

FEDERAZIONE

CGIL

CISL

MONOPOLI DI STATO

UIL

*Bozza
di piattaforma
rivendicativa
per il triennio
1976-79*



Archivio Storico Cisl Emilia
portaledellacontrattazione.it

LUGLIO 1976

L'ipotesi di piattaforma rivendicativa per il rinnovo del contratto triennale, che si trasmette in allegato alle strutture unitarie di base per la discussione tra i lavoratori, ed il dibattito nelle assemblee dalle quali far scaturire modificazioni, suggerimenti e nuove proposte, ha seguito l'iter indicato nella circolare n. 16 del 24-5-1976. Preceduto dal Gruppo di Lavoro della Federazione, che aveva gettato le basi elaborative del documento, il Comitato Esecutivo Unitario, nel corso delle riunioni del 18 e 19 maggio, ha definito le parti fondamentali della piattaforma contrattuale, indicando alla Segreteria Nazionale i dettagli della linea su cui articolare i singoli temi che dovrebbero formare oggetto della trattativa con la controparte pubblica. Ultimata la stesura in tempi brevi — se si considera il carattere essenzialmente unitario della elaborazione — la Segreteria è stata, nella prima decade di giugno, nella condizione di disponibilità per l'utile confronto con la Federazione Unitaria delle Confederazioni, al fine di verificarne l'impostazione generale. Non vi è dubbio che la situazione politica del nostro Paese e lo stesso momento elettorale del 20 giugno, hanno reso più complessa l'attenzione nei confronti del contratto dei lavoratori dei Monopoli. Così come la mobilitazione di tutto il movimento sindacale per appoggiare le lotte bracciantili, rese più aspre dall'opposizione degli agrari a risolvere problemi vitali che interessano più di un milione e mezzo di lavoratori della terra, e le continue trattative per altre categorie, non hanno reso sempre disponibili per i nostri incontri i dirigenti Confederali ed i colleghi che operano negli Uffici sindacali contratti e vertenze delle Confederazioni. Adesso, che un esame collegiale della nostra piattaforma è stato concluso, siamo

in grado di trasmettere il documento. Ovviamente, il valore del dibattito nelle assemblee ed il suo significato democratico hanno obbligato la Federazione a dare ad alcuni temi di fondo solo il carattere di impostazione problematica.

Per l'aspetto della qualifica funzionale abbiamo voluto evitare che una tale impostazione si traducesse in affermazioni generiche — indipendentemente dagli sviluppi che il problema continua ad avere e dalle riconsiderazioni di questi giorni, avvenute durante la trattativa degli statali con il Governo — per cui è sembrato quanto mai utile partire, nel dibattito, dalla ipotesi di inquadramento formulata recentemente dalla nostra Federazione, nella quale, peraltro, sono già stati individuati alcuni elementi da modificare.

I problemi sono quindi aperti alla discussione ed il dibattito si prevede ampio ed interessante, certamente improntato alla massima concretezza, nella prospettiva di una realtà da modificare e non da considerare come fattore statico e conservatore delle gravi condizioni che attraversa l'Azienda e delle situazioni in cui si trovano i lavoratori.

Realizzata l'ampia consultazione di base, saranno convocati gli Organi unitari della Federazione per predisporre il documento definitivo alla luce degli orientamenti dei lavoratori e chiedere, quindi, formalmente al Governo l'apertura delle trattative.

Non appena effettuati i dibattiti e le assemblee, alle quali la Federazione Nazionale conta di dare il suo contributo partecipativo, le strutture di base della Federazione stessa dovranno trasmettere le proposte alla Segreteria Nazionale.

Auguri di buon lavoro e fraterni saluti.

p. La Segreteria della Federazione

Sellitti

Vicentini

Maccari

RIFORMA

La Carta Costituzionale attribuisce alla impresa pubblica un ruolo insostituibile nell'economia nazionale.

Da tale considerazione e dalla consapevolezza che solo una radicale riforma della Pubblica Amministrazione può soddisfare le esigenze di una società moderna in continua evoluzione, deriva la decisione del Sindacato di chiedere un preciso impegno da parte del Governo ad operare in sede parlamentare, per un sollecito iter del provvedimento legislativo di Riforma dell'Azienda dei Monopoli nell'ambito dello Stato, che dovrà uniformarsi ai seguenti contenuti fondamentali deliberati dal Comitato Direttivo della Federazione CGIL - CISL - UIL nella riunione allargata ai membri dei Consigli Generali ed ai Segretari delle Sezioni Sindacali, tenuta ad Ariccia il 2-3 luglio 1975, col documento che integralmente si riporta:

Linee di riforma dell'Amministrazione autonoma dei Monopoli di Stato approvate dal Comitato Direttivo della Federazione CGIL - CISL - UIL nella riunione allargata ai membri dei Consigli Generali ed ai Segretari delle Sezioni Sindacali: ARICCIA 2-3 luglio 1975.

Sulle seguenti linee di riforma dell'Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato esposte dalla Segreteria della Federazione CGIL - CISL - UIL nella riunione di Ariccia del 2 e 3 luglio 1976 e approvate dal Comitato Direttivo Unitario convocato unitamente ai rappresentanti dei Consigli Generali delle Sezioni Sindacali, si è deciso di interessare i Gruppi Parlamentari della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica dell'arco costituzionale e di chiedere ad essi un incontro a breve scadenza, per consentire alla Segreteria della Federazione di illustrare gli orientamenti della categoria:

1°) Sulla premessa, sul perché e sull'urgenza della riforma dei Monopoli di Stato le Organizzazioni sindacali e i Gruppi Parlamentari hanno esposto opinioni e indicato soluzioni che certamente richiederebbero la necessaria correlazione e quindi la trasformazione in testo articolato legislativo.

Tale momento legislativo si è reso urgente non solo per l'avvicinarsi di certe scadenze comunitarie, ma anche e soprattutto dopo le dichiarazioni fatte al Parlamento dall'On. Galli a nome del Governo su una specifica ipotesi di riforma, non condivisa affatto, anzi contrastata, dalla Federazione unitaria delle Confederazioni CGIL - CISL - UIL e della Federazione Unitaria di categoria.

Il movimento sindacale unitario non ha sul problema esplicita una opposizione

sterile, ma ha indicato, e non da oggi, le correlazioni esistenti tra la necessaria capacità della nuova Azienda dello Stato e il mantenimento dell'attuale struttura giuridica, in una visione dinamica e non immobile di tale impresa industriale e commerciale, che deve estrinsecare nel Paese quel nuovo ruolo che nel campo della economia viene affidato dalla Costituzione alla Pubblica Amministrazione.

La definizione tra politica e Amministrazione dei Monopoli di Stato e quindi delle specifiche e contestuali responsabilità di fronte al Parlamento degli Organi collegiali (Consiglio di Amministrazione) e individuali (Ministro) tende, appunto, a colmare le sfasature esistenti tra gli ordinamenti attuali dell'Amministrazione e quello che dovrebbe essere il ruolo attuale dello Stato nell'economia, attraverso strumenti che consentano di attuare quanto viene fissato nei contenuti sugli istituti politici, giuridici, sociali ed economici, sui presupposti istituzionali e di autonomia funzionale della Azienda.

