ad essi venga assicurata la massima stabilità nei posti di direzione e cambiamenti dei dirigenti, comunque, devono avvenire sempre mediante decisione democratica degli organi sindacali competenti.-

Si dovranno prendere, inoltre, tutte le iniziative (Scuole Sindacali, Brevi Corsi, conferenze), idonee ad elevare sempre di più le capacità sindacali dei dirigenti e degli attivisti.-

2°) - Che la suddetta impostazione di politica organizzativa, ha come scopo di rendere sempre più democratica la funzionalità di tutta la nostra organizzazione; mediante la partecipazione sempre più estesa dei lavoratori alla sua direzione, la qualcosa richiede uno snellimento e, al tempo stesso, una maggior qualificazione di tutti gli apparati delle organizzazioni sindacali, anche in rapporto alle disponibilità finanziarie di ognuna di esse;

3°) - Che occorre condurre una sempre più valida azione affinché gli attivisti e i dirigenti sindacali dedichino la loro attività all'organizzazione sindacale, senza essere distolti da altri incarichi se non quelli compatibili con la loro figura e con le loro funzioni di quadri sindacali. Il quadro sindacale in fabbrica deve svolgere solo attività sindacale. A questo scopo il C.D. della CGIL ha sottolineato l'esigenza di difendere con forza i quadri sindacali, quale patrimonio dell'organizzazione sindacale valorizzandone sempre di più l'attività, le capacità e lo spirito di sacrificio in difesa dei lavoratori.

Il presente documento non esaurisce la trattazione di tutti i problemi dell'organizzazione, ma riguarda soltanto i nuovi elementi di maggiore importanza, che il Comitato Direttivo ha ritenuto indicare come esigenza attuale dell'organizzazione.-

Pertanto, per tutto ciò che non è contemplato nel presente documento, rimangono validi sui problemi di organizzazione, gli orientamenti precedenti.

Rimangono aperte importanti questioni di carattere amministrativo, organizzativo (tesseramento, ripartizione contributi, ecc.).-

Tali questioni sono oggetto di esame da parte del Centro Confederale e costituiranno argomenti di prossima decisione. Tutte le nostre organizzazioni sono invitate a collaborare al riguardo, facendoci pervenire proposte, considerazioni, osservazioni ecc. -

LA SEGRETERIA

J. Pami

Bertoni

[Handwritten signature]

00

PROPOSTE RIASSUNTIVE DELLA COMMISSIO-
SIONE NAZIONALE D'ORGANIZZAZIONE
DELLA-C.G.I.L. - PER L'ADEGUAMENTO DELLA
ORGANIZZAZIONE, NELLA STRUTTURA E
NEL FUNZIONAMENTO, AI COMPITI ATTUA-
LI DEL SINDACATO UNITARIO.-

0000000
000000
0000
00

I fogli che seguono contengono le proposte riassuntive che la Commissione Nazionale di Organizzazione presenta al CD della CGIL conformemente all'incarico ricevuto per decisione presa nella sessione del giugno scorso dalle stesse CD.-

Data l'importanza delle questioni poste per l'adeguamento della struttura e del funzionamento della organizzazione nel suo insieme, alle nuove esigenze della politica sindacale della CGIL sulla situazione attuale, il lavoro della Commissione è stato sviluppato in più direzioni per approfondire tutti gli aspetti delle questioni sollevate.-

a) E' stato fatto uno studio sugli organismi dirigenti e gli apparati delle CGdL, sindacati provinciali e Federazioni nazionali mediante questionari appositi.-

b) I componenti la Commissione nazionale d'organizzazione e quadri suddivisi in sei gruppi e attraverso sei riunioni specifiche hanno dibattuto ed approfondito i diversi problemi quali ad esempio: istanze di base, sindacati provinciali, CGdL e loro funzionamento, coordinamento, problemi del Messogiorno, dei pubblici dipendenti, zone prettamente industriali, zone agricole, ecc.ecc.-

c) uno studio diretto sul posto in otto CGdL scelte con criteri differenziati per esaminare il funzionamento e le esperienze vive e concrete;

d) riunioni particolari ristrette sono state fatte per i problemi dell'INCA, del lavoro femminile e giovanile, dei centri diffusione stampa e pure per i problemi d'organizzazione della Sicilia (autonomia).-

Tutto il materiale ricevuto dalle attività di cui sopra, studi, verbali, dati, proposte scritte ecc. sono stati ulteriormente elaborati e vagliati, ed insieme a quanto si è ricevuto anche dall'esperienza di 52 CGdL ispezionate fra quelle che hanno avviate il lavoro di snellimento degli apparati, è servito per l'impostazione ed il dibattito della riunione generale conclusiva della commissione di organizzazione durata due giornate (21-22 settembre). Alcuni compagni hanno fatto un esame ed un raffronto con la organizzazione della CGT francese.-

