

IN PREPARAZIONE DEL IV CONGRESSO DELLA GLORIOSA CONFEDERAZIONE UNITARIA

I temi del dibattito che la C. G. I. L. propone a tutti i lavoratori italiani

Gli orientamenti economici, sociali e organizzativi - Libertà nelle aziende, lotta alla disoccupazione e Piano Vanoni, riduzione dell'orario di lavoro, protezione sociale e unità d'azione sindacale temi principali di discussione

I - Sui principali aspetti della situazione italiana

La situazione economica e sociale, quale si presenta ai lavoratori italiani, è caratterizzata da fondamentali elementi:

— dalla instaurazione in numerose aziende, e principalmente nei grandi complessi monopolistici, di un regime di dispotismo e di discriminazione fra i lavoratori, a seconda dei loro orientamenti politici e sindacali;

— dal fatto che il livello di vita delle classi lavoratrici rimane molto basso, e comunque insufficiente a soddisfare i loro bisogni materiali e culturali, e che, malgrado i miglioramenti strappati dai lavoratori a prezzo di dure lotte;

— dalla persistente disoccupazione di massa, che condanna a misere condizioni di vita gran parte del popolo lavoratore e che costituisce tuttora il tratto fondamentale dell'economia italiana.

In questa situazione, nella quale si accentua la concentrazione della ricchezza nazionale nelle mani dei gruppi monopolistici e dei grandi agrari e si consolida il loro predominio economico, politico e culturale su tutta la vita della Nazione, il Comitato Direttivo della CGIL apre un dibattito, in preparazione del IV Congresso, per la ricerca di una soluzione e di riforme urgenti con le quali ottenere un miglioramento deciso del livello di vita in tutti i suoi aspetti e un mutamento profondo della condizione sociale e umana dei lavoratori nell'azienda e nella società nazionale in attuazione dei principi della Costituzione repubblicana.

Il C.D. della CGIL propone alla discussione dei lavoratori italiani alcuni temi principali che — insieme con quelli che verranno proposti da tutte le organizzazioni sindacali unitarie — costituiscono una opportuna elaborazione democratica di indirizzi capaci di risolvere positivamente le questioni che stanno di fronte al movimento sindacale del nostro paese.

Elementi della situazione economica

Si constata un continuo, generale aumento del reddito del lavoro, dei profitti capitalistici e della rendita fondiaria, mentre di gran lunga minore risulta l'aumento dei salari e degli stipendi. Anche in rapporto alle contrattazioni del mercato nazionale, lo sviluppo dell'economia nazionale, va accentuandosi una sempre maggiore e differenziazione nei redditi di lavoro, fra regione e regione, fra settore azienda e azienda, all'interno delle stesse aziende, con particolare riferimento per le zone più arretrate e quindi per le possibilità di sviluppo del mercato nazionale. Da ciò deriva che il livello medio delle retribuzioni, in Italia, è al di sotto di quello dei paesi industriali dell'Europa, e che la possibilità di un sostanziale miglioramento del tenore di vita dei lavoratori.

Allo sviluppo della produzione in alcuni importanti settori industriali non corrisponde un sostanziale aumento dell'occupazione. Questo sviluppo è dovuto infatti, in gran parte, al continuo aumento della capacità produttiva, e della produzione stessa, in alcuni grandi complessi industriali, e corrisponde a un maggiore sfruttamento dei lavoratori. Essi sono orientati prevalentemente verso produzioni non idonee a stimolare una rapida espansione della economia nazionale, e non ha perciò determinato la creazione di nuove fonti di lavoro. Investimenti nei settori decisivi dell'industria permangono nell'insensibilità: le produzioni destinate ai consumi popolari, fondamentali attraverso una profonda crisi: centinaia di migliaia di giovani lavoratori vedono chiusa davanti a sé ogni possibilità di servizi stabilmente nella vita economica e culturale della nazione.