Perciò la nuova Azienda dello Stato per i Sali ed i Tabacchi, dotata di ampia autonomia di gestione, si dovrà rendere funzionale con adeguate strutture per la produzione, fabbricazione, commercializzazione, distribuzione e vendita tanto dei prodotti finiti quanto di quelli grezzi e dei prodotti derivati;

2°) per il conseguimento delle sue finalità istituzionali, l'Azienda si dovrà articolare e completare attraverso il coordinamento, con gli istituti regionali, delle sue attività, nel quadro ovviamente, di programmi regionali ben determinati dall'organo collegiale dell'Azienda (Consiglio di Amministrazione). Tali programmi non possono e non debbono mai contrastare con la programmazione nazionale e con gli obiettivi fissati dal Parlamento e debbono armonizzarsi con gli indirizzi di sviluppo dei settori produttivi, economici e sociali interessati e particolarmente col settore agricolo;

3°) l'autonoma struttura organizzativa dovrà essere imperniata sulle attribuzioni del Ministro competente, che presiede il Consiglio di Amministrazione, rende esecutive con immediatezza le deliberazioni che in ogni caso diventeranno automaticamente operanti dopo 10 giorni, qualora entro questo termine, che dovrà essere indicato dalla legge, il Ministro non avrà condizionata la esecutorietà della deliberazione del Consiglio di Amministrazione ai presupposti di cui al punto successivo;

4°) il Consiglio di Amministrazione, che per le materie di sua competenza dovrà avere poteri deliberanti, diventerà, così, organo collegiale responsabile della gestione, fermo restando le prerogative attri-

buite al Ministro circa i termini entro i quali rendere esecutive le deliberazioni, nonché la facoltà del Ministro stesso di sottoporre al Consiglio dei Ministri ed alle Commissioni parlamentari competenti quelle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione che necessitano delle opportune modificazioni o sostituzioni perché contrastanti con gli obiettivi della programmazione economica nazionale. E ciò per indurre il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda ad uniformarsi all'indirizzo espresso dal Governo e dal Parlamento;

5°) il Consiglio di Amministrazione, presieduto dal Ministro competente e del quale dovranno far parte anche esperti di comprovata competenza estranei alla Azienda, dovrà essere costituito sulla base di rappresentanze funzionali politiche e sindacali e non burocratiche. Per dare piena concretezza e validità ad alcuni contenuti già indicati, la rappresentanza delle regioni, tanto di quelle a statuto speciale, quanto di quelle a statuto ordinario, dovrà essere assolutamente garantita, assicurando ovviamente, attraverso particolari procedure nella designazione, la rappresentanza della minoranza;

6°) i bilanci dell'Azienda dovranno strutturarsi su basi reali, di conti industriali, economici e patrimoniali; dovranno essere predisposti dal Consiglio di Amministrazione e, accompagnati da una relazione annuale della Corte dei Conti, trasmessi al Parlamento per l'approvazione;

7°) i controlli della Corte dei Conti, di merito e di legittimità, dovranno esplicarsi sempre in via successiva anche per ciò che attiene la spesa corrente;

8°) per ottenere l'autonomia di gestione e di organizzazione alle quali si è fatto riferimento nei punti precedenti, nonché per rendere possibile il corrispondente dinamismo della nuova Azienda, saranno necessarie deroghe a norme della contabilità generale dello Stato, attraverso riferimenti ben precisi nel relativo articolato disegno di legge di riforma;

9°) dovrà essere prevista la piena riassunzione di tutti i servizi della distribuzione primaria, la eliminazione di tutti gli appalti e l'assorbimento del relativo personale, compreso, ovviamente, quello in attività presso i magazzini vendita, svolgenti mansioni a qualsiasi livello di responsabilità;

10°) i trattamenti normativi ed economici del personale, che conserva, ovviamente, l'attuale tipo di rapporto di impiego, ma nella visione di uno stato giuridico unico per tutti indistintamente i lavoratori dell'Azienda, dovranno essere definiti contestualmente alla riforma aziendale secondo

i criteri della qualifica funzionale, che deve corrispondere pienamente alla realtà di una moderna azienda a carattere industriale e commerciale dello Stato.

INVESTIMENTI

Il movimento sindacale italiano individua nella scarsa e non programmata politica degli investimenti uno dei motivi della grave crisi che attraversa il Paese, il cui aspetto più preoccupante è il costante abbassamento dei livelli occupazionali.

Di conseguenza, il Sindacato rivendica il diritto all'informazione ed alla verifica dei programmi di investimento nei vari settori e l'esame congiunto con l'Azienda sulle loro implicazioni relative a:

- 1) localizzazioni;
- 2) riflessi sui livelli occupazionali nazionali e locali;
- 3) natura dell'investimento e relativo indirizzo produttivo;
- 4) conseguenti condizioni di lavoro, ambientali ed ecologiche.

L'Azienda Monopoli non fa eccezione a tale stato di crisi pur operando da anni in condizioni di mercato nettamente favorevoli. Diventa quindi indispensabile ed urgente la predisposizione di piani specifici che tengano conto delle condizioni di arretratezza in cui versano gli Opifici del Mezzogiorno e delle aree depresse.

Tali piani dovranno, come sopra detto, essere discussi con le Organizzazioni Sindacali e, per quanto di competenza, coi singoli Consigli di Fabbrica, al fine di mettere le Organizzazioni Sindacali stesse in grado di esprimere la loro autonoma valutazione in merito alla entità ed alla localizzazione degli impianti.

a) Dovranno utilizzarsi con la immediatezza che lo sviluppo della base produttiva richiede tutti gli stanziamenti già deliberati dal Consiglio di Amministrazione e portati in bilancio come residui passivi.

b) Nel settore manifatturiero si dovrà procedere, secondo piani già prestabiliti, all'acquisto di aree ed alla successiva costruzione di nuove Manifatture a Catania, Palermo e Lucca, al completamento di quelle di Bari e di Lungro, alla ristrutturazione di quella di Venezia e all'ampliamento della Sezione di Adria. Dovrà inoltre essere indicata una soddisfacente soluzione per la Manifattura di Genova.

La politica del rinnovo degli impianti dovrà tendere ad allineare le Manifatture del Sud ai livelli tecnologici di quelle del Nord con l'obiettivo di uno sviluppo complessivo teso alla necessaria competitività con l'industria manifatturiera europea.

c) Nel settore premanifatturiero il piano di investimento dovrà tener conto della necessità di un radicale mutamento dell'attuale politica che porti — tramite accordi a breve e medio termine — all'auto-sufficienza aziendale degli acquisti e della trasformazione di tutto il tabacco greggio indigeno necessario al fabbisogno aziendale ed al conseguente contenimento delle importazioni.