E' noto, inoltre, che "Rassegna Sindacale" con il suo n. del 31 luglio scorso, in accordo con la Commissione di organizzazione, ha dato avvio ad un dibattito sui problemi d'organizzazione che è tuttora in corso.-

Tutti i materiali sopraccitati sono in possesso dell'Ufficio di organizzazione confederale disponibili per chiunque volesse consultarli.-

I.-

La Commissione Nazionale di organizzazione, alle scopo di adeguare la struttura organizzativa de la CGIL, alla nuova linea di politica sindacale, che ha come presupposto fondamentale una maggiore aderenza ai problemi sindacali nelle aziende e nelle categorie, ha compiuto un esame approfondito delle situazione attuale riconfermando la validità della struttura organizzativa della CGIL in istanze orizzontali e verticali, come previste dalle norme statutarie.-

Tuttavia si è convenuto sulla necessità di potenziare i sindacati di categoria, perchè possano operare in modo sempre più autonomo, sul piano della iniziativa rivendicativa, dello sviluppo della politica sindacale di categoria; della organizzazione e direzione qualificata del movimento sindacale, della estensione dell'azione di proselitismo e di una sempre maggiore autonomia finanziaria.-

Si è convenuto altresì che spetta particolarmente all'istanza orizzontale del sindacato il compito di promuovere l'iniziativa e l'azione sindacale dei lavoratori interne alle rivendicazioni comuni a tutte le categorie, per la qualcosa la CGIL, le Camere Confederali del Lavoro e le Camere del lavoro locali devono assicurare l'unità e la solidarietà di tutti i lavoratori e quindi realizzare il coordinamento fra i Sindacati di Categoria nel quadro di un programma e di una politica sindacale generale.-

E' stato rilevato, inoltre, che la questione determinante per la organizzazione sindacale rimane quella del contatto permanente con i lavoratori nel luogo di lavoro e di abitazione e quella della loro partecipazione alla vita del sindacato. Si è particolarmente sottolineata la importanza di questo problema e soprattutto nella situazione attuale, dal momento che oggi il Sindacato mantiene contatti insufficienti con le masse lavoratrici e non assicura in tutto e per tutto un funzionamento democratico nel suo interno. Se ciò trova una spiegazione nella storia recente del movimento sindacale, si deve anche riconoscere che tali debolezze sono da attribuirsi anche ad una grave sottovalutazione manifestatasi in questi anni su al-

*/.

II.-

cuni problemi di organizzazione.-

ISTANZE SINDACALI DI BASE.-

La nuova linea di politica sindacale impone che il sindacato nell'azienda e in tutti i posti di lavoro, acquisisca maggiore personalità ed abbia la possibilità di elaborare la piattaforma rivendicativa nell'ambito aziendale promuovendo le azioni per il miglioramento delle condizioni di vita dei lavoratori.-

A tal fine occorre costituire le Sezioni Sindacali di Azienda e di ente, ufficio, impianto, ecc. che devono divenire, superando i limiti funzionali posti dal Convegno di Organizzazione del 1954 e dalle stesse Congressi Confederale del 1956, la prima istanza di base del sindacato che ha per obiettivo la direzione di tutta l'attività sindacale dei lavoratori che organizza e controlla.-

E' stato sollevato da varie parti la questione della eventuale interferenza tra i compiti attribuiti alla Sezione Sindacale e quelli affidati alla Commissione Interna.-

A questo proposito si è convenuto che il problema non presenta particolari difficoltà, nè la presenza dei due organismi nell'azienda produca effetti negativi.- Infatti, mentre l'attività del Sindacato non ha limiti di sorta ed è diretta anche verso la difesa ed il rafforzamento della Commissione Interna, soprattutto in relazione alle sue caratteristiche unitarie, l'organismo interno di fabbrica è regolato dall'Accordo Interconfederale e svolge, in quanto esista e funzioni, un'attività limitata e contenuta proprio dalla regolamentazione esistente. Del resto, pare a molti che l'eventuale riconoscimento giuridico della C.I. meglio definirebbe i compiti di questo organismo, eliminando ogni possibilità di interferenza sui problemi tipici del sindacato.-

Da parte di alcuni è stato manifestato il disaccordo sul fatto che la Sezione Sindacale abbia il potere di condurre in proprio le trat-

./.

III.-

tative sindacali con la direzione aziendale.-

A questo proposito si deve dire che ciò che prevalentemente interessa in questo momento è che la Sezione Sindacale elabori delle giuste rivendicazioni aziendali e interne a queste realizzi la lotta dei lavoratori che i cui risultati conclusivi non è rilevante che l'accordo che ne consegue venga definito dalla Sezione in modo diretto o vero dal Sindacato provinciale o dalle C.I.. Inoltre, non sembra che il potere della trattativa affidato alla Sezione faciliti la pratica della trattativa separata se è vero che, avendo le Sezioni Aziendali della CISL tale potere, si offrirebbe ad altri, ove non si affidasse alla nostra Sezione il potere della trattativa, la possibilità di giustificare l'esclusione della CGIL dalla definizione degli accordi aziendali.-

