

Lo Statuto dei diritti dei cittadini lavoratori

Poichè si tratta di un interesse vitale e generale di tutti i lavoratori, riteniamo perfettamente possibile un accordo con le altre organizzazioni sia per formulare lo Statuto, sia per ottenerlo.

di GIUSEPPE DI VITTORIO

La proposta da me annunciata al recente Congresso dei Sindacati chimici — di precisare in uno Statuto i diritti democratici dei lavoratori all'interno delle aziende — ha suscitato un enorme interesse fra le masse lavoratrici d'ogni categoria. Il Congresso della Camera del Lavoro di Mantova, per esempio, ha chiesto che lo Statuto stesso venga esteso anche alle aziende agricole. E qui è bene precisare che la nostra proposta, qualunque miri soprattutto a risolvere la situazione intollerabile che si è determinata nella maggior parte delle fabbriche, si riferisce, naturalmente, a tutti i settori di lavoro, senza nessuna eccezione.

Le prime reazioni padronali alla nostra proposta sembrano, invece, per lo meno incomprensibili. Il *Globo*, infatti — giornale notoriamente ispirato dagli ambienti industriali — pretende che io, avanzando la proposta dello Statuto, avrei dimenticato « troppe cose ». Che cosa? Ecco: « che gli stabilimenti non sono proprietà pubblica ma ambienti privati di lavoro nei quali l'attività di tutti, dirigenti e imprenditori compresi, è vincolata e coordinata al fine produttivo da raggiungere »; che esistono i contratti di lavoro, « nei quali sono previsti i doveri e i diritti dei lavoratori nell'ambito del rapporto contrattuale »; che esistono le Commissioni Interne, ecc. ecc. E' giusto. Tutte le cose che ricorda il *Globo* esistono e nessuno lo ignora. Il giornale degli industriali, però, dimentica un'altra cosa, che pure esiste: è la Costituzione della Repubblica, la quale garantisce a tutti i cittadini lavoratori compresi, una serie di diritti che nessun padrone ha il potere di sopprimere o di sospendere, nei confronti di lavoratori. Non c'è e non ci può essere nessuna legge la quale stabilisca che i diritti democratici garantiti dalla Costituzione siano validi per i lavoratori soltanto fuori dell'azienda.

E' vero che le fabbriche sono di proprietà privata (non è qui il caso di discutere questo concetto), ma non per questo i lavoratori divergono anch'essi proprietà privata del padrone all'interno dell'azienda. Il lavoratore, anche sul luogo del lavoro, non diventa una cosa, una macchina acquistata o affittata dal padrone, e di cui questo possa disporre a proprio compiacimento. Anche sul luogo del lavoro, l'operaio conserva intatta la sua dignità umana, con tutti i diritti acquisiti dai cittadini della Repubblica italiana. Se i datori di lavoro avessero tenuto nel dovuto conto questa realtà, chiara e irrinunciabile — e agissero in conseguenza — la necessità della mia proposta non sarebbe sorta; non avrebbe dovuto sorgere.

Il fatto è, invece, che numerosi padroni si comportano nei confronti dei propri dipendenti come se la Costituzione non esistesse. Si direbbe che la parte più retrica e reazionaria del padronato (la quale non ha mai approvato la Costituzione, ma l'ha subito, a suo tempo, solo per timore del « peggio »), mentre trama per sopprimerla, l'abolisce, intanto, all'interno delle aziende.

L'opinione pubblica ignora, forse, che in numerose fabbriche s'è instaurato un regime d'intimidazione e di terrore di tipo fascista, che umilia e offende i lavoratori. I padroni e i loro agenti sono giunti al punto d'impedire ai lavoratori di leggere il giornale di propria scelta e di esprimere una propria opinione ai compagni di lavoro, nelle ore di riposo, sotto pena di licenziamento in tronco. Si è giunti ad impedire ai collettori sindacali di raccogliere i contributi o distribuire le tessere sindacali durante il pasto o prima e dopo l'orario di lavoro.

Se durante la sospensione del lavoro, l'operaio legge un giornale non gradito al padrone, o l'offre a un collega, rischia di essere licenziato. Si è osato licenziare in tronco un membro di Commissione Interna perché durante la colazione aveva fatto una comunicazione alle maestranze. Si pretende persino che la Commissione Interna sottoponga alla censura preventiva del padrone il testo delle comunicazioni da fare ai lavoratori. Peggio ancora: si è giunti all'infamia di perquisire gli operai all'entrata della fabbrica, per assicurarsi che non portino giornali o altri stampati inviati al padrone.

Tutto questo è intollerabile. E tutto questo non è fatto a caso, né per semplice cattiveria. Tutto questo è fatto per calcolo: è fatto per affermare e ribadire a ogni istante, in ogni modo, l'assolutismo padronale, onde piegare il lavoratore a uno sforzo sempre più intenso, a un ritmo di lavoro sempre più infernale, alla fatica più massacrante, sotto la minaccia costante del licenziamento. E tutti sono in grado di misurare la gravità di questa minaccia, in un Paese di disoccupazione vasta e permanente come il nostro.