Prevalente è ormai nel paese la coscienza che soltanto con una politica economica volta a eliminare la disoccupazione, mediante la industrializzazione e la trasformazione fondiaria — in primo luogo nelle zone economicamente arretrate — si può assicurare una prospettiva di costante sviluppo dell'economia nazionale. Si estende la consapevolezza che una simile politica esiste nell'interesse dello Stato e si sollecita la creazione di nuove industrie nei settori di base, stimolare gli

investimenti agricoli, limitazione dei monopoli, che impedisce lo sviluppo armonico dell'economia nazionale.

« Il Piano Vanoni »
Lo « Schema di sviluppo dell'occupazione e del reddito in Italia per il decennio 1955-1964 », noto come « Piano Vanoni » parte da premesse che sostanzialmente vanno incontro alla esigenza di una nuova politica economica, e in questo senso riconosce virtualmente valido l'orientamento espresso dalla CGIL fin dal 1919 con la proposta del « Piano del Lavoro ». Sotto questo riguardo, il « Piano Vanoni » può venire inteso, in alcuni strati dell'opinione pubblica e dei lavoratori cattolici, come una svolta in senso progressivo dell'attuale politica economica. Anzi, non manca chi considera il « Piano Vanoni » espressione implicita del fallimento degli indirizzi finora seguiti in questo campo dai vari governi, negli ultimi anni.

Ma tale « Piano », lungi dal corrispondere alle sue stesse promesse, viene di fatto a mascherare e consolidare gli elementi negativi della presente situazione economica. Questa situazione è confermata sia dal contrasto in atto fra le sue intenzioni dichiarate e le intenzioni economiche del governo, sia da una serie di obiettivi del « Piano » stesso. Basti pensare al silenzio sugli strumenti per orientare gli investimenti privati; alla svalutazione dei comitati dello Stato, e dell'industria controllata dallo Stato, in un processo di industrializzazione; alla riluttanza a predisporre mezzi di finanziamento necessari al raggiungimento delle quote di reddito improduttivo — sovrappiù rendite — e il controllo dei prezzi di monopolio; e specialmente al mantenimento dei redditi di lavoro.

Un proficuo dibattito sul « Piano Vanoni » deve interpretare correttamente le sue intenzioni e i limiti dei gruppi di lavoratori — e di quelli cattolici in particolare — a deve mettere in rilievo le contraddizioni.

Sarà celebrata il 30 ottobre la Giornata nazionale del contadino

L'Alleanza Nazionale dei Contadini comunica che le organizzazioni contadine e i sindacati dei lavoratori della terra hanno deciso di celebrare il 30 ottobre la « Giornata Nazionale del Contadino ».

La « Giornata Nazionale del Contadino », che la parte ormai della tradizione del movimento contadino italiano, è legata alla ricorrenza dell'anniversario dell'uccisione di Melissa e si propone di onorare la memoria di tutti i contadini italiani che sono caduti sulla strada della lotta per la difesa della terra e ad un più elevato grado di civiltà nelle campagne. Nel corso delle manifestazioni del 30 ottobre i contadini italiani renderanno omaggio alla memoria dell'on. Ruggero Grieco, primo presidente dell'Alleanza dei contadini, combattente valoroso della causa giusta del riscatto e dell'emancipazione dei lavoratori della terra.

Tutti i lavoratori della terra braccianti, assegnatari, mezzadri, coltivatori diretti, donne e giovani, sono chiamati — in questa giornata — a fare il bilancio delle loro lotte e delle conquiste ottenute, a denunciare al Paese le gravi condizioni in cui versano le famiglie contadine, a indicare la soluzione da dare ai principali problemi che affliggono la nostra agricoltura e a stabilire insieme le forme di lotta, la linea d'azione da seguire per ottenere nuove conquiste sulla via della riforma agraria generale e permanente, e della rinascita della economia agricola.

Le organizzazioni contadine unitarie hanno deciso di lanciare un appello a tutti i lavoratori della terra, e a tutto il popolo italiano, impegnando fin da ora le organizzazioni contadine periferiche a predisporre la loro attività in modo da poter assicurare l'adeguato contributo al successo delle manifestazioni del 30 ottobre.

zioni tipiche del « Piano » — come del resto è stato già fatto anche da esponenti e da organizzazioni cattoliche — per avviare un dialogo sugli strumenti di una politica economica di maggiore occupazione.