Tuttavia, la Sezione Sindacale non deve ridurre o menomare le funzioni che attualmente, nella strutturazione di base dei sindacati, esercita la Lega (o sindacato locale) della quale occorre estendere la presenza nelle località, rafforzare la sua capacità autonoma nella elaborazione della politica sindacale e rivendicativa, nella direzione, della organizzazione e funzionamento, e per quanto riguarda i mezzi finanziari.-

Ovvio è che nell'agricoltura importante e decisiva resta la funzione esercitata dalle LEGA dovendosi considerare che nella maggioranza dei casi la Sezione Sindacale non risponde alle sue caratteristiche sindacali e di ambiente di queste categorie.-

Le Leghe e le Sezioni Sindacali devono, secondo gli orientamenti già stabiliti, provvedere a costituire nei proprie zone gruppi femminili.-

./.

IV-

IL SINDACATO DI CATEGORIA E LA QUESTIONE DELLE UNIFICAZIONI-

E' essenziale che il Sindacato di categoria, per avere una funzione di direzione veramente democratica, abbia in primo luogo gli organi direttivi eletti e funzionamenti i quali devono trovare la collaborazione in apparati più o meno consistenti, secondo le possibilità finanziarie e le esigenze organizzative.-

L'invadenza crescente del monopolio, le presenti condizioni della lotta sindacale rendono attuale ed urgente l'esigenza di unificare le organizzazioni delle categorie che presentano caratteristiche di affinità sul piano contrattuale e rivendicativo, con l'intento di migliorare la efficienza organizzativa e l'azione sindacale rivendicativa generale.-

Rendendosi necessario il rafforzamento dell'azione sindacale al livello di categoria, i sindacati di categoria devono valersi di una struttura che li rafforzi politicamente, e, sul piano organizzativo, dia loro la possibilità di disporre dei mezzi necessari all'azione sindacale. Mentre per alcune categorie si deve provvedere alla fusione vera e propria, per altre categorie si deve provvedere alla loro unificazione in un'unica Federazione, pur conservando ognuna la propria autonomia sindacale, fermo restando che la unificazione produrrà nel campo provinciale effetti diversi secondo le differenti situazioni concrete. Le organizzazioni che nei loro recenti congressi hanno deliberato misure concrete di unificazione devono senz'altro procedere con la massima rapidità ed attuarle.-

Inoltre, per realizzare una migliore funzionalità nel lavoro sindacale si pone l'esigenza di accentrare i servizi tecnici e gli apparati di quelle categorie, che, non trovando fra loro affinità interne ai problemi economici e sindacali, non sono in grado di assicurare la propria autosufficienza amministrativa ed organizzativa. E' tuttavia, importante che sia la fusione, sia l'unificazione, sia l'accentramento dei servizi si effettuino attraverso una approfondita discussione alla base e con il benessere dei lavoratori iscritti e delle istanze inte-

./.

resate.-

I sempre maggiori compiti che spettano al sindacato di categoria dimostrano che è indispensabile la divisione del lavoro negli organi dirigenti in branche di attività nonché la costituzione di commissioni per lo studio dei problemi particolari di categoria nell'ambito del sindacato.-

CAMERE CONF. DEL LAVORO E CAMERE DEL LAVORO LOCALI.-

La Camera Confederale del Lavoro non deve sostituirsi al Sindacato di categoria, ma deve sollecitarne l'autonomia funzionale a tutti gli effetti. Essa deve disporre di commissioni e servizi particolarmente qualificati ai quali i sindacati possono ricorrere per svolgere la loro attività. Sono di sua competenza inoltre tutte le iniziative interne ai problemi che interessano i lavoratori in quanto tali (difesa dei lavoratori quali consumatori e protetti sociali; iniziative per una politica economica, per la rinascita e per una maggiore occupazione; organizzazione della solidarietà tra le categorie nella lotta sindacale; attività assistenziali, ricreative e culturali, ecc.).-

L'articolazione in branche di lavoro del centro camerale deve naturalmente adeguarsi ai compiti e alle funzioni suddette, per la qual cosa si rende necessario che le Segreterie, liberandosi dei settori di attività particolari non appropriati, diventino sempre più capaci di approfondire i problemi politico-sindacali della provincia e nella realizzazione delle attività. D'altro canto, è necessario indirizzare il lavoro sindacale verso una maggiore specializzazione degli apparati camerale articolati in servizi la cui attività deve orientarsi il più possibile verso l'approfondimento politico e tecnico di ogni problema sindacale.-

In questo campo dunque, le ormai tradizionali branche e commissioni di lavoro camerale: organizzazione, contratti e vertenze, stampa e propaganda, amministrazione, femminile, giovanile ecc. devono adeguarsi alle nuove esigenze-

./.

