

FP - CGIL
Via L. Serra, 31
00153 Roma
tel. 06.585441
Fax 06.58544344

FAI - CISL
Largo Asclanghi, 2
00153 Roma
Tel. 06.5800033
Fax 06.5896335

UILA-Monopoli
Largo Asclanghi, 2
00153 Roma
Tel. 06.5835980
Fax 06.5880931

Roma, 14/5/2002

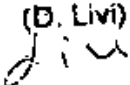
Alle Sezioni
FP-CGIL - FAI-CISL - UILA-MONOPOLI

Oggetto: Contratto 2° livello ETI.

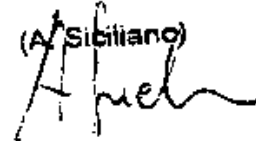
Vi rimettiamo il documento approvato dal Coordinamento sindacale nazionale ETI con il quale viene approvata la bozza di piattaforma di 2° livello che alleghiamo.

Segreterie Nazionali e Coordinamento hanno convenuto di sottoporre l'ipotesi della piattaforma al giudizio dei lavoratori per gli opportuni approfondimenti per essere presentata all'ETI entro il 20 maggio c.a.

Cordiali saluti.

FP - CGIL
(D. Livi)


FAI - CISL
(R. Vicentini)


UILA - MONOPOLI
(A. Siciliano)


FP-CGIL

FAI-CISL

UILA-MONOPOLI

Coordinamento Nazionale ETI

(Roma 13 maggio 2002)

Il Coordinamento Nazionale dei lavoratori dell'ETI, riunito a Roma per l'esame dell'andamento del negoziato per la definizione del CCNL e del contratto aziendale di secondo livello, esprime moderata soddisfazione per l'esito delle assemblee di ratifica dell'ipotesi di CCNL finora tenutesi.

Ferma restando la piena validità delle assemblee tenutesi durante l'orario di lavoro alle quali ha partecipato la quasi totalità dei lavoratori interessati, il Coordinamento coglie nella non completa partecipazione al voto un chiaro elemento di disagio da ricondurre, oltre che ad un evidente carenza di comunicazione fra lavoratori e strutture sindacali, alla errata convinzione di parte dei lavoratori che il CCNL privatizzi il rapporto di lavoro, in realtà già privatizzato dal DL.vo 283/98 i cui contenuti furono a suo tempo contrattati e ratificati.

Segreterie Nazionali e Coordinamento assumono l'impegno di una costante ed incisiva azione di informazione nel proseguo della trattativa con l'obiettivo del pieno coinvolgimento dei lavoratori nella seconda fase della contrattazione.

Il Coordinamento nazionale ha discusso e valutato positivamente l'ipotesi di piattaforma per il contratto di 2° livello predisposta dalle Segreterie Nazionali rilevando che essa:

- si muove nelle linee generali tracciate dal CCNL;

- coglie le esigenze di specificità dei settori del tabacco, dei sali e commerciale;
- rafforza la unicità contrattuale fra lavoratori ex Monopoli e nuovi assunti ETI estendendo a quest'ultimi alcuni istituti contrattuali oggi ingiustamente negati dall'ETI;
- mira a ridare competitività all'ETI attraverso una nuova o.d.l. che, salvaguardando i diritti acquisiti dai lavoratori, razionalizzi produzione, professionalità ed utilizzo del personale;
- consente che nell'ambito della maggiore redditività aziendale trovi riscontro un adeguato salario variabile legato agli obiettivi da contrattare annualmente. Per l'anno in corso si ritiene che l'obiettivo a cui tutti i luoghi di lavoro debbono tendere è la realizzazione della nuova o.d.l. che sarà definita.

Il Coordinamento Nazionale invita le strutture sindacali periferiche a partecipare attivamente alla contrattazione di 2° livello nella fase centrale e di stabilimento con il coinvolgimento dei lavoratori. A tale scopo il Coordinamento decide di confrontarsi con i lavoratori sui contenuti della piattaforma per la definitiva approvazione prevista entro la prossima settimana.

Contratto integrativo ETI

Ipotesi di piattaforma

Definita e in via di ratifica dalle Assemblee dei lavoratori l'ipotesi di CCNL ETI, si rende necessario completare il quadro contrattuale con la contrattazione di secondo livello allo scopo di definire l'organizzazione del lavoro, gli organici, il salario di obiettivo.

La contrattazione di secondo livello riguarderà tutti i lavoratori che saranno inquadrati negli organici dell'ETI e nelle Società partecipate senza distinzione di provenienza.

Organizzazione del lavoro

L'esigenza di aumentare i livelli competitivi dell'ETI sul mercato nazionale ed internazionale attraverso un adeguato aumento della produttività degli impianti e dei livelli di qualità dei prodotti è condivisa.

Per cogliere tali obiettivi si rende necessario modificare l'attuale organizzazione del lavoro tenuto soprattutto conto delle innovazioni tecnologiche intervenute nelle strutture produttive di sigarette, sigari e sali e nel sistema distributivo oggi gestito dalla società partecipata ETINERA.

Pur non negando l'esigenza di un'adeguata razionalizzazione del personale nel ciclo produttivo e commerciale, la nuova organizzazione del lavoro dovrà tendere prioritariamente al miglioramento della qualità del prodotto elemento essenziale per la riconquista di significative quote di mercato.

In sede di contrattazione centrale, a cui parteciperà il Coordinamento Nazionale, saranno definiti i criteri generali della n.o.l., mentre alla contrattazione locale è assegnato il compito di applicarli compatibilmente con le singole realtà.