Una politica di maggiore occupazione
Le grandi lotte condotte dai lavoratori hanno contribuito a rendere maturi i principali temi di una politica economica di maggiore occupazione, fondata sulla industrializzazione e sulla trasformazione fondiaria; la limitazione del potere dei gruppi monopolistici, attraverso una politica fiscale, di commercio estero, creditizia, di controllo sui prezzi, allo scopo di sollecitare e orientare gli investimenti verso i settori produttivi fondamentali. Nei complessi monopolistici delle industrie di base elettrica e chimica finora completamente in mano al capitale privato, si dovrà giungere fino alla nazionalizzazione. In tutti i settori essa dovrà tendere a sorreggere e a potenziare le piccole e medie aziende;

— il distacco dell'I.R.I. dalla Confindustria e programmare la creazione di investimenti della



Una seduta del Comitato direttivo della CGIL: Di Vittorio e Blossi alla presidenza mentre parla Novella

industria di Stato in funzione antimonopolistica, nel quadro di una politica generale di industrializzazione;

— difesa del petrolio italiano dall'accaparramento del Cartello internazionale e dei suoi alleati; politica nazionale delle fonti di energia e sviluppo della ricerca e dello sfruttamento delle risorse idroelettriche sotto la direzione di un'Azienda di Stato riorganizzata;

— intervento dello Stato, con misure di emergenza e di lungo periodo, per il risanamento della industria tessile, attraverso la limitazione delle posizioni monopolistiche e la creazione delle condizioni per il rapido sviluppo di una produzione di massa indirizzata verso i consumi popolari;

— estensione della riforma agraria; democratizzazione degli Enti di riforma, con la partecipazione diretta dei contadini assegnatari alla elaborazione dei programmi di investimenti e di produzione;

— riforma dei patti agrari,

tribuzione alla sua esclusiva determinazione.

Per instaurare nelle fabbriche e negli altri luoghi di lavoro un regime di libertà, di rispetto dei diritti civili e sociali e della dignità umana e professionale, si indicano come rivendicazioni essenziali:

— il collocamento imparziale e democratico, basato sul rigoroso rispetto della legge vigente e sul suo miglioramento ed estensione — secondo la proposta di legge presentata dalla CGIL — allo scopo di impedire le discriminazioni nelle assunzioni;

— la stipulazione con le Commissioni Interne dei regolamenti aziendali, i quali debbono riguardare soltanto la disciplina lavorativa alla prestazione di lavoro, eliminando ogni forma di vessazione e garantendo il pieno esercizio dei diritti democratici;

— la disciplina contrattuale o giuridica dei licenziamenti, tale da garantire il lavoratore contro ogni arbitrio, mediante la subordinazione della licenziata a giustificato motivo.

Le relazioni umane

Per impostare un'azione efficace in difesa dei diritti dei lavoratori, particolare attenzione deve essere dedicata a quel complesso di misure padronali che vanno sotto il nome di « relazioni umane », le quali tendono a creare nell'azienda, nell'ambiente, nelle famiglie, nell'individuo — servendosi di nuovi criteri di formazione professionale e psicologica — una mentalità di sfruttamento connesse con lo sviluppo del capitalismo monopolistico, con la pretesa quindi che il lavoratore si adatti di buon grado all'arbitrio del padrone, e a offuscare nel lavoratore la coscienza che il modo capitalistico di produzione è fondato sullo sfruttamento; a far credere cioè che il lavoro è un atto di omaggio al padrone e al padrone e che nell'azienda si può creare un clima ove si realizzano le aspirazioni comuni al lavoro, come al padrone. Questi miti vengono monopolizzati con una sistematica propaganda e si collegano in una precisa azione tendente a far assumere ai quadri intermedi dell'azienda — tecnici, impiegati, capi operai — funzioni che snaturano il loro compito specifico nella produzione.