VI.-

Pure nella varietà delle situazioni, devono cessare di essere quasi solamente strumenti operativi e di controllo e divenire strumenti di studio politico e tecnico nel rispettivo campo di funzione di un'aiuto più qualificato ai sindacati di categoria.-

I nuovi e più complessi compiti dell'organizzazione sindacale dimostrano l'esigenza di altre commissioni qualificate in primo luogo per lo studio dei problemi economici e per la cultura, ricreazione e sport.-

Le Commissioni possono avvalersi di un apparato minimo dove se ne manifestano le esigenze e ne esistono le possibilità.-

Premesso che la politica sindacale in direzione delle donne lavoratrici non è compito delle commissioni femminili, ma del sindacato, si è, anche, convenuto che per evitare che permanga il distacco nei problemi sindacali delle lavoratrici da quelli generali, è necessario che le lavoratrici attiviste e dirigenti sindacali che compongono le Commissioni Femminili, siano utilizzate più direttamente nell'attività dei sindacati di categoria. Naturalmente, i sindacati che organizzano un numero prevalente e notevole di lavoratrici dovranno facilitare la formazione dei quadri femminili per una loro sempre più vasta ed elevata utilizzazione nella direzione del sindacato.-

Si è quindi convenuto salvo eventuali eccezioni, che le Commissioni Femminili delle Camere Conf. del Lavoro devono essere composte dalle attiviste e dirigenti sindacali più qualificate delle categorie. Una di esse deve essere incaricata del coordinamento delle attività e del contatto permanente con gli organismi dirigenti generali. Anche per il lavoro giovanile si pone la necessità di un intervento più diretto nel sindacato di categoria e le commissioni giovanili devono essere composte dai dirigenti e attivisti giovani delle varie categorie.-

Per quanto attiene all'INCA si è precisato che questo Ufficio deve essere considerato un servizio della Camera Conf. del Lavoro pur dovendo accentuare l'autonomia organizzativa e funzionale del servizio. Ferme restando la esigenza di stabilire legami sempre più organici tra l'attività del patronato e quella sindacale, è necessario che i servizi

./.

VII.-

INCA realizasse una propria organizzazione decentrata e capace di soddisfare in tutto il territorio provinciale e nei luoghi di lavoro, i bisogni previdenziali dei lavoratori.-

La Commissione Nazionale di Organizzazione, rilevata una scarsa funzionalità degli organi direttivi delle CCdL (Segreteria, Commissioni Esecutive, Consigli Generali dei Sindacati), manifesta la esigenza di uno snellimento di tali organismi modificando anche le funzioni che attualmente a ciascuna di essi competono.-

Il Consiglio Generale dei Sindacati, che rappresenta di fatto una grande assise del movimento sindacale provinciale non può oggi, per la sua stessa ampiezza, assolvere al compito di direzione effettiva e permanente del sindacato. La sua convocazione, però, si rende sempre utile specialmente in occasioni di particolare importanza e solennità.-

Si palesa, invece, l'esigenza di dar luogo alla costituzione di Comitati Direttivi che rispecchino la composizione che prevale attualmente nelle Commissioni Esecutive, mentre questi ultimi devono diventare organi più ristretti nominati dal Comitato Direttivo capaci di adempiere effettivamente alle funzioni esecutive previste dallo Statuto.-

Di conseguenza il numero dei componenti la Segreteria deve essere il più ristretto possibile mentre si ribadisce la necessità che questi organismi di direzione non si sostituiscano agli altri organi direttivi.-

Infine le Camere del Lavoro comunali, fermi restando tutti i compiti propri dell'organizzazione di tipo orizzontale già esposti devono contribuire sul terreno organizzativo e creare le Leghe e le Sezioni Sindacali di azienda favorendone l'autonomo funzionamento.-

QUADRI APPARATI E ATTIVISTI.-

In considerazione della diversa distribuzione dei compiti e del lavoro sindacale fra le varie istanze organizzative, gli apparati del

./.

VIII.-

La organizzazione sindacale devono essere distribuiti ed utilizzati secondo queste esigenze .-

Il rapporto fra il numero dei funzionari e quello dei lavoratori iscritti dà attualmente sul piano nazionale, 750 lavoratori organizzati per ogni funzionario.-

Tale rapporto denuncia di per sé la necessità di operare uno snellimento generale nell'organico sindacale, ma soprattutto si deve affermare il principio che ogni istanza sindacale deve disporre di un apparato che corrisponda alle proprie capacità finanziarie. Questo snellimento degli apparati deve avvenire in modo politico e non con misure burocratiche e strutturalmente amministrative; i cambiamenti devono avvenire dopo ampia discussione e tenendo conto della solidarietà che deve cementare le varie categorie e le varie organizzazioni.-

D'altra parte, è unanime il riconoscimento che gli apparati in molti casi hanno limitato lo sviluppo dell'attivismo volontario che, del resto, rappresenta, soprattutto in relazione ai nuovi orientamenti organizzativi e sindacali, il presupposto per il rapido rafforzamento del Sindacato. Si sono create condizioni perché il sindacato si regga e si sviluppi per propria forza interiore derivante dalle energie espresse dai soci in modo volontario invece che reggersi essenzialmente sul lavoro, pur necessario, dei componenti gli apparati.-