Preliminarmente, attraverso adeguati investimenti, anche in collaborazione con gli Enti territoriali, l'Azienda dovrà promuovere e stimolare la riconversione culturale verso quelle varietà di tabacco di cui l'industria manifatturiera ha maggior bisogno.

È necessario un sempre maggior utilizzo della produzione nazionale, affidando all'Azienda anche il compito di collocare nei mercati esteri le quantità eccedenti di greggi.

Diventa indispensabile ed urgente quindi ampliare alcune Agenzie, anche con la trasformazione di alcuni degli attuali magazzini, che si trovano al centro di zone di produzione intensiva; è inoltre, necessaria la costruzione di nuovi stabilimenti nell'ottica dell'attuale e futura dislocazione della coltura del tabacco.

d) Nel settore sali l'Azienda deve impegnarsi ad aumentare gradualmente la propria presenza sul mercato nazionale ed estero, razionalizzando e potenziando le fasi di lavorazione successive alla raccolta. In particolare per i sali alimentari che permettano all'Azienda di raffinare e confezionare il prodotto senza delegare ad altri tali fasi di lavorazione che risultano essere sufficientemente remunerative. Per i sali industriali dovrà provvedersi alla creazione di una rete di distribuzione che consenta di collocare direttamente il prodotto anche presso medie e piccole industrie.

e) Nel settore della distribuzione il piano programmatico dovrà essere adeguato all'obiettivo di realizzare un efficiente servizio commerciale che tenda a valorizzare in termine di efficienza e tempestività la presenza dell'Azienda in questo delicato settore ed all'adeguamento delle strutture e degli impianti carenti di spazio e di attrezzature.

Le attuali strutture, ancora impropriamente definite commerciali e fiscali, imperniate sugli Ispettorati Compartimentali, non rispondono più alle esigenze di una nuova impresa industriale e commerciale, particolarmente dopo la liberalizzazione della distribuzione primaria avvenuta a partire dal 1° gennaio 1976.

Gli Ispettorati Compartimentali si debbono, perciò, trasformare in organi commerciali snelli, e non preposti solo al rilascio delle concessioni e delle licenze e ad altre

incombenze amministrative, per essere capaci, invece, di stabilire un tipo nuovo di rapporto con i rivenditori, organizzando e programmando gli approvvigionamenti in piena collaborazione con i centri della distribuzione primaria, per realizzare una più agile e regolare distribuzione dei prodotti.

Per quanto concerne i mezzi finanziari, al fine di dare concreta attuazione ai suddetti piani, il Sindacato non può che stigmatizzare il modo con cui è stato finora concepito il bilancio dell'Amministrazione, persistendo l'Azienda nel rifiuto di procedere ad una impostazione più reale dei fabbisogni finanziari stessi.

La ripartizione delle entrate (fiscali ed industriali) effettuate in modo schematico, senza cioè un criterio valutativo di costi reali e prescindendo dall'andamento del mercato delle materie prime, nonché la non utilizzazione degli avanzi di gestione, ha avuto come conseguenza di trascurare la esigenza di autofinanziamento, impedendo così di mettere in cantiere piani di ammodernamento programmati rispetto ai vari comparti aziendali.

Risulta pertanto indispensabile assegnare all'Azienda i mezzi finanziari necessari a farle svolgere il ruolo concorrenziale cui è chiamata dall'evolversi del mercato dei prodotti.

OCCUPAZIONE

Partendo dalla considerazione che le crisi produttive dell'Azienda sono determinate, in larga misura, dall'assenza di una qualsiasi politica in tema di occupazione del personale, al piano degli investimenti dovrà affiancarsi un piano triennale programmatico per l'assunzione di nuovi lavoratori.

Tale piano che sarà contrattato con le Organizzazioni Sindacali e periodicamente sottoposto alla loro verifica, dovrà prevedere:

— la copertura dei posti attualmente vacanti, con procedure più rapide in relazione alle crescenti esigenze Aziendali in modo da assicurare con immediatezza il pieno utilizzo del potenziale produttivo;

— una politica di assunzioni del personale che, sulla base dei prevedibili pensionamenti nell'arco di validità del contratto, sia finalizzata ad un potenziamento programmatico della produzione;

— nel quadro della politica già enunciata tesa al pieno e permanente utilizzo di tutto il patrimonio produttivo di cui l'Azienda è in possesso, si impone l'assorbimento nell'organico di tutti i lavoratori stagionali delle coltivazioni ed il graduale inserimento degli stagionali delle saline in rela-

zione allo sviluppo dei cicli di condizionamento dei sali alimentari ed industriali presso le medesime saline;

— il diritto del sindacato alla informazione periodica circa la situazione delle assunzioni obbligatorie delle categorie protette, che, comunque, dovranno essere effettuate mediante concorsi a loro riservati e banditi per sede in proporzione ai relativi organici.

Il Consiglio di Fabbrica ha il diritto di intervenire perché i lavoratori appartenenti a tali categorie siano adibiti alle mansioni per le quali sono stati assunti.

Da tali considerazioni, nasce l'esigenza, intanto, di superare lo schema rigido di organico, impositivo di scelte esclusivamente burocratiche, per giungere ad una politica occupazionale programmata e, quindi, più aderente alle realtà dinamiche di una azienda industriale.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Il Sindacato rivendica il diritto alla contrattazione preventiva, con adeguata partecipazione del Consiglio di Fabbrica, relativamente alle conseguenze delle modifiche tecnologiche, dell'organizzazione del lavoro e degli orientamenti produttivi in ordine alla utilizzazione del personale, all'ambiente di lavoro, alle condizioni, alle norme di lavoro, ed infine, alla qualificazione professionale.

In particolare:

— per le Manifatture, le Saline e le Agenzie di Coltivazione, si rende indispensabile una contrattazione articolata sui vari aspetti di una diversa organizzazione del lavoro che, da un lato assicuri il pieno utilizzo delle macchine nell'intero arco della giornata, e dall'altro salvaguardi la salute dei lavoratori addetti, prevedendo opportuni avvicendamenti in relazione alla rumorosità delle macchine ed alla insalubrità degli ambienti di lavoro, nella piena osservanza della medicina preventiva;

— per il Centro Meccanografico si rende necessario l'adeguamento dell'organico in alternativa alla pratica dello straordinario, per un pieno e razionale utilizzo degli impianti anche attraverso l'istituzione di turni di lavoro, decentrando, ove è possibile, alcuni specifici compiti, per mettere tali strutture al servizio di una azienda che ha bisogno di elementi conoscitivi e di svolgere una costante indagine di mercato;

— per la Direzione Generale s'impone, ai fini di uno snellimento del lavoro dirigenziale, il massimo decentramento possibile ed il rispetto delle attribuzioni delle com-

petenze stabilite dalla legge sulla dirigenza.