Le « relazioni umane » diventano così parte integrante della politica del grande padronato, mentre l'azione di discriminazione e rappresaglia da esso condotta ne rappresenta l'altro inscindibile aspetto. I lavoratori non possono quindi considerare le « relazioni umane » né come riflesso ineluttabile del progresso tecnico né come contributo al miglioramento del clima sociale nelle aziende. Essi — che rimangono i più coerenti assertori delle forme avanzate di produzione — ritengono che la normalità della vita in azienda deve essere fondata sulla contrattazione collettiva di tutti gli aspetti della prestazione d'opera, sullo assoluto rispetto dei diritti dei lavoratori, nonché su una rigorosa delimitazione dei loro doveri.

Le trasformazioni in atto nelle grandi aziende moderne, quando investono il lavoratore isolato e indifeso, provocano non solo un peggioramento delle sue condizioni di lavoro ma anche una precisa menomazione della sua autonomia sociale, politica e culturale. Soltanto se collegato solidamente con gli altri membri della sua classe il lavoratore può realizzare la sua storica funzione di rinnovamento e di progresso di tutta la società.

Il « Rispetto dei diritti sindacali e della libertà dei lavoratori »
Un regime di libertà nelle aziende
Il grande padronato si propone di neutralizzare l'azione di ogni sindacato che difenda effettivamente gli interessi dei lavoratori, per imporre ritmi di lavoro sempre più estenuanti e subordinare il livello e le forme della re-

tribuzione alla sua esclusiva determinazione.

La Commissione Interna rappresenta tale prezioso patrimonio per l'unità dei lavoratori di fronte al proprio padrone che deve essere difesa con ogni energia dagli attacchi che mirano a limitarne il funzionamento e ad infrangere il carattere unitario.

A tale fine si propone di discutere appropriate sanzioni anche giuridiche, per assicurare la piena libertà di elezione e il regolare svolgimento, in forma unitaria, dei compiti ad essa demandati.

Per salvaguardare l'unità di questo organismo, anche in caso di contrasti fra i suoi componenti, sembra opportuno stabilire che le minoranze, dopo aver espresso la propria opinione su determinate questioni, si rimettano alle decisioni della maggioranza nella fase delle trattative con la parte padronale.

III - Sulla politica sindacale

Criteri informativi

L'introduzione di nuove forme di organizzazione del lavoro, e della produzione, richiedono di adeguare con la necessaria prontezza le impostazioni e i metodi di lotta a una situazione differenziata e mutevole. Si rende perciò necessario precisare i criteri informativi dell'azione sindacale per:

— ottenere che tutti gli aspetti del rapporto di lavoro siano oggetto di condanne sindacali; e da parte delle Commissioni Interne, nella sfera di loro competenza — e precisamente: la retribuzione in tutte le sue forme, la durata del lavoro, la misurazione dei tempi e la intensità dell'organizzazione del lavoro, le condizioni igieniche e la sicurezza, la disciplina e le prestazioni previdenziali obbligatorie e integrative, le attività culturali e ricreative, la corretta applicazione delle leggi e dei contratti di lavoro, e la garanzia di questi aspetti, venendo lasciato alla discrezionalità padronale:

— articolare l'azione rivendicativa, adeguandola alle diverse situazioni, mediante accordi o contratti concernenti singoli settori della stessa categoria, gruppi di aziende, singole aziende, impostandola sempre sulle richieste dei lavoratori e sulle esigenze di vita dei lavoratori. Per mantenere l'unità dell'azione sindacale si deve far leva sulle caratteristiche comuni alle situazioni sindacali, e sull'allargamento del movimento dei lavoratori in lotta.

Gli accordi e i contratti collettivi nazionali, stipulati con una conquista intangibile dei lavoratori italiani, fattore decisivo della loro unità, il miglioramento delle condizioni minime che essi garantiscono verrà facilitato stabilendo posizioni via via più vantaggiose in determinate aziende e settori.

Particolare attualità riveste il corollario di questi elementi della retribuzione comunque collegati alla intensità del lavoro: cottimo, salario a incentivo, premi di produzione e altro. Le retribuzioni a incentivo debbono essere stabilite in modo da compensare integralmente, sulla base della retribuzione complessiva inerente alla qualifica del lavoratore, ogni ulteriore risparmio di tempo rispetto ai tempi-base; i tempi-base e i ritmi di lavoro debbono essere determinati in modo da garantire un equo guadagno e di non provocare il logorio psico-fisico del lavoratore.