E' un fatto che l'integrazione di questo assolutismo padronale nelle fabbriche è accompagnata da un aumento crescente

del ritmo del lavoro. Il superfruttamento dei lavoratori è giunto a un tale punto da determinare un aumento impressionante degli infortuni sul lavoro (anche mortali) e delle malattie professionali, come abbiamo ripetutamente documentato. Soltanto nelle aziende della Montecatini abbiamo avuto 35 morti per infortuni in un anno. Questa situazione non è tollerabile. Bisogna ripristinare i diritti democratici dei lavoratori all'interno delle aziende e porre un limite a queste forme micidiali di superfruttamento. Intendiamo bene; noi non siamo contro la necessaria disciplina in ogni lavoro; ma deve trattarsi della disciplina normale, umana. Non contestiamo affatto che il lavoratore, durante le ore di lavoro, abbia lo stretto dovere di adempiere al suo compito professionale. E noi sappiamo bene che la generalità dei lavoratori concepisce l'adempimento scrupoloso del proprio dovere come primo fondamento della propria dignità professionale.

Ma fuori delle ore di lavoro, durante il pasto, prima dell'inizio del lavoro e dopo la cessazione, i lavoratori sono, anche all'interno dell'azienda, liberi cittadini, in possesso di tutti i diritti garantiti agli altri cittadini, per cui hanno l'incontestabile diritto di parlare, di esprimere liberamente le loro opinioni, di distribuire le tessere della propria organizzazione, di collettare i contributi sindacali, ecc. ecc., così come hanno il diritto di farlo fuori della fabbrica. Il « vincolo contrattuale » con l'azienda — di cui parla il *Globo* — è un vincolo di lavoro, non di coscienza. Ottenuto il lavoro dovuto dall'operaio, il padrone non deve pretendere null'altro.

Naturalmente, le minacce e gli abusi di cui sono vittime quotidianamente numerosi lavoratori, danno spesso luogo a proteste collettive, ad agitazioni, a scioperi. Se si continuasse ad andare avanti nel senso deplorato, queste agitazioni sarebbero destinate a moltiplicarsi e a generalizzarsi, dato che la situazione è giunta al punto estremo della sopportabilità. Dalle fabbriche e da altri luoghi di lavoro si leva una protesta unanime, accorata, come sorge da un bisogno di respirare, di sentirsi liberi, anche all'interno delle aziende. La nostra proposta tende a risolvere la questione in modo pacifico e normale, mediante l'adozione d'uno Statuto che, ribadendo i diritti imprescrittibili dei lavoratori, non dia luogo né agli abusi lamentati, né alle agitazioni che ne conseguono.

E poichè si tratta d'un interesse vitale e generale di tutti i lavoratori, senza distinzioni di correnti, riteniamo perfettamente possibile un accordo con le altre organizzazioni sindacali, sia nella formulazione dello Statuto che propugnamo, sia nell'azione da svolgere per ottenerne l'adozione.



IL COMIZIO ANTIFASCISTA DI MILANO

Alla provocazione del comizio fascista che ha avuto luogo a Milano domenica scorsa, debitamente autorizzato dal governo e protetto con ingenti forze dalla Questura, i lavoratori milanesi hanno risposto con una possente manifestazione antifascista spontaneamente partita dalle fabbriche e dai luoghi di lavoro. Allo sciopero generale di protesta di mezz'ora hanno aderito la UIL e, almeno formalmente, la CISL. Nella foto: il comizio antifascista — tenuto malgrado il divieto del Questore — davanti la C.d.L. Hanno parlato il segretario camerale e comandante partigiano Italo Busetto, il repubblicano Borelli, e gli onorevoli Lombardi, Mazzali e Colombi. Il feroce atteggiamento di tutta la popolazione milanese ha consigliato il « Leone di Neghelli » e il suo compare Valerio Bergamese a restarsene prudentemente a Roma.

Per uno statuto dei diritti del cittadino-lavoratore nell'azienda

Il Congresso della CGIL afferma la risoluta volontà dei lavoratori di difendere la democrazia nel paese e nei luoghi di lavoro.

La CGIL denuncia all'opinione pubblica che una parte crescente del padronato italiano, al fine di realizzare sempre maggiori profitti mediante un illimitato supersfruttamento, cerca di esautorare le Commissioni Interne e molto spesso viola i più elementari diritti dei lavoratori, con la conseguenza di un impressionante aumento degli infortuni e delle malattie professionali, in particolare nei grandi complessi monopolistici.

Il 3° Congresso della CGIL chiama i lavoratori italiani di tutte le professioni a lottare per la più energica difesa dei propri diritti costituzionali che debbono essere riconosciuti ai lavoratori anche nell'ambito delle aziende e degli uffici.

Il Congresso decide pertanto di proporre alle altre organizzazioni sindacali un progetto di *Statuto dei diritti dei lavoratori nelle aziende* al fine di svolgere l'azione comune e necessaria per ottenerne l'applicazione.