Per tutta l'Azienda (organi centrali e periferici) sono necessarie:

a) una migliore organizzazione del lavoro prevedendo anche una adeguata e reale mobilità interna del personale, da contrattare con l'organizzazione sindacale;

b) la eliminazione, in qualsiasi settore aziendale, dello straordinario d'istituto non indispensabile, previo riesame di alcune incombenze previste dai regolamenti e da alcune circolari;

c) la generalizzazione del sistema della timbratura della scheda per l'ingresso e l'uscita sia per il lavoro ordinario che straordinario, nonché per l'uscita dal lavoro nelle ore di permesso, per tutto indistintamente il personale, di qualsiasi carriera e categoria.

AMBIENTE DI LAVORO

La salute del lavoratore ha l'assoluta priorità su qualsiasi esigenza produttiva e con tale condizione va armonizzata la organizzazione del lavoro.

Tale affermazione di principio va concretizzata, in via preventiva, attraverso un costante controllo delle condizioni fisiche del lavoratore e mediante la individuazione prima e l'eliminazione poi delle cause di inquinamento e di pericolosità dell'ambiente di lavoro.

Il Sindacato rivendica perciò:

— la completa attuazione dell'intesa raggiunta e sottoscritta tra Federazione unitaria e Azienda (con successive modificazioni, sia per gli aspetti normativi che economici per i quali resta ferma la decorrenza delle indennità di rischio e di insalubrità al 1-7-1973);

— i poteri di indagine e di controllo degli ambienti di lavoro da parte dei Consigli dei delegati di fabbrica e di ufficio, che dovranno avvalersi dell'ausilio di tecnici di medicina del lavoro di fiducia dei lavoratori;

— la istituzione del libretto sanitario per ogni lavoratore;

— la istituzione di registri di rilevazione dei dati ambientali e biostatistici nei reparti di lavorazione delle unità produttive;

— gli accertamenti diagnostici mediante visite specialistiche presso Enti Pubblici Ospedalieri per gruppi di lavoratori.

Tutte le spese debbono essere a carico dell'Amministrazione.

Fermo restando il diritto delle Organizza-

zioni Sindacali nazionali e dei Consigli di Fabbrica di contrattare ogni aspetto della complessa materia della tutela della salute del lavoratore, presso ogni stabilimento deve istituirsi una Commissione mista per il rischio e l'insalubrità con il compito di effettuare rilievi, accertare le cause di insalubrità e proporre soluzioni.

Tale Commissione sarà composta da due rappresentanti dell'Azienda, da un medico di fiducia del Consiglio di Fabbrica e da tre rappresentanti sindacali.

Sarà inoltre istituita un'analogha Commissione centrale composta da 5 rappresentanti dell'Azienda, un medico di fiducia delle Organizzazioni Sindacali e 6 rappresentanti sindacali con il compito di coordinare l'attività delle Commissioni locali, di elaborazione e valutazione dei dati segnalati, di studio delle questioni relative al rischio di insalubrità che interessano l'insieme degli Stabilimenti, di ripartizione e destinazione alle Commissioni locali dei fondi annualmente stanziati dal Consiglio di Amministrazione per il risanamento degli ambienti di lavoro. Ha inoltre il compito di vigilare sulla applicazione delle norme antinfortunistiche e su quelle riguardanti le malattie professionali conseguenti alle attività lavorative.

APPALTI

Abolizione di tutti gli appalti che si svolgono in via continuativa nell'Azienda fino alla totale riassunzione dei servizi e delle attività con l'assorbimento del relativo personale nei ruoli aziendali.

Dovrà provvedersi conseguentemente e indipendentemente dalla realizzazione della Riforma dell'Azienda, alla eliminazione di qualsiasi concessione in appalto per la distribuzione primaria.

STATO GIURIDICO UNICO

Norme identiche dovranno regolare il rapporto d'impiego di tutto il personale, in-

dipendentemente dalle branche di attività dell'Azienda.

Conseguentemente:

— Dovranno prevedersi, nuovi e democratici regolamenti interni, che eliminino le discriminazioni ed i privilegi oggi esistenti. I regolamenti dovranno ispirarsi a criteri tendenti a realizzare la più ampia collaborazione tra i vari comparti aziendali e tra le diverse qualifiche professionali in modo da favorire il più possibile la mobilità del personale;

— dovrà essere adottato, per l'analisi dei problemi e nei procedimenti di lavoro ad ogni livello, il metodo di lavoro di gruppo;

— dovrà attuarsi l'individuazione delle responsabilità, anche adottando il sistema del rendiconto di gestione per quel personale investito di compiti direttivi;

— dovranno eliminarsi i contingenti organici per branca di servizio e qualifica stabilendo, invece, la dotazione organica per ogni sede di servizio. A tal fine dovrà istituirsi una Commissione centrale paritetica per la gestione delle relative dotazioni organiche. Tale Commissione, che sarà a carattere permanente, avrà quindi il compito di stabilire, sulla base delle indicazioni dei Consigli dei delegati interessati, una reale corrispondenza tra produzione, organizzazione del lavoro, numero dei lavoratori occupati;

— dovrà estendersi a tutto il personale la legislazione infortunistica, prevedendosi il pagamento delle indennità temporanee e permanenti da parte dell'Azienda;

— l'Azienda dovrà provvedere direttamente alla liquidazione e al pagamento delle competenze ordinarie, straordinarie ed accessorie a tutto il personale dipendente;

— dovrà sancirsi la fine immediata del regime delle mansioni superiori attraverso la sistemazione, anche in soprannumero, nelle rispettive categorie o qualifiche (livelli nel caso della qualifica funzionale) delle quali di fatto se ne esplicano le mansioni.

FEDERAZIONE NAZIONALE C.G.I.L.-C.I.S.L.-U.I.L.

MONOPOLI DI STATO

Prima ipotesi di qualifica funzionale

Osservazioni generali

Il presente primo tentativo della Federazione di elaborazione di una «qualifica funzionale» nel settore del Monopolio, parte dal presupposto di valutare le mansioni che effettivamente vengono esercitate nelle Manifatture dei tabacchi, aggregando in ogni «posizione» quelle ritenute equipollenti anche se espletate in diversi settori di attività.

Le declaratorie generali e i singoli profili, pur nella loro generalità, possono contenere delle lacune od omissioni, riguardanti i settori delle Direzioni Compartimentali e delle Agenzie dipendenti, delle Saline, degli Stabilimenti per la lavorazione del sale, la cui gestione com'è noto passerà direttamente all'Azienda, alcune mansioni svolte da Uffici speciali, dell'attività commerciale dei Magazzini vendita in presenza della decisione sindacale di assorbimento dei relativi servizi, nonché, infine, di quelle attività che verranno create ex-novo in conseguenza della Riforma aziendale.

Altra scelta prioritaria che ha condotto all'elaborazione della presente ipotesi riguarda la creazione di un «parcheggio», cioè di un'area iniziale di permanenza valida per la generalità delle categorie di personale superabile al compimento di una predeterminata anzianità di servizio. Tale «parcheggio» parte dalla considerazione che il dipendente, con l'esperienza acquisita all'interno di una Azienda del tutto particolare come quella del Monopolio, si qualifichi con l'apporto di una maggiore professionalità.