L'altra necessità è quella di disporre di dirigenti e funzionari sindacali particolarmente qualificati al fine di superare le serie deficienze registrate in questo campo, certamente conseguenti al logoramento imposto dalle lotte sindacali, ma anche alle ristrettezze di ordine economico che hanno favorito l'esodo di molti quadri preziosi dalla attività sindacale.-

Una delle condizioni principali per la qualificazione dei dirigenti e degli attivisti è la stabilità di questi nei posti di direzione. Non è più tollerabile che avvengano spostamenti e sostituzioni a volte senza motivi sufficienti e senza osservare le regole della più ampia democrazia.-

IX.-

Gli eventuali cambiamenti di dirigenti debbono avvenire, di norma, nel corso dei congressi annuali delle organizzazioni di base e di quelle provinciali.-

I dirigenti delle organizzazioni inferiori non possono essere spostati senza il consenso preventivo degli organi superiori.-

La Commissione Nazionale di Organizzazione ha precisato con forza che occorre difendere energicamente gli attivisti, i funzionari e i quadri dirigenti sindacali come il patrimonio migliore della organizzazione per formare il quale, sono necessari lunghi anni di duro lavoro e di esperienze e che non è possibile disperdere pur nell'ambito del movimento democratico senza grave danno per l'organizzazione sindacale.-

Occorre far emergere il quadro sindacale dal luogo di lavoro e nell'azione sindacale e realizzare una efficace politica autonoma del sindacato per la formazione dei propri quadri. -

Il Sindacato unitario e di classe deve avere un proprio corpo di attivisti e dirigenti, specializzate e capaci, riconosciute come tale e si deve evitare che i dirigenti sindacali siano oberati da altri incarichi assolti in prima persona anche nei partiti politici.-

Alle scopo di sviluppare e qualificare i quadri dovranno essere realizzate le Scuole Sindacali, allargandone e migliorandone l'attività, dovranno, soprattutto, essere moltiplicate le riunioni, i Convegni particolari, i brevi corsi, le conferenze ecc., aventi il compito specifico di elevare la capacità e le conoscenze di quadri. Tale attività deve acquistare i caratteri di un lavoro di massa e deve essere considerata essenziale da tutte le organizzazioni sindacali.-

REGIONI E COORDINAMENTO.-

Il Segretario (o ispettore regionale) deve avere la funzione di coordinare le CCdL nelle lotte generali e in tutte le iniziative da sviluppare e realizzare nelle diverse provincie. Esso deve svolgere la propria attività in stretta collaborazione con il Centro Confederato-

./.

X.-

re e la Segreteria della Camera Confederale del Lavoro capoluogo di regione.-

Il compito fondamentale del Segretario regionale consiste nel creare un collegamento concreto e permanente fra il Centro Confederale e la periferia su tutte le questioni dell'attività sindacale.-

MEZZOGIORNO D'ITALIA .-

Per il mezzogiorno viene proposta la costituzione di una Commissione e Comitato per il coordinamento e lo studio della politica sindacale nel Mezzogiorno, che sia diretta dal Centro Confederale ed operi nell'ambito della CGIL per contribuire alla elaborazione di una più concreta e continua politica meridionalista, superando le attuali deficienze che si incontrano. Si sono formulate alcune riserve da parte di qualche Federazione Nazionale sulle utilità di creare una commissione di lavoro per il Mezzogiorno o un Comitato avente la stessa funzione.-

MONOPOLI E TRIANGOLO INDUSTRIALE.-

Partendo da una valutazione delle serie deficienze che si sono riscontrate negli ultimi due anni nell'attività di coordinamento dell'azione sindacale nei complessi dei gruppi monopolistici, è uscita la proposta di stabilire una forma di coordinamento permanente nel Triangolo Industriale che non deve attuarsi entro limiti geografici, ma bensì come coordinamento delle iniziative politiche sindacali e delle lotte contro i monopoli. Detto coordinamento deve effettuarsi nei confronti delle Camere Confederali del Lavoro, delle Federazioni nazionali ed anche per gruppi di aziende; e deve essere diretto dal Centro Confederale.-

PUBBLICI DIPENDENTI.-

Anche per quanto concerne questo settore sono state messe in evidenza serie deficienze che si registrano nella politica sindacale

./.

documentazione

LA RISOLUZIONE DEL COMITATO DIRETTIVO DELLA CGIL (Roma 20-21 novembre 1956)

Il Comitato Direttivo della CGIL, alla chiusura della sessione dei giorni 20 e 21 novembre 1956, ha approvato all'unanimità la seguente risoluzione:

I

Il Comitato Direttivo della CGIL, riunitosi a Roma il 20-21 novembre, nell'approvare la relazione presentata dal Segretario generale on. Di Vittorio, ribadisce la permanente validità della politica unitaria delineata il 10 ottobre dal Comitato Esecutivo. Questa politica corrisponde infatti a esigenze e aspirazioni universalmente condivise dai lavoratori italiani, per fronteggiare la crescente pressione padronale, per conquistare migliori condizioni di vita, per il progresso della società nazionale. Nuovo impulso va quindi dato al processo unitario sviluppatosi nei mesi scorsi, superando gli ostacoli sorti ultimamente.

