

## Risposte della SILAN alla piattaforma sindacale

Le risposte della Silan, contenute nel presente documento, sono forzatamente in stretta correlazione, come più volte detto, con la crisi generale, con quella del settore tessile e della Silan, considerando anche che l'aumento del salario lordo medio da gennaio 1974 a febbraio 1975 è stato del 28,1%, contro un tasso di inflazione del 21-22% (vedi nostri dati statistici forniti in data 13 c.m.).

### 1) Occupazione - Salario garantito - Sviluppo dell'Azienda

- a) La Silan non mancherà di operare, per quanto nelle sue possibilità e nella misura in cui saranno accolte le richieste da essa avanzate; ai fini del mantenimento e del miglioramento degli orari oggi praticati nei diversi stabilimenti (attualmente stabilizzati su una media di 37-38 ore settimanali).
- b) Si darà la più sollecita applicazione alla nuova legge sulla CIG oggi in via di promulgazione.
- c) A giorni si inizierà la costruzione di un capannone di mq. 7000 nella nuova zona industriale di Carpi. Per quanto riguarda Novi, è già stata acquistata la copertura dei capannoni. Riguardo alla Sintefil, è noto che i prefabbricati sono da tempo giacenti presso l'Azienda. Ovviamente qualsiasi programma di investimento e di sviluppo potrà essere intrapreso e portato a termine solo se si potranno reperire i necessari finanziamenti e se sarà superata l'attuale crisi.

### 2) Qualifiche

- a) Siamo disponibili al passaggio della categoria F in E2.
- b) Disponibili pure al passaggio della categoria E2 in E1; non siamo invece in condizione di accogliere la richiesta di passaggio dalla categoria E1 in D, data l'eccessiva onerosità che essa comporterebbe ed anche a motivo di altre considerazioni di natura contrattuale.
- c) Siamo disponibili ad un riesame, nell'ambito dei singoli stabilimenti, dell'inquadramento di singole posizioni impiegatizie od intermedie con la competente R.S.A..
- d) Siamo <sup>si procederà</sup> disponibili all'esame con la R.S.A. <sup>secondo lo schema in atto</sup> delle possibilità di revisione dell'organizzazione del lavoro al livello delle mansioni impiegatizie inquadrabili nelle categorie C e D ai fini di un eventuale arricchimento <sup>professionale</sup> della professionalità di singoli interessati, che appaia compatibile con le esigenze funzionali dei servizi. <sup>caso SILAN in unione</sup>

3) Omogeneizzazione delle retribuzioni

a) Capitulano: dichiariamo la nostra disponibilità ad esaminare singoli casi, correlandoli all'anzianità nella mansione, alla professionalità e, previo adeguato arricchimento del contenuto della mansione stessa.

b) non siamo a conoscenza di ingiustificate differenze di qualifica e/o di retribuzione: siamo comunque disponibili ad esaminare particolari situazioni.

c) Accogliamo la richiesta di parificazione al 45% della maggiorazione per lavoro notturno in turni. Essa però potrà essere corrisposta solo se la effettiva prestazione di lavoro non scenderà sotto i limiti contrattuali.

4) Premio

Avendo chiaramente dimostrato che i salari hanno recuperato un 6-7 per cento in termini di potere reale di acquisto rispetto all'inflazione e considerando la profonda crisi generale e tessile in particolare, la richiesta di un aumento del premio di produzione non può essere presa in esame.

5) Diritti sindacali

a) Monte-ore: il monte-ore concordato con l'accordo 23/1/1973 è fra i più alti, se rapportato al numero dei dipendenti (oltre 3 ore all'anno per dipendente) ed è stato più che sufficiente nell'anno 1974 (circa 3506 ore utilizzate su 4.000).

Teniamo inoltre a rammentare che in data 22/3/1973 si è raggiunta una intesa che ha portato a retribuire alle R.S.A. un ulteriore numero di permessi sindacali per circa 1.100/1.200 ore annue.

b) Non siamo disponibili ad introdurre il concetto secondo il quale le ore di assemblea e di permesso sindacale non interromperebbero la continuità della effettiva prestazione di lavoro del dipendente.

6) Diritto allo studio

Ferma restando l'attuale normativa del vigente ccnl tessili, possiamo accettare la cumulabilità in un solo anno delle ore previste per un triennio (120).

7) Ambiente di lavoro

- a) Anticipo indennità Inam-Inail: siamo disponibili a studiare sul piano tecnico la realizzazione di quanto richiesto, purchè le anticipazioni siano esenti da contributi e sia garantito un sollecito conguaglio con i versamenti contributivi, che l'Azienda dovrà effettuare (vedi prot. n. 6 ccnl vigente).
- b) Non riteniamo di poter accogliere la richiesta di pagamento del 50% della retribuzione persa per cure termali perchè onerosa e non di competenza di una trattativa aziendale.
- c) Tariffario Centro di medicina: riconfermiamo gli impegni già assunti in materia sanitaria.
- d) Per quanto riguarda le visite ginecologiche, le consideriamo rientranti tra quelle per le quali sono utilizzabili i permessi retribuiti già in vigore.

8) Trasporto - Mense e problemi sociali

- a) L'Azienda, nell'intento di concorrere ad una accelerazione nella soluzione dei problemi del trasporto che interessano i lavoratori, si dichiara disponibile a contribuire, nell'ambito di soluzioni collettive, alla realizzazione pratica, anche per quanto attiene gli aspetti finanziari, di iniziative a tal fine assunte dagli organi ed Enti pubblici istituzionalmente competenti in materia, nel quadro delle leggi vigenti.
- b) Siamo disponibili per l'istituzione di mense di quartiere (sopprimendo quella aziendale), pur riservandoci di valutare in concreto le iniziative che saranno a tale scopo assunte.
- c) Attendiamo di conoscere - per darne una valutazione precisa - le richieste delle Organizzazioni sindacali in materia di miglioramento dell'indennità di trasporto.
- d) Una risposta specifica potrà essere data nel momento in cui si porrà il problema.

SILAN S.p.A.

20 marzo 1975