Questa prima stesura pone in evidenza il fenomeno che alcune categorie di personale, una volta superato il «parcheggio», acquisiscono «naturalmente» soltanto uno dei livelli superiori, mentre per altre categorie, tale possibilità «naturale» si sviluppa in due ulteriori livelli anche se tale 3° livello è strettamente collegato con la funzione diversa esercitata.

Anche questo deve essere un problema da approfondire.

Poiché come detto sopra, si è partiti dall'ipotesi di valutazione delle mansioni e dato che le mansioni, com'è notorio, tecniche del personale dell'ex gruppo C e quelle corrispondenti di concetto in massima parte coincidono, si è scelta la strada, peraltro da lungo tempo propugnata dagli interessati, di una abolizione di fatto dei tecnici esecutivi.

Deve però essere tenuto presente, in sede

di prima applicazione, che nella operazione di inquadramento tale personale deve essere in qualche modo penalizzato (ad esempio, con la permanenza di un maggior periodo a titolo di «parcheggio»), in modo da non creare ingiustizie nei riguardi della categoria dei «periti».

Altri ritengono che la suddetta «penalizzazione» debba essere applicata nei confronti dei dipendenti che verranno assunti a seguito dei concorsi in via di espletamento.

Una valutazione politica, più aperta alla situazione generale del Paese, con riferimento ai problemi della scuola, della disoccupazione giovanile specie nel campo dei diplomati costretti ad accedere a posti di lavoro professionalmente dequalificati, farebbe suggerire una nuova organizzazione del lavoro nel campo delle mansioni prettamente impiegate anche amministrative, con l'abolizione di qualifiche inferiori recepbili con la sola scuola media dell'obbligo, e l'inserimento dall'esterno di solo personale con diploma di scuola media di 2° grado.

I POSIZIONE

Dipendenti che svolgono attività semplici anche collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali.

Profili

A/1 = Attività manuali semplici, per l'esercizio delle quali non è necessaria alcuna formazione od esperienza; esecuzione di lavori di pulizia e di facchinaggio.

B/1 = Mansioni riguardanti il ritiro e l'inoltro della corrispondenza; servizio di anticamera.

II POSIZIONE

Dipendenti che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica o conoscenze professionali, anche a carattere amministrativo che non richiedono speciale preparazione.

Profili

A/2 = Attività che richiedono la conoscenza di una qualificata preparazione professionale, conseguita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro, quali:

- spedizione di generi di monopolio;
- pesatura di sale;
- composizione e scomposizione di convogli ferroviari;
- cuoco; giardiniere;
- addetto alla fermentazione di tabacco;

- muragliatore di salina;
- preparazione di soluzioni concianti e profumate o di colle speciali;
- rilegatura di libri e registri;
- saliniere;
- vulcanizzatore;
- assistenza alle macchine confezionatrici e codizionatrici e di impianti tecnologici per la produzione dei tabacchi e dei sali;

oppure attività destinate alla conduzione di:

- macchine per l'imballaggio dei generi di monopolio;
- impianti di lavanderia meccanica;
- impianti meccanici per l'incenerimento dei residui;
- impianti frigoriferi e di condizionamento d'aria;
- automezzi e trattori per la conduzione dei quali è richiesta almeno la patente C;
- impianti di concia e profumazione;
- macchine semplici per la lavorazione del tabacco, del sale e delle materie sussidiarie;
- macchine da stampa o da riproduzione;
- mezzi semoventi di trazione, trasporto e sollevamento, ruspe, palatrici meccaniche, gru elettriche.

B/2 = Mansioni riguardanti l'esecuzione di commissioni, distribuzione e approntamento della corrispondenza; sistemazione pratiche d'archivio.

C/1 = Mansioni di controllo fiscale e del movimento dei generi e dei materiali alla porta degli Opifici, Stabilimenti, Depositi.

D/1 = Mansioni svolte nell'ambito dei settori amministrativi con compiti esecutivi semplici, eseguiti sulla base di istruzioni precise e dettagliate, e cioè:

- lavori di dattilografia;
- compiti esecutivi semplici d'ufficio, di copie, di perforazione e verifica schede meccanografiche, ecc.;
- centralinista telefonico.

II POSIZIONE-BIS

Dipendenti che svolgono una attività richiedente una specifica preparazione professionale acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro.

A/3 = Operazioni manuali di verifica dei prodotti e delle materie prime e sussidiarie nel corso della lavorazione, anche con l'ausilio di apparecchiature di laboratorio.

III POSIZIONE

Dipendenti che svolgono attività richiedenti una specializzata preparazione professionale conseguita in istituti professionali, ovvero in possesso di particolari capacità e abilità conseguite con l'esperienza di lavoro nonché dipendenti che, con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere tecnico o amministrativo per l'esercizio delle quali è necessario il diploma.

Profili

C/2 = Attività di custodia e sovrintendenza alla vigilanza dei beni aziendali presso gli Opifici, Stabilimenti e Depositi.

D/2 = Mansioni svolte in base a precise istruzioni e secondo procedure prestabilite, di natura esecutiva amministrativa, anche con l'utilizzazione delle macchine d'ufficio; classificazione, confronto, trascrizione e totalizzazione di dati su moduli, prospetti, bollettari, ecc.

E/1 = Attività manuali richiedenti una specializzata preparazione professionale anche conseguita mediante una corrispondente esperienza qualificata di lavoro, quali, ad esempio:

- formazione di sigari a mano;
- attività di aggiustatore meccanico, elettromeccanico, elettricista, elettricista elettronico, fabbro fuciniere o forgiatore, falegname, fresatore, idraulico-tubista, lattoniere, stagnino, montatore di circuiti oleodinamici, muratore, pittore o verniciatore, rettificatore, saldatore elettrico ed autogenista, tornitore e tubista installatore di impianti termici;
- conduzione di macchine complesse per la confezione, l'impacchettamento, la celofanatura o di gruppi complessi per l'impacco e l'imballaggio di generi di monopolio;
- armatore di miniera;
- conduzione di impianti per la produzione del sale per ebollizione;
- conduzione di impianti tecnologici e macchine complesse per la lavorazione del tabacco, del sale e delle materie sussidiarie;
- conduzione di ponti scaricatori semoventi di portata non inferiore a tonn. 2,5;
- controllore di movimenti d'acqua nelle Saline;
- frigorista, installazione di impianti frigoriferi;
- infermiere patentato; puericultrice patentata;

— attività di motorista con la conduzione di automezzi o trattori per la conduzione dei quali è richiesta la patente D o E, oppure conduzione patentata di locomotive e locomotori;

— attività di lavoratore nei laboratori chimici o di controllo qualità;

— classifica, cura, fermentazione e conservazione dei tabacchi greggi o conservazione degli articoli diversi e assistenza nei collaudi degli stessi;

— attività di trivellatore, picconiere, minatore di salina e di polverista preparatore di mine;

— conduzione di caldaie a vapore con patente di grado non inferiore al 2° generale.