Altrettanto attuale, per le donne e i giovani, la parità di retribuzione, o almeno l'avvicinamento ad essa, per uguale qualifica e lavoro.

La scala mobile
Allo scopo di meglio adeguare le retribuzioni alle variazioni del costo della vita, va considerata la regola della scala mobile, in relazione all'attuale livello retributivo, e la fissazione di un valore unico dei punteggi per tutte le zone e categorie, con l'abolizione degli scatti per le donne e per i giovani.

Il principio della scala mobile va esteso ai lavoratori che ancora non ne usufruiscono.

Le proposte legislative in materia sindacale
In appoggio all'azione sindacale si ritiene opportuno promuovere una specifica legislazione sulla disciplina

degli appalti e subappalti e dei contratti a termine; sulla difesa delle categorie non sufficientemente tutelabili con regolamentazioni contrattuali (minimi salariali fissati per legge; lavoro a domicilio; revisione delle leggi sull'impiego privato); sulla istituzione di comitati o delegati di impresa nelle aziende, per la sicurezza e l'igiene del lavoro.

Oltre a questi obiettivi di legislazione sociale, va ribadita l'esigenza della validità giuridica dei contratti collettivi.

IV - Una forte organizzazione all'unità dei lavoratori

La resistenza accanita del padronato alle rivendicazioni dei lavoratori, e in primo piano la necessità per i lavoratori stessi di disporre di una potente forza organizzata. Il rafforzamento organizzativo del sindacato, lungi dal seguire schemi stabiliti una volta per tutte, va considerato in relazione diretta con le impostazioni di politica sindacale e con i contesti che ne derivano.

Vie maestose di un continuo rafforzamento e di una maggiore aderenza dei sindacati unitari alle diverse situazioni, sono il consolidamento del movimento di massa lavoratrice e lo sviluppo della democrazia interna. A questo fine si deve lavorare per una sempre più efficiente articolazione organizzativa del sindacato — moltiplicazione delle Leghe di categoria e delle Camere del Lavoro comunali e rionali, costituzione delle Sezioni sindacali di aziende — per un funzionamento effettivamente collegiale degli organi dirigenti, per la selezione e formazione di nuovi quadri sindacali.

Un serio approfondimento meritano anche le positive e originali esperienze fatte nelle lotte degli ultimi anni, anzi, il buon esito delle lotte sindacali, la loro cura dalla direzione, la partecipazione dei lavoratori, consultati democraticamente, alle decisioni concernenti la tattica e le forme delle azioni da condurre in tal modo ogni singola esperienza diventa patrimonio comune di tutto il movimento sindacale.

L'unità d'azione sindacale
L'unità sindacale costituisce lo strumento decisivo per il progresso del mondo del lavoro, che la condizione per lo sviluppo generale della società. Oggi più che mai l'unità sindacale è una necessità fondamentale per ottenere migliori retribuzioni e un'umana condizione di vita, per avviare a soluzione i problemi di fondo della nostra vita nazionale.

La scissione sindacale, al contrario, rafforza il prepotente e la guerriglia privilegiata che sono contrarie al consolidamento di un vero regime democratico e che oppongono una resistenza ostinata alle rivendicazioni dei lavoratori.

Particolarmente pesanti appaiono perciò le responsabilità dei dirigenti dei sindacati minoritari e che hanno operato la scissione e che oggi sollecitano pubblici poteri e dal padronato misure anticostituzionali di discriminazione, allo scopo di approfondire la divisione fra i lavoratori e acuire la guerra fredda nei rapporti sociali.

I dirigenti scissionisti hanno praticamente rinunciato da tempo ad ogni posizione autonoma, sia pure differenziata dalla CGIL — tanto da appoggiare e talvolta perfino sollecitare nelle aziende quella politica padronale che, mascherata come produttività, permette l'intensificazione dello sfruttamento e favorisce il massimo profitto.