I tragici avvenimenti di Ungheria hanno dato luogo nella stessa CGIL a differenti valutazioni, del tutto comprensibili e legittime. Ma queste divergenze non incidono e non debbono incidere sulla compattezza della CGIL.

Traendo insegnamento dalla recente esperienza, il C.D. — proprio perchè considera naturale che in una grande organizzazione sindacale, democratica e unitaria, si manifestino su determinati problemi posizioni divergenti — ritiene ne-

cessario, a salvaguardia dell'unità sindacale, enunciare alcuni criteri:

1) non è obbligatorio che l'organizzazione sindacale prenda sempre posizione su questioni o avvenimenti nazionali o internazionali, di carattere prettamente politico; gli organismi responsabili possono pertanto concordemente stabilire che il sindacato non prenda posizione;

2) quando una parte degli organismi dirigenti chiedesse invece che il sindacato prenda posizione, è doveroso, in caso di divergenze sul merito, fare uno sforzo comune per raggiungere una posizione unanime;

3) in caso di mancato accordo, resta il diritto per ogni militante e per ogni corrente di rendere nota la propria posizione, comportandosi sempre con il senso di responsabilità necessario per salvaguardare l'unità del sindacato, nella consapevolezza che il sindacato unitario — per la sua natura e le sue funzioni — non deve essere sede di conflitti ideologici.

Il C.D. è convinto che l'osservanza di questi criteri — volti a riaffermare nella CGIL il pieno diritto di cittadinanza di ogni opinione politica ed orientamento ideologico democratico — assicurando l'assoluto rispetto della libertà di coscienza e dei sentimenti di ogni lavoratore, concorra a rafforzare l'unità interna della CGIL, e a prefigurare in essa le caratteristiche della nuova organizzazione unitaria che è aspirazione di tutti i lavoratori.

Le posizioni di discriminazione assunte dalle Segreterie della CISL,

e della UIL contrastano invece con la volontà unitaria dei lavoratori, portano ad un clima di tensione nei luoghi di lavoro e indeboliscono la capacità dell'intero movimento sindacale a difendere efficacemente gli interessi dei lavoratori. La CGIL non si farà perciò distogliere dalla sua costante politica di unità sindacale, anzi intensificherà l'azione volta a risolvere i concreti problemi che assillano il mondo del lavoro.

II

Il Comitato Direttivo constata che, mentre continua l'aumento del rendimento del lavoro e dei profitti del grande padronato, il trattamento economico dei lavoratori permane del tutto insufficiente e inadeguato ai bisogni dei lavoratori e delle loro famiglie, e all'incremento del reddito nazionale. D'altra parte la situazione dei milioni di lavoratori disoccupati e sottoccupati diviene sempre più intollerabile e si aggrava con l'approssimarsi dell'inverno.

In tali condizioni, il C.D. decide di promuovere un grande movimento nazionale per l'aumento dei salari, per il lavoro e l'assistenza ai disoccupati. Le rivendicazioni immediate dei lavoratori occupati sono:

— aumenti salariali, collegati all'aumentato rendimento del lavoro, da perseguire su scala aziendale, di gruppo e di settore;

— riduzioni di orario di lavoro, verso la conquista delle 40 ore;

— contrattazione degli organici e delle possibilità di occupazione in relazione agli sviluppi tecnici ed organizzativi delle aziende;

— mantenimento e perfezionamento di un sistema di scala mo-

bile, che garantisca il potere di acquisto delle retribuzioni;

— rapida definizione delle vertenze ancora aperte nelle campagne, mediante il rinnovo dei contratti, l'aumento degli assegni familiari e degli imponibili, il ripristino della pensione di invalidità e vecchiaia ai mezzadri; riforma dei patti agrari con la « giusta causa » permanente;

— applicazione della recente convenzione n. 100 del BIT, già ratificata dal Parlamento, relativa alla parità dei salari, che va ricercata in primo luogo con azioni differenziate per avvicinare i salari femminili a quelli maschili;

— pronta e soddisfacente soluzione dei problemi tuttora aperti dei ferrovieri, dei postelegrafonici e delle altre categorie del pubblico impiego.

Su questa piattaforma rivendicativa per i lavoratori occupati — corrispondente alle condizioni oggettive e alle esigenze più sentite delle varie categorie — è possibile realizzare la mobilitazione unitaria delle masse lavoratrici, come è dimostrato dalle ampie convergenze già esistenti su di essa tra tutte le organizzazioni sindacali.