F/1 = Mansioni esplicanti la responsabilità nella gestione del ricevimento, custodia, conservazione, spedizione o smistamento di prodotti o materiali.

Mansioni vicarie e di collaborazione a quelle previste dal profilo F/2.

G/1 = Mansioni di preparazione ed avviamento di elaboratore elettronico e relative fasi operative con possibilità di intervento in caso di lievi irregolarità.

Mansioni di conduzione di macchinario ausiliario.

H/1 = Mansioni eseguite in base a procedure stabilite riguardanti attività di natura amministrativa per la classificazione, il controllo, la trascrizione di dati moduli e prospetti.

Mansioni vicarie e di collaborazione a quelle previste per il profilo H/2.

III POSIZIONE-BIS

Dipendenti che guidano e controllano con apporto di competenza tecnico-pratica altri dipendenti oppure dipendenti che svolgono attività di specifica collaborazione amministrativa di particolare rilievo.

Profili

D/3 = Mansioni svolte in base a istruzioni e seguendo procedure di contabilità in uso nei vari settori di competenza, rilevano, riscontrano, ordinano, anche su schemi preordinati;

— elaborano situazioni contabili, rendiconti e imputazioni di conto, anche con l'elaborazione di situazioni preventive o consuntive.

Compiti di segreteria, smistamento di documenti e minutazione di corrispondenza.

E/2 = Attività di guida, di coordinamento e di controllo di gruppi di lavoratori addetti alla produzione ed alle officine, in condizioni di autonomia.

IV POSIZIONE

Dipendenti che svolgono attività amministrative o tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti di norme e procedure inerenti i vari settori di attività.

Profili

F/2 = Mansioni di conduzione tecnica di una o più fasi produttive nei reparti di lavorazione dei sali e dei tabacchi, oppure di attività connesse alla migliore conservazione cura o perizia della materia prima e di quella secondaria in relazione al loro impiego nella produzione: tali mansioni sono esercitabili in base a istruzioni e procedimenti tecnici già preordinati o da specifiche norme di lavoro.

Mansioni inerenti all'assistenza dei lavori edili, di progettazione, calcolo e perizia delle opere murarie, ampliamento e miglioramento degli edifici sotto la direzione dell'ingegnere capo.

Mansioni esplicanti il controllo di prove chimiche, fisiche, tecnologiche, funzionali, dimensionali di materiali, articoli vari e prodotti, avvalendosi di laboratori opportunamente attrezzati, nonché controllo della qualità del prodotto in corso di lavorazione e delle materie sussidiarie.

G/2 = Mansioni relative ai vari cicli di lavoro dell'elaboratore elettronico, che assicurino la regolarità del ciclo con interventi di ordine e di rettifica, avvalendosi di istruzioni e di procedure esistenti.

Mansioni di traduzione dei programmi in linguaggio accessibile all'elaboratore; composizione dei relativi diagrammi. Preposizione ai terminali elettronici periferici.

H/2 = Mansioni svolte sulla base di indicazioni generali di segreteria e di assistenza amministrativa, con valutazione delle proposte di soluzione dei problemi di contabilità, di bilancio e di amministrazione inerenti i vari comparti aziendali. Diramazione, su preciso mandato dei superiori di disposizioni e istruzioni operative a carattere interno.

V POSIZIONE

Dipendenti che svolgono attività di controllo e di coordinamento nei settori tecnico e amministrativo nell'ambito degli uffici, lavorazioni, cantieri e officine, nonché dipendenti che svolgono attività direttive sia tecniche che amministrative, con facoltà di decisioni ed autonomia nei limiti delle disposizioni generali impartite.

Profili

F/3 = Mansioni che attuano, nell'ambito

di metodologie esistenti, programmi di produzione tra loro collegati, armonizzando le componenti tecnologiche delle lavorazioni.

Revisione e aggiornamento dei programmi produttivi, curando la soluzione di problemi tecnico-organizzativi in armonia agli indirizzi formulati dal coordinatore di fabbrica.

— Mansioni attinenti alla sovrintendenza degli impianti tecnologici e produttivi, compreso l'autoparco e mezzi di trasporto e sollevamento, con la programmazione della manutenzione preventiva; studio relativo alle modifiche e miglioramento dei macchinari e impianti di produzione.

— Mansioni relative ad assicurare l'approvvigionamento di materiali e articoli, anche dall'estero, attraverso l'impostazione di trattative per la scelta dei fornitori, con l'applicazione delle clausole e condizioni da applicare che richiedano conoscenze tecniche adeguate.

— Mansioni esplicanti funzioni di esperto nei laboratori di ricerca chimici e tecnologici del tabacco o nel servizio costruzioni e lavori.

G/3 = Mansioni di progettazione di metodi e procedimenti per l'automazione dei dati su elaboratore elettronico. Elaborazione di impostazione generale dei programmi con la contribuzione alla analisi di metodologia e procedimenti, al fine di definire le fasi di elaborazione dei procedimenti di calcolo e dei flussi di lavoro.

H/3 = Mansioni riguardanti la vice direzione del settore amministrativo degli Opifici, Stabilimenti e la direzione dei Depositi, Organizzazione e sovrintendenza amministrativa, contabile e di bilancio dell'organo, anche con l'emanazione di norme dettagliate a carattere interno.

I/1 = Mansioni direttive di assistenza tecnica o amministrativa; raccolta, sele-

zione, sintesi e valutazione dati e notizie al fine di elaborazione di proposte di soluzione in ordine ai vari problemi;

— diramazione su preciso mandato di disposizione o istruzioni operative.

VI POSIZIONE

Dipendenti in possesso di notevole esperienza acquisita nell'esercizio di funzioni di direzione di servizi, uffici, agenzie, stabilimenti o di funzioni vicarie presso gli opifici.

Profili

I/2 = Mansioni tecniche o amministrative che realizzino, in base a direttive centralizzate, ed avvalendosi di studi di progettazione o di pianificazione operativa, gli obiettivi dell'unità aziendale nei vari settori: commerciali, industriali ed amministrativi.

Sovrintendenza del personale.

Direzione dei lavori edili (ingegnere capo).

VII POSIZIONE

Dirigente (attuali Primi Dirigenti e Dirigenti superiori).

VIII POSIZIONE

Dirigente Centrale (gli attuali Direttori Centrali e vice direttori generali).

IX POSIZIONE

Dirigente Generale (l'attuale Direttore Generale).

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellaccoglienza.cisl.it



Svil
add
I Po
A/1
(6 m
II P
A/2
sten
II P
A/3
III I
E/1
conc
— C
fess
— C
stier
III I
E/2
zion
Svil
di a
I Po
B/1
II P
B/2
Svil
di c
II P
C/1
III I
C/2
Svil
am
II P
D/1

0a | A0(aae0^) d a^
0f & { ^ } d A | ^ \ cae | Aae | [| ca^ a^ | | aef | } d aae a } ^ | a

SVILUPPO DELLE SINGOLE QUALIFICHE

Sviluppo del personale addetto al lavoro manuale

I Posizione

A/1 — Operai comuni (iniziali) parcheggio (6 mesi).