Particolare attenzione dovrà porsi al miglioramento delle condizioni ambientali avendo la massima considerazione per la tutela della salute dei lavoratori addetti.

Fermo restando l'orario settimanale di 36 ore lavorative per i lavoratori ex Monopoli, nel contesto della n.o.l. saranno razionalizzati i cosiddetti "tempi morti" utili per consentire ai lavoratori l'ingresso, l'uscita e le pause.

Tenuto conto dei diversi regimi orari fra ex Monopoli e assunti direttamente dall'ETI, è utile e necessario prevedere una adeguata flessibilità, possibilmente basata sul calendario annuo.

Organici

Il CCNL rinvia alla contrattazione di secondo livello la definizione degli organici che, in pratica, rappresentano la cosiddetta "platea di riferimento" a cui il contratto nazionale si applica.

Pur riconoscendo l'esigenza di accrescere la produttività, l'o.d.i. dovrà tener conto dello sviluppo tecnologico, degli standard di qualità e, prioritariamente, delle condizioni in cui opera l'addetto.

Prendendo a base gli organici definiti nel piano di ristrutturazione del 2000, essi saranno ridefiniti in relazione agli intervenuti investimenti tecnologici ed all'andamento del mercato da cui derivano i volumi produttivi da programmare.

I lavoratori eventualmente dichiarati in esubero godranno di tutti i benefici previsti dal DL.vo 283/98.

Ove ne ricorrano le condizioni, per particolari profili professionali si procederà alla riqualificazione volontaria del personale di altri profili dichiarato in esubero.

Allo scopo di agevolare l'attuazione della n.o.l. che notoriamente richiede una adeguata flessibilità professionale, nei limiti del possibile e per quanto consentito dalla legge, saranno agevolate le uscite di personale a più elevata anzianità per essere sostituito con nuove assunzioni.

Premio per obiettivi

La nuova organizzazione del lavoro, con i suoi effetti di razionalizzazione dell'orario settimanale e degli organici, contribuisce ad aumentare la produttività degli impianti e la redditività dell'azienda. Una redditività di cui i lavoratori rivendicano una significativa quota parte.

E' perciò legittimo ipotizzare che per il primo anno di validità del CCNL l'obiettivo aziendale a cui legare il premio, sia la completa realizzazione della nuova organizzazione del lavoro contrattata.

Realizzata la n.o.l., per gli anni successivi saranno ricercati obiettivi e parametri di produttività, qualità, redditività rendendo disponibili da parte dell'ETI risorse economiche aggiuntive.

Tenuto conto degli effetti positivi che la n.o.l. avrà sulla produttività, e quindi sulla redditività aziendale, per il primo anno di validità del contratto il premio legato all'obiettivo della nuova organizzazione è fissato al 7% della retribuzione annua fissa.

Come convenuto nel CCNL si procederà all'estensione ai giovani assunti direttamente dall'ETI di taluni istituti del trattamento accessorio già in godimento agli ex Monopoli, con specifico riferimento all'indennità di doppio e triplo turno e di rischio ed insalubrità.

Qualificazione professionale

Il CCNL ha previsto l'inquadramento nel CCNL alimentaristi in prima applicazione in forma automatica, sulla base della tabella di equiparazione. Ma lo sviluppo tecnologico, le esigenze di qualità, la poli funzionalità del lavoratore richiedono la definizione di percorsi di carriera (inseriti nel contesto della n.o.l.) capaci di dare una prospettiva professionale al lavoratore coinvolto nel ciclo produttivo.

In sintesi: più tecnologia, più qualità, più razionalità del fattore lavoro debbono trovare equilibrio e compensazione in un miglioramento professionale degli addetti sorretto da un programma di formazione continua.

E' evidente che alla contrattazione di 2° livello è affidato il compito di definire professionalità ed organici (platea di riferimento) proiettando su tempi medio-brevi il compimento del percorso di carriera.

Mensa aziendale

Ferma restando l'esigenza che negli stabilimenti permanga il servizio di mensa calda, nei luoghi di lavoro il cui organico renda antieconomico l'istituzione della mensa dovrà provvedersi alla definizione di un ticket che consenta la consumazione di un pasto giornaliero.

Si ritiene congrua l'erogazione di un ticket giornaliero pari a Euro 10,5 lorde.

Razione gratuita di sigarette

La razione mensile di sigarette, al di là della normativa istitutiva che risale alle origini dell'AAMS, ha assunto nel tempo la funzione di un benefit entrando a pieno titolo nel novero dei diritti acquisiti. E, come tale, se ne rivendica la continuazione.

Tenuto conto dell'elevata aliquota impositiva che grava sui prodotti da fumo (70%), si rende necessario coinvolgere il Ministero del Tesoro nella definizione del problema.

Asili Nido

La qualità della vita del lavoratore passa anche attraverso la tranquillità familiare. E l'asilo nido è elemento essenziale della tranquillità e sicurezza familiare, specialmente in un paese con rilevanti carenze di strutture sociali.

Si chiede pertanto il mantenimento dell'attuale regime di rimborsi spese estendendolo ai giovani assunti direttamente dall'ETI in quanto palesemente più interessati.

Lavoro straordinario

Ferma restando la contrarietà ad un uso non concordato del lavoro straordinario, si rende necessario definirne i criteri regolamentari.

Coordinamento Nazionale

Sarà costituito un Coordinamento nazionale rappresentativo di tutti i luoghi di lavoro. L'ETI garantirà l'agibilità di tale organismo.

Infortuni sul lavoro

Tenuto conto dei tempi lunghi tipici dell'INAIL, è chiesto all'ETI l'anticipazione della retribuzione prevista per i casi di infortunio.

Aprile 2002