Per i lavoratori disoccupati è necessario predisporre fin d'ora misure di emergenza atte a garantire nei mesi invernali lavoro e assistenza. L'azione contro la disoccupazione va inquadrata nei programmi di industrializzazione, di riforma agraria e di trasformazione fondiaria, di rinnovamento economico, per i quali pure si riscontrano convergenze nell'intero movimento sindacale italiano. Infatti, posizioni simili sono state assunte dalle tre Confederazioni, per la politica di sviluppo economico e di aumento dell'occupazione, che rivendicano una effettiva realizzazione del Piano Vanoni, caratterizzata da:

— organiche misure antimonopolistiche (sul piano fiscale, credito, del controllo dei prezzi e degli interventi pubblici diretti);

— esclusione di un blocco dei salari e, invece, contrattazione, di volta in volta, tra sindacati e governo di una equa ripartizione degli incrementi di reddito fra occupati e disoccupati, nel quadro di una organica politica di investimenti;

— potenziamento dell'industria di Stato (IRI, ENI, ecc.) quale strumento fondamentale della industrializzazione del Paese e di sviluppo del progresso tecnico; sollecito e integrale sganciamento delle industrie pubbliche dal controllo dei gruppi monopolistici;

— coordinamento e intensificazione di efficaci iniziative per lo

sviluppo economico del Mezzogiorno, a cominciare dai provvedimenti in discussione attualmente al Parlamento, che vanno sostanzialmente migliorati;

— impostazione di un moderno programma per l'istruzione e per la formazione professionale.

Il Comitato Direttivo considera inoltre necessario un pronto intervento dello Stato in conseguenza della chiusura del Canale di Suez, chiusura che già provoca serie ripercussioni negli approvvigionamenti delle materie prime e specialmente del petrolio, nella esportazione verso i mercati dell'Africa e dell'Asia, nei prezzi all'interno. Tale intervento deve salvaguardare i nostri rifornimenti, le nostre correnti di traffico, per assicurare al massimo la continuità della produzione e la stabilità dell'occupazione e difendere le masse lavoratrici da un aumento del costo della vita, stroncando ogni tentativo di speculazione. Il Comitato Direttivo ritiene che ogni successo nelle direzioni indicate sarà anche un successo nella lotta in difesa delle libertà sindacali e democratiche nel nostro Paese. Ma questa lotta deve essere ripresa con maggiore vigore intorno a obiettivi specifici — che impegnino i lavoratori e i loro rappresentanti in tutte le istanze della vita nazionale, dalle aziende al Parlamento — quali:

— una regolamentazione che impedisca i licenziamenti arbitrari e le assunzioni discriminatorie;

— il pieno riconoscimento delle prerogative delle Commissioni interne e la tutela del loro carattere unitario e democratico.

Il Comitato Direttivo impegna tutte le organizzazioni della CGIL a dare impulso all'azione per la realizzazione di questa piattaforma rivendicativa, che interessa ogni categoria di lavoratori. Elemento centrale dell'azione sindacale è il miglioramento delle retribuzioni dei lavoratori: il Comitato Direttivo ritiene infatti che esistano oggi in Italia le condizioni per promuovere un potente movimento nazionale di tutte le categorie per l'aumento dei salari e degli stipendi, sulla base delle rivendicazioni differenziate indicate dal IV Congresso.

III

Il Comitato Direttivo ravvisa nel potenziamento del sindacato di categoria la via principale per adeguare le strutture organizzative della CGIL ai compiti di un moderno sindacato e alla linea di politica sindacale stabilita dal IV Congresso. I sindacati di categoria devono perciò operare con piena capacità autonoma nella elaborazione delle rivendicazioni e nella di-

rezione delle lotte, facendo corrispondere, in ogni momento, la loro politica e le loro iniziative alle reali esigenze dei lavoratori. Ciò esige la partecipazione diretta dei lavoratori a tutta l'attività del sindacato, che deve quindi articolarsi nelle leghe (o sindacati locali), realizzando la presenza del sindacato nei luoghi di lavoro con la costituzione delle sezioni sindacali di azienda. Le difficoltà esistenti per la creazione di sezioni sindacali di azienda, che siano a tutti gli effetti istanze democratiche di base, non debbono comunque ritardare il collegamento del sindacato di categoria con i luoghi di lavoro, nelle forme anche elementari consentite dalle varie situazioni. L'articolazione del sindacato e la sua presenza nei luoghi di lavoro contribuiranno efficacemente alla rivalutazione del sindacato tra le masse lavoratrici, all'intensificazione del proselitismo sindacale, all'afflusso di maggiori mezzi finanziari.

Alle Camere del Lavoro vanno conservati i compiti di direzione generale della politica sindacale, di coordinamento e di solidarietà tra le categorie, di difesa degli interessi comuni a tutti i lavoratori e alla popolazione di ogni località.