II Posizione

A/2 — Operai qualificati professionali, assistenti e conduttori semplici.

II Posizione-bis

A/3 — Operai qualificati verificatori (1).

III Posizione

E/1 — Operai specializzati conduttori complessi

— Operai specializzati professionali

— Operai specializzati di mestiere

iniziale (2)

III Posizione-bis

E/2 — Capi operai e capi sala lavorazioni (3).

Sviluppo del personale di anticamera

I Posizione

B/1 — Commessi (iniziale) parcheggio.

II Posizione

B/2 — Commessi e addetti d'archivio.

Sviluppo riguardante il personale di controllo

II Posizione

C/1 — Agenti di controllo (iniziale) (4).

III Posizione

C/2 — Agenti di custodia.

Sviluppo del personale amministrativo

II Posizione

D/1 — Computisti (iniziale) parcheggio (5).

III Posizione

D/2 — Impiegati amministrativi.

III Posizione-bis

D/3 — Contabili.

Sviluppo del personale diplomato

III Posizione

F/1 — Magazzinieri (iniziale) parcheggio (6).

— Vice Capi laboratorio (iniziale) parcheggio.

G/1 — Operatore elettronico (iniziale) parcheggio.

H/1 — Ragionieri (iniziale) parcheggio.

IV Posizione

F/2 — Vice Capi officina.

— Capi laboratorio.

— Chimici.

— Geometri.

G/2 — Programmatore elettronico.

H/2 — Segretario.

V Posizione

F/3 — Economo cassiere (7).

— Capo officina.

— Capo delle lavorazioni.

G/3 — Programmatore analista (8).

H/3 — Vice direttore amministrativo.

Sviluppo del personale laureato

V Posizione

I/1 — Ispettore amministrativo (iniziale) parcheggio.

VI Posizione

I/2 — Ingegnere capo dei lavori edili.

— Ispettore.

Sviluppo del personale dirigente

VII Posizione

L/1 — Dirigente.

VIII Posizione

L/2 — Dirigente centrale.

IX Posizione

L/3 — Dirigente generale.

ANNOTAZIONI

(1) Non si ritiene di dover inserire in questo livello altre qualifiche assieme ai verificatori, anche al fine di garantire la possibilità di transito delle qualifiche del 2° livello direttamente a quelle del 3°. In altri termini la istituzione della « posizione-bis » è necessaria per non alterare il rapporto delle funzioni espletate tra il livello superiore e quello inferiore. Altri ritengono invece che nella posizione II-bis debbano includersi anche alcuni degli operai qualificati che esercitano la funzione di conduttore di macchine e impianti di lavorazione del tabacco e dei sali.

(2) Alla qualifica di operai specializzati professionali dovrebbero accedere solo i dipendenti compresi nella II posizione e nella II posizione-bis (A/2 e A/3), in quanto non è possibile reperire dal mercato del lavoro elementi aventi qualificazioni conseguibili solo in servizio. Le norme di primo inquadramento dovranno inoltre stabilire la percentuale di specializzati conduttori da attingere dalla qualifica A/2. Tengasi infine presente che nei riguardi degli operai specializzati (di mestiere) non è prevista posizione di parcheggio in quanto all'atto dell'assunzione viene richiesta una preparazione professionale già acquisita.

(3) In sede di determinazione delle norme di passaggio al livello superiore, potrebbe prevedersi la possibilità, in armonia agli orientamenti emersi dalla Segreteria Nazionale, di passaggio dall'attuale capo-operai alla qualifica di capo-laboratorio.

(4) La posizione C/1 è priva del parcheggio in quanto per l'accesso al profilo dovrà essere richiesto il congedo dell'Arma dei CC o quello delle GG.FF., oppure dovrà provenire dagli operai comuni della posizione A/2 (oppure anche dalla B/2). È da tenere presente infatti che la funzione di agente di custodia è strettamente legata al numero delle sedi periferiche disponibili.

(5) Le qualifiche amministrative esecutive iniziali, limitatamente al « parcheggio », quali: computista, dattilografo, perforatore, centralinista, ecc., figurano collocate al 2° livello assieme ai qualificati interni, conformemente alla valutazione di merito presente in quasi tutti i contratti di lavoro pubblici o privati di Aziende a carattere industriale.

Per quanto riguarda la mansione di dattilografa si pone il problema se è il caso di abolire la funzione specifica per impuntarla al singolo impiegato amministrativo in quanto non sarebbe giustificato il passaggio al livello superiore in presenza di immutabilità di funzione.

Un caso pressoché analogo lo si riscontra anche per i « centralinisti ».

(6) In merito al profilo F/1 debbesi osservare che la esigenza di classificare dei magazzinieri può essere in contrasto con la condizione di « parcheggio ».

Analogo discorso potrebbe valere per la posizione G/1.

(7) La posizione di Economo cassiere deve meritare un approfondimento, in quanto da alcuni viene giudicato eccessivo il collocamento nella V posizione. Devesi tener presente però che qualora si dia attuazione al progetto della Direzione Generale di unificare tutti i magazzini esistenti (greggi, avanzi, rifiuti, perfetti, articoli) in un unico magazzino di approvvigionamento, la collocazione proposta per l'Economo può ritenersi equa.

(8) Per quanto riguarda il G/3 sembra che nella generalità dei casi si dovrebbe trattare di personale in possesso di una laurea: è necessario un approfondimento.

QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE

Istituzione da parte dell'Azienda di corsi periodici centrali e periferici di addestramento; aggiornamento e formazione professionale del personale al fine di una sua migliore utilizzazione in modo da rendere partecipe il lavoratore all'attività produttiva aziendale in costante evoluzione.

Detti corsi dovranno altresì permettere la qualificazione dei lavoratori al fine dei passaggi ai livelli funzionali superiori previsti dalla nuova classificazione del personale.

L'Azienda, inoltre, in occasione di acquisti di macchine od impianti di nuovo tipo, dovrà provvedere al preventivo addestramento del personale che vi sarà addetto.

ORARIO DI LAVORO

L'orario settimanale di 40 ore per i turni unici è ripartito in cinque giorni lavorativi dal lunedì al venerdì. Qualsiasi misura e regolamentazione diversa dell'orario settimanale e giornaliero del lavoro dovrà essere in ogni caso contrattata con le Organizzazioni Sindacali. Negli stabilimenti ove l'organizzazione del lavoro non consente

l'uscita dei lavoratori per la consumazione dei pasti, il tempo necessario (30') dovrà rientrare nell'orario di lavoro.
Resta fermo l'orario già concordato per i doppi turni ed i cicli continui di lavoro. Per il personale tutto degli uffici, stabilimenti ed opifici del Monopolio non direttamente legato ai cicli produttivi e commerciali, l'orario di lavoro giornaliero potrà essere organizzato con la flessibilità di un'ora nel rispetto della misura oraria giornaliera.