L'unità d'azione diventa sempre più una aspirazione profonda di tutti i lavoratori: è dovere dei militanti della CGIL promuovere costantemente — per realizzarla ad ogni livello, ma soprattutto in sede aziendale — ove trova il suo terreno più fecondo di risultati — l'iniziativa dell'unità d'azione, pur nel pieno rispetto dell'autonomia organizzativa e di orientamento di ogni sindacato. Un forte movimento unitario deve sorgere nei luoghi di lavoro ed estendersi al settore, alla categoria e fin sul piano nazionale.

Un forte movimento unitario che porta dalle fabbriche, dalle campagne, dagli uffici, da tutti i luoghi di lavoro è un fattore decisivo per il successo delle lotte dei lavoratori e contribuisce — in una prospettiva generale di distensione e di pace — a consolidare il nostro regime democratico aprendo al paese nuove vie di progresso civile, economico e sociale.

La resistenza accanita del padronato alle rivendicazioni dei lavoratori, e in primo piano la necessità per i lavoratori stessi di disporre di una potente forza organizzata. Il rafforzamento organizzativo del sindacato, lungi dal seguire schemi stabiliti una volta per tutte, va considerato in relazione diretta con le impostazioni di politica sindacale e con i contesti che ne derivano.

Vie maestose di un continuo rafforzamento e di una maggiore aderenza dei sindacati unitari alle diverse situazioni, sono il consolidamento del movimento di massa lavoratrice e lo sviluppo della democrazia interna. A questo fine si deve lavorare per una sempre più efficiente articolazione organizzativa del sindacato — moltiplicazione delle Leghe di categoria e delle Camere del Lavoro comunali e rionali, costituzione delle Sezioni sindacali di aziende — per un funzionamento effettivamente collegiale degli organi dirigenti, per la selezione e formazione di nuovi quadri sindacali.

La Comiss. Interna

L'introduzione di nuove forme di organizzazione del lavoro, e della produzione, richiedono di adeguare con la necessaria prontezza le impostazioni e i metodi di lotta a una situazione differenziata e mutevole. Si rende perciò necessario precisare i criteri informativi dell'azione sindacale per:

— ottenere che tutti gli aspetti del rapporto di lavoro siano oggetto di condanne sindacali; e da parte delle Commissioni Interne, nella sfera di loro competenza — e precisamente: la retribuzione in tutte le sue forme, la durata del lavoro, la misurazione dei tempi e la intensità dell'organizzazione del lavoro, le condizioni igieniche e la sicurezza, la disciplina e le prestazioni previdenziali obbligatorie e integrative, le attività culturali e ricreative, la corretta applicazione delle leggi e dei contratti di lavoro, e la garanzia di questi aspetti, venendo lasciato alla discrezionalità padronale:

— articolare l'azione rivendicativa, adeguandola alle diverse situazioni, mediante accordi o contratti concernenti singoli settori della stessa categoria, gruppi di aziende, singole aziende, impostandola sempre sulle richieste dei lavoratori e sulle esigenze di vita dei lavoratori. Per mantenere l'unità dell'azione sindacale si deve far leva sulle caratteristiche comuni alle situazioni sindacali, e sull'allargamento del movimento dei lavoratori in lotta.

Gli accordi e i contratti collettivi nazionali, stipulati con una conquista intangibile dei lavoratori italiani, fattore decisivo della loro unità, il miglioramento delle condizioni minime che essi garantiscono verrà facilitato stabilendo posizioni via via più vantaggiose in determinate aziende e settori.

Particolare attualità riveste il corollario di questi elementi della retribuzione comunque collegati alla intensità del lavoro: cottimo, salario a incentivo, premi di produzione e altro. Le retribuzioni a incentivo debbono essere stabilite in modo da compensare integralmente, sulla base della retribuzione complessiva inerente alla qualifica del lavoratore, ogni ulteriore risparmio di tempo rispetto ai tempi-base; i tempi-base e i ritmi di lavoro debbono essere determinati in modo da garantire un equo guadagno e di non provocare il logorio psico-fisico del lavoratore.

Altrettanto attuale, per le donne e i giovani, la parità di retribuzione, o almeno l'avvicinamento ad essa, per uguale qualifica e lavoro.