Il Congresso, inoltre, confermando la netta opposizione dei lavoratori italiani al Piano Schumann che mette in pericolo la esistenza della siderurgia e quindi della industria nazionale ed alla progettata comunità agricola europea (« pool » verde), afferma la necessità di riconquistare l'indipendenza dell'economia nazionale, e rivendica pertanto un nuovo orientamento del commercio estero, che permetta lo sviluppo degli scambi con tutti i paesi, senza nessuna discriminazione, per soddisfare le esigenze di lavoro, di vita e di sviluppo del paese.

Infine, il Congresso richiede la attuazione di una vera riforma fiscale che, attraverso la riduzione delle imposte dirette ed il rafforzamento della imposta personale progressiva sul reddito, realizzi una più equa ripartizione degli oneri tributari, conformemente ai principi sanciti nella Costituzione.

UNO STATUTO CHE GARANTISCA AI LAVORATORI l'esercizio nelle aziende delle libertà e dei diritti sindacali

Intervista concessa dall'on. Giuseppe Di Vittorio all'Agenzia INSO

Nel corso del suo intervento al Congresso Nazionale della Federazione Italiana Lavoratori Chimici, tenutosi la settimana scorsa a Milano, l'on. Di Vittorio ebbe a presentare la proposta di cui si parla. Richiesto dall'Agenzia «Informazioni Sociali» (INSO) di voler precisare il suo pensiero, l'on. Di Vittorio, il 15 c.m., ha risposto alle domande che gli sono state inviate nel modo che riportiamo.

Quali necessità hanno suggerito la formulazione dello statuto dei diritti degli operai nelle aziende?

La proposta di uno statuto che precisi e ribadisca i diritti democratici dei lavoratori anche nell'interno dell'azienda, è stata resa necessaria dal fatto che numerosi datori di lavoro (non tutti, in verità) giungono addirittura a pretendere che i lavoratori appartengano a una piuttosto che a una altra organizzazione sindacale o politica; a proibire ai lavoratori di leggere, o di offrire ai propri colleghi, giornali inviati al datore di lavoro, anche nelle ore della mensa o comunque fuori dell'orario di lavoro. In alcune aziende si è arrivati al punto di infliggere agli operai l'umiliazione della *perquisizione all'entrata della fabbrica*, per assicurarsi che non portino giornali o altre pubblicazioni non gradite dal padrone. Alcuni datori di lavoro sono persino intervenuti, durante l'ora della mensa, per impedire ai lavoratori di esprimere determinate opinioni, conversando con i colleghi, perchè non gradite.

Ora tutto ciò non è previsto nè dai contratti di lavoro, nè da alcuna legge. Al contrario, la Costituzione della Repubblica garantisce a tutti i cittadini, anche all'interno dei luoghi di lavoro, la libertà di pensiero e di espressione, la libertà di associazione e di organizzazione, la libertà di propaganda e di stampa, ecc. ecc.

La nostra proposta tende a richiamare i datori di lavoro al rispetto di questi principi fondamentali della nostra società nazionale, perchè essi ne tengano conto e rinuncino a pretendere di annullare l'esercizio delle libertà ricordate nei confronti dei lavoratori per tutto il tempo che questi trascorrono nell'ambiente di lavoro.

Ciò che ogni datore di lavoro ha diritto di pre-

tendere dall'operaio è che questi adempia scrupolosamente ai propri compiti professionali durante le ore di lavoro, senza distrarsi da questi compiti per motivi estranei al lavoro.

All'infuori dell'adempimento di questo dovere, indiscutibile, il padrone non ha alcun potere di esigere altro dai lavoratori. Non si può ammettere, cioè, che un datore di lavoro si arroghi l'arbitrio di annullare o di mutilare le libertà fondamentali dei cittadini durante tutto il tempo che i cittadini lavoratori, per ragioni del loro lavoro, sono costretti a trascorrere nell'ambito aziendale.

E poichè questi abusi padronali danno luogo ad agitazioni e scioperi, la nostra proposta si spiega e si giustifica perchè con essa si tende ad evitare sia gli abusi, sia le agitazioni che ne conseguono, ristabilendo così una situazione normale nelle aziende.

Tale statuto coordinerà e modificherà le attuali norme dei Contratti Collettivi e dei Regolamenti interni?

Lo statuto che noi proponiamo non deve necessariamente modificare le attuali norme dei Contratti Collettivi, nè quelle dei Regolamenti interni aziendali. Io penso che, una volta accettato, esso potrebbe costituire il preambolo tanto dei Contratti Collettivi quanto dei Regolamenti interni di fabbrica.

A mia conoscenza, non c'è alcun Regolamento interno o Contratto Collettivo di lavoro che menzioni specificatamente i diritti e le libertà democratiche dei cittadini lavoratori, di cui ho già parlato, perchè evidentemente è ritenuto superfluo il menzionarli. La situazione all'interno delle aziende, però, si è aggravata in modo tale da rendere indispensabile lo statuto proposto.

Quale forma giuridica ritiene debba avere questo statuto: accordo sindacale o disegno di legge?

Una volta che le differenti organizzazioni sindacali si siano messe d'accordo su un testo di statuto, ritengo sarebbe sufficiente presentarlo alle Conferenze dei datori di lavoro perchè sia oggetto di trattative e di accoglimento.