Questa politica organizzativa richiede lo snellimento e al tempo stesso la qualificazione degli apparati, anche in rapporto alle disponibilità finanziarie di ogni singola organizzazione; come pure l'assunzione a posti di responsabilità di dirigenti volontari tratti da un numero sempre crescente di attivisti sindacali.

Il potenziamento del sindacato di categoria e lo snellimento degli apparati impongono l'unificazione delle organizzazioni di categoria aventi caratteristiche affini.

Per garantire l'indipendenza e l'unità del sindacato è indispensabile — a partire dai luoghi di lavoro fino al vertice dell'organizzazione — una autonoma e democratica politica dei quadri. In particolare, deve essere perfezionata ed estesa l'attività delle scuole sindacali e ogni iniziativa per la formazione di quadri sindacalmente qualificati. Assidua cura va data a una larga formazione di quadri e di attivisti indipendenti e delle correnti di minoranza, affinché in tutte le istanze meglio si rispecchi la composizione delle masse organizzate nella CGIL.

* * *

Il Comitato Direttivo, consapevole che questi indirizzi di politica sindacale esprimono le esigenze fondamentali di tutti i lavoratori italiani, rivolge un appello a tutte le organizzazioni aderenti alla CGIL, a tutti gli attivisti, a tutti

i militanti, affinché, con la campagna di proselitismo del 1957 e in occasione dei prossimi congressi delle organizzazioni di base, un nuovo slancio venga dato alla politica unitaria di cui la CGIL è l'interprete più ferma e coerente.

*

UN DOCUMENTO SULLA SITUAZIONE SINDACALE APPROVATO DALLA DIREZIONE DELL'UNIONE SOCIALISTI INDIPENDENTI (U.S.I.)

La Direzione dell'USI, esaminata la attuale situazione sindacale;

RILEVA come sia in atto una vasta manovra padronale e dei circoli politici della destra economica tendente a trarre pretesto dagli avvenimenti internazionali per provocare una nuova scissione sindacale e attuare misure indiscriminatorie di carattere antidemocratico;

DEPLORA che a questa manovra si siano associati taluni settori della socialdemocrazia e dei sindacati UIL e CISL, ribadendo che il giudizio politico sugli avvenimenti ungheresi — dall'USI già chiaramente espresso — non può e non deve essere elemento di divisione sul piano della difesa degli interessi sindacali della classe lavoratrice. Pertanto, indicando ai lavoratori tutti la necessità di respingere fermamente ogni sollecitazione di natura scissionistica, auspica che venga avviato un processo di unificazione sindacale, le cui prospettive formano già oggetto di dibattito nel movimento operaio.

La Direzione dell'USI riafferma che, fine a quando tale processo non sarà giunto a compimento, i socialisti dell'USI continueranno a militare nella CGIL; ritiene infine che la CGIL, per fronteggiare adeguatamente l'offensiva padronale e delle destre e per adempiere concretamente alla sua funzione di organismo di lotta e di tutela delle masse lavoratrici, debba porsi senza esitazioni sul terreno dell'autonomia sindacale e di una reale, efficiente democrazia interna. Fa voti affinché si manifesti sempre più stretta e fattiva l'unità dei socialisti nella CGIL su un esplicito programma di rafforzamento e di chiarificazione della linea di condotta del sindacato, programma che deve porre in primo piano le rivendicazioni più urgenti della classe lavoratrice, quali il riconoscimento giuridico delle Commissioni Interne e dei contratti di lavoro.

Roma, 25 novembre 1956

*

DICHIARAZIONI DI SANTI E LIZZADRI SULLA POSIZIONE DEI SOCIALISTI NELLA CGIL

In relazione alle notizie — diramate da agenzie governative — di una possibile ed imminente scissione della corrente socialista della CGIL, l'on. Santi ha rilasciato il 21 novem-

bre all'ANSA la seguente dichiarazione:

« Le notizie che tendono a mettere in dubbio la fedeltà unitaria nella CGIL dei dirigenti e dei militanti socialisti sono assolutamente infondate. Trattasi di una torbida invenzione tendente ad indebolire la CGIL, della quale da dieci anni sono, con l'onorevole Lizzadri, segretario per la corrente socialista ed alla quale ho dato, credo, non poche prove di attaccamento. Nessuno, né nel Partito né nella corrente sindacale ha mai sollevato questioni che possano nemmeno lontanamente mettere in dubbio la fedeltà dei socialisti alla CGIL.

« Proprio ieri mattina — ha aggiunto l'on. Santi — parlando al Comitato centrale della Federbraccianti ho ribadito l'impegno unitario che deve legare tutte le correnti indistintamente della CGIL, al di fuori di ogni diverso apprezzamento di determinati avvenimenti politici ».

A sua volta l'on. Lizzadri, a proposito delle notizie relative a diversi orientamenti nella corrente socialista ha dichiarato:

« Nell'ambito della corrente socialista nessuno ha posto in discussione l'appartenenza alla CGIL di cui i socialisti si considerano parte essenziale ».