La scala mobile
Allo scopo di meglio adeguare le retribuzioni alle variazioni del costo della vita, va considerata la regola della scala mobile, in relazione all'attuale livello retributivo, e la fissazione di un valore unico dei punteggi per tutte le zone e categorie, con l'abolizione degli scatti per le donne e per i giovani.

Il principio della scala mobile va esteso ai lavoratori che ancora non ne usufruiscono.

Le proposte legislative in materia sindacale
In appoggio all'azione sindacale si ritiene opportuno promuovere una specifica legislazione sulla disciplina

degli appalti e subappalti e dei contratti a termine; sulla difesa delle categorie non sufficientemente tutelabili con regolamentazioni contrattuali (minimi salariali fissati per legge; lavoro a domicilio; revisione delle leggi sull'impiego privato); sulla istituzione di comitati o delegati di impresa nelle aziende, per la sicurezza e l'igiene del lavoro.

Oltre a questi obiettivi di legislazione sociale, va ribadita l'esigenza della validità giuridica dei contratti collettivi.

IV - Una forte organizzazione all'unità dei lavoratori

La resistenza accanita del padronato alle rivendicazioni dei lavoratori, e in primo piano la necessità per i lavoratori stessi di disporre di una potente forza organizzata. Il rafforzamento organizzativo del sindacato, lungi dal seguire schemi stabiliti una volta per tutte, va considerato in relazione diretta con le impostazioni di politica sindacale e con i contesti che ne derivano.

Vie maestose di un continuo rafforzamento e di una maggiore aderenza dei sindacati unitari alle diverse situazioni, sono il consolidamento del movimento di massa lavoratrice e lo sviluppo della democrazia interna. A questo fine si deve lavorare per una sempre più efficiente articolazione organizzativa del sindacato — moltiplicazione delle Leghe di categoria e delle Camere del Lavoro comunali e rionali, costituzione delle Sezioni sindacali di aziende — per un funzionamento effettivamente collegiale degli organi dirigenti, per la selezione e formazione di nuovi quadri sindacali.

La Comiss. Interna

L'introduzione di nuove forme di organizzazione del lavoro, e della produzione, richiedono di adeguare con la necessaria prontezza le impostazioni e i metodi di lotta a una situazione differenziata e mutevole. Si rende perciò necessario precisare i criteri informativi dell'azione sindacale per:

— ottenere che tutti gli aspetti del rapporto di lavoro siano oggetto di condanne sindacali; e da parte delle Commissioni Interne, nella sfera di loro competenza — e precisamente: la retribuzione in tutte le sue forme, la durata del lavoro, la misurazione dei tempi e la intensità dell'organizzazione del lavoro, le condizioni igieniche e la sicurezza, la disciplina e le prestazioni previdenziali obbligatorie e integrative, le attività culturali e ricreative, la corretta applicazione delle leggi e dei contratti di lavoro, e la garanzia di questi aspetti, venendo lasciato alla discrezionalità padronale:

— articolare l'azione rivendicativa, adeguandola alle diverse situazioni, mediante accordi o contratti concernenti singoli settori della stessa categoria, gruppi di aziende, singole aziende, impostandola sempre sulle richieste dei lavoratori e sulle esigenze di vita dei lavoratori. Per mantenere l'unità dell'azione sindacale si deve far leva sulle caratteristiche comuni alle situazioni sindacali, e sull'allargamento del movimento dei lavoratori in lotta.

III - Sulla politica sindacale

Per impostare un'azione efficace in difesa dei diritti dei lavoratori, particolare attenzione deve essere dedicata a quel complesso di misure padronali che vanno sotto il nome di « relazioni umane », le quali tendono a creare nell'azienda, nell'ambiente, nelle famiglie, nell'individuo — servendosi di nuovi criteri di formazione professionale e psicologica — una mentalità di sfruttamento connesse con lo sviluppo del capitalismo monopolistico, con la pretesa quindi che il lavoratore si adatti di buon grado all'arbitrio del padrone, e a offuscare nel lavoratore la coscienza che il modo capitalistico di produzione è fondato sullo sfruttamento; a far credere cioè che il lavoro è un atto di omaggio al padrone e al padrone e che nell'azienda si può creare un clima ove si realizzano le aspirazioni comuni al lavoro, come al padrone. Questi miti vengono monopolizzati con una sistematica propaganda e si collegano in una precisa azione tendente a far assumere ai quadri intermedi dell'azienda — tecnici, impiegati, capi operai — funzioni che snaturano il loro compito specifico nella produzione.