DOPPI TURNI

La riaffermata opposizione di principio del Sindacato a prestare lavoro straordinario; le necessità di un maggior utilizzo degli impianti, anche in relazione alle carenze produttive ed alla richiesta del mercato, rende disponibile il Sindacato per la realizzazione di doppi turni di lavoro nell'ambito di una programmata politica occupazionale e di sviluppo aziendale in armonia con le politiche confederali.

Tali doppi turni, da realizzarsi prevalentemente nel Mezzogiorno e nelle altre zone depresse, dovranno essere armonizzati in modo tale da non compromettere l'attuazione dei programmi di sviluppo di altri Opifici.

La relativa indennità, attualmente stabilita in misura percentuale della paga, considerato che il disagio conseguente l'effettuazione del doppio turno è uguale per tutto il personale, dovrà essere rideterminata in misura unica.

Analoga rideterminazione dovrà effettuarsi anche per la indennità dei cicli continui.

LAVORO STRAORDINARIO

Ribadito il carattere di eccezionalità e temporaneità del lavoro straordinario, il Sindacato rivendica per i lavoratori dei Monopoli:

- a) un limite massimo di assegnazione di ore straordinarie, ferma restando la misura medio pro-capite per stabilire l'ammontare dello stanziamento annuo;
- b) un importo delle misure orarie identico a quello che verrà stabilito per gli altri dipendenti dello Stato;
- c) la salvaguardia del compenso accessorio sullo straordinario ai fini di remunerare i lavoratori con il premio di rendimento per l'incremento industriale già previsto dalla legge per le ore normali di lavoro. Tale istituto integrativo consentirà il giusto riconoscimento economico per le prestazioni che, effettuate oltre l'orario normale di lavoro, richiedono un sempre maggiore sforzo psico-fisico da parte del lavoratore.

FERIE

Dovrà essere data attuazione alla intesa intervenuta tra Azienda Monopoli e Sindacati in materia di ferie annuali che prevede:

- trenta giorni lavorativi di congedo ordinario annuo, senza decurtazioni per assenze dal servizio retribuite, di cui 10 da usufruire in un unico periodo, concordato tra Organizzazioni Sindacali, Consigli di Fabbrica interessati e Azienda, anche per consentire la manutenzione straordinaria di impianti ed immobili.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Con decorrenza 1-7-1976 dovrà provvedersi al conglobamento nello stipendio della indennità pensionabile e della anticipazione contrattuale di L. 20.000.

L'ulteriore aumento medio stipendiale deve essere assicurato per graduare ed armonizzare il rapporto minimo-massimo col piede di L. 1.700.000 (parametro 100).

Si dovrà raggiungere, in tempi da definire in sede contrattuale, la pensionabilità delle indennità accessorie legate alle prestazioni di lavoro ordinario.

PREMIO INDUSTRIALE

Il Sindacato rivendica la ristrutturazione dell'attuale premio industriale, sia per l'ammontare delle quote in vigore, sia per la normativa che lo regola.

Tale nuova normativa, dovrà prevedere:

- a) la riduzione delle attuali 24 misure e la revisione dei relativi importi in modo da rispettare i rapporti del nuovo trattamento economico;
 - b) la eliminazione del criterio del punteggio scolastico;
 - c) la corresponsione del premio nei casi in cui compete lo stipendio, ad eccezione delle assenze dovute a congedo straordinario per motivi di salute o familiare e nei vari casi di aspettativa;
 - d) la unificazione dei due capitoli di spesa, eliminando l'istituto dei premi speciali, e la utilizzazione delle somme stanziante al solo fine della erogazione del premio per l'incremento del rendimento industriale.
- Eventuali premi connessi ai casi di invenzioni utili all'attività industriale dell'Azienda, verranno concessi dal Consiglio di Amministrazione, attingendo da altro capitolo di spesa.

PENSIONAMENTO

Nel quadro delle norme pensionistiche generali, riduzione a 35 anni dell'attuale limite per l'anzianità di servizio utile al raggiungimento del massimo della pensione, a tutto il personale che abbia prestato servizio, per un numero di anni da definirsi, presso le Manifatture, le Saline, i Depositi, le Agenzie, compreso il personale di campagna, e gli Stabilimenti per la lavorazione del sale ed altri eventuali ambienti insalubri da indicare in sede contrattuale.

DIRITTO ALLO STUDIO

Il Sindacato rivendica per i lavoratori il principio costituzionale del diritto allo studio. Pertanto, ai lavoratori che intendono migliorare la propria cultura professionale e a quelli iscritti e frequentanti corsi di studio in scuole di istruzione primaria e secondaria, al fine di conseguire titoli legali di studio, deve essere riconosciuto il diritto a permessi retribuiti per un totale di 250 ore nel triennio di validità del contratto, anche non coincidenti con l'orario normale di lavoro.

Su richiesta dell'interessato tale numero di ore può essere usufruito anche in un solo anno.

I predetti lavoratori studenti saranno addebi, su loro richiesta e compatibilmente con le esigenze produttive, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami. Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che ne facciano richiesta, possono usufruire di permessi retribuiti pari al numero dei giorni di esame effettivamente sostenuti, maggiorati di 2 giorni. In relazione all'esercizio di tale diritto le eventuali divergenze che dovessero sorgere circa la parte normativa al diritto allo

studio, saranno oggetto di esame congiunto fra C.d.F. e la Direzione.

LIBERTA' INDIVIDUALI E SINDACALI

Con la stessa decorrenza del contratto saranno applicate, anche nell'Azienda Autonoma dei Monopoli di Stato, le norme contenute nella legge n. 300 del 20-5-1970 (Statuto dei Lavoratori) sia in direzione della tutela dei singoli, che in direzione della valorizzazione delle Organizzazioni Sindacali, come mezzo fondamentale di promozione dei diritti dei lavoratori.

Si rende inoltre necessario:

- 1) l'abolizione delle note di qualifica e la realizzazione di una nuova normativa per gli avanzamenti;
- 2) la democratizzazione del procedimento disciplinare, anche attraverso l'intervento dei rappresentanti sindacali in tutte le fasi del procedimento stesso;
- 3) la elevazione a 18 del numero annuo di ore di assemblee indette dalle Organizzazioni Sindacali, maggiormente rappresentative, di cui all'art. 20 della legge 28 ottobre 1970, n. 775.

TEMPO LIBERO

Gestione autonoma del Dopolavoro da parte dei lavoratori, con piena disponibilità amministrativa, contabile, finanziaria e patrimoniale sia a livello centrale che a livello periferico, senza ingerenza diretta da parte della Amministrazione.

Corresponsione da parte dell'Amministrazione di una quota mensile in termini percentuali per dipendente, ai CRAL aziendali, per lo svolgimento delle loro attività ricreative e culturali.

Libertà di associazione dei CRAL aziendali, agli organismi democratici affiliati alle Confederazioni.