Le « relazioni umane » diventano così parte integrante della politica del grande padronato, mentre l'azione di discriminazione e rappresaglia da esso condotta ne rappresenta l'altro inscindibile aspetto. I lavoratori non possono quindi considerare le « relazioni umane » né come riflesso ineluttabile del progresso tecnico né come contributo al miglioramento del clima sociale nelle aziende. Essi — che rimangono i più coerenti assertori delle forme avanzate di produzione — ritengono che la normalità della vita in azienda deve essere fondata sulla contrattazione collettiva di tutti gli aspetti della prestazione d'opera, sullo assoluto rispetto dei diritti dei lavoratori, nonché su una rigorosa delimitazione dei loro doveri.

Le trasformazioni in atto nelle grandi aziende moderne, quando investono il lavoratore isolato e indifeso, provocano non solo un peggioramento delle sue condizioni di lavoro ma anche una precisa menomazione della sua autonomia sociale, politica e culturale. Soltanto se collegato solidamente con gli altri membri della sua classe il lavoratore può realizzare la sua storica funzione di rinnovamento e di progresso di tutta la società.

Il « Rispetto dei diritti sindacali e della libertà dei lavoratori »
Un regime di libertà nelle aziende
Il grande padronato si propone di neutralizzare l'azione di ogni sindacato che difenda effettivamente gli interessi dei lavoratori, per imporre ritmi di lavoro sempre più estenuanti e subordinare il livello e le forme della re-

A. RINALDUZZI e FIGLI s.r.l.
ROMA - VIA FLAVIA, 85 - Tel. 479.073
(Appaltatrice Autorizzata SOC. ROMANA GAS.)

Mese del Riscaldamento

STUFE e TERMOCONVETTORI a gas ed elettriche

CALDAIE a gas
per impianti autonomi di termofissione, con speciali valvole di sicurezza e di regolazione automatica della temperatura

"IMMARE CASE, TERMIGAS - BONOMIA - TRIPLEX - FLAMMA - ESPERIA"

SPECIALI SCONTI PER IL PERIODO DI PROPAGANDA

PREVENTIVI GRATIS

ZINGONE

VESTE TUTTA ROMA

"AUTUNNO"

APERTURA DI STAGIONE

CORSO VITTORIO EMANUELE (LARGO ARGENTINA)

Lorenz

CAMMINA COL PROGRESSO
Progresso tecnico ed estetico
Convenienza di prezzo
IN VENDITA NELLE MIGLIORI OROLOGERIE

Rosetti & C.
L'ESCLUSIVA SIGNORE
modelli esclusivi

ROMA - LARGO GOLDONI 43 (VIA DI CORSO)

PER INDETERMINABILE CONSEGA DEI LOCALI
CONTINUA CON SUCCESSO

Liquidazione Totale

DI TUTTA LA MERCE ESISTENTE

LANERIE - SETERIE - COTONERIE
A PREZZI DI REALIZZO CON
SCONTI fino all'80%

con sole **26 lire**

ERNIA

Dichiaro senza tema di smentita che i miei scatti commoventi, con sono contenitori di trattamento, semplici fasce con tutti i pezzi costruiti perché non si possano spezzare dal vero orpaccio.

LE ERNIE NON POTRANNO MAI ESSERE CONTENUTE con gli apparecchi non vengono curate e a seconda della natura dell'ernia con compressori adatti ad ogni singolo caso e montati da esperti in materia.

BUSTI E VENTRIERI SPECIALI su misura per deviazione della colonna vertebrale. Rene mobile e deformazioni addominali di qualsiasi natura.

VENGOLO ALLE SIGNORE PEDICIA SPECIALIZZATA (PREVENTIVI GRATIS)

Ort. UBALDO BARTOLOZZI
Piazza S. Maria Maggiore, 12
ROMA - Telefono 484.257

FILIALE BARI: VIA SUPPA, 26

Leone
Rinascita