

NUOVO CONTRATTO PRIVATO:

**LA PIATTAFORMA
DEI CONFEDERALI.**

**LA PRIMA E LA SECONDA VERSIONE
CON DELLE NOTE DI COMMENTO.**

Settembre 2001

a cura del Coordinamento lavoratori e delegati RSU

Introduzione

Il settore tabacco italiano, nella completezza della sua filiera nazionale, presenta oggettive difficoltà che, se non superate, rischiano di compromettere lo stesso assetto produttivo ed occupazionale concordato.

Le concentrazioni di gruppi transnazionali, con sempre più elevate capacità di produzione e penetrazione nei mercati terzi; l'elevato sviluppo della tecnologia che insidia contestualmente le condizioni di lavoro ed i livelli occupazionali; la oggettiva nocività del prodotto ed il conseguente giusto impedimento a valorizzarne l'immagine; l'elevata imposizione fiscale che fa del prodotto industriale un "sostituto d'imposta" rendendone rigido il prezzo al pubblico; la progressiva e, ad oggi, inarrestata perdita di quote di mercato da parte dei marchi nazionali a tutto vantaggio dei marchi prodotti ed importati dalle Multinazionali sono tutti elementi di difficoltà che hanno indotto le OO.SS. prima a concordare un percorso di riforma e privatizzazione e poi a convenire sull'esigenza di un piano di ristrutturazione (una parte del sindacato ha espresso dissenso sul merito non sullo strumento).

In un tale contesto, è nell'interesse dell'ETI e dei lavoratori concludere il percorso del riassetto societario ed industriale in tempi compatibili con il dettato legislativo (DL.vo 283/98) e gli atti negoziali successivi al fine di mettere l'Ente nelle migliori condizioni di competitività almeno sul mercato nazionale.

Tappa importante di tale percorso è la stipula del CCNL e la successiva presa in carico, a tempo indeterminato, da parte di ETI dei lavoratori di diversa provenienza, secondo l'organico convenuto.

Nonostante le difficoltà esistono tutte le condizioni per la stipula di un soddisfacente CCNL. Infatti, l'ETI ha ereditato dall'AAMS, oltre alle citate difficoltà un solido patrimonio netto, un rilevante patrimonio immobiliare, una quota di mercato significativa anche se in calo, un sistema pattizio con le ditte estere concorrenti (dalla licenza alla commercializzazione) particolarmente vantaggioso, un flusso finanziario certo e costante, un patrimonio professionale che attende di essere adeguatamente utilizzato.

Compiuta la scelta di inserire i lavoratori dell'Ente Tabacchi Italiano nel CCNL dei lavoratori addetti all'industria alimentare, si pone il problema di conciliare le oggettive differenze fra il contratto di natura pubblica che regola il rapporto di lavoro dei lavoratori provenienti dall'Azienda Monopoli, il contratto di natura privata dell'industria alimentare che l'ETI ha già preso genericamente a riferimento per le assunzioni effettuate direttamente (generalmente a tempo determinato).

Introduzione

Il settore tabacco italiano, nelle completezza della sua filiera, presenta oggettive difficoltà (1) che, se non superate, rischiano di compromettere lo stesso assetto produttivo ed occupazionale concordato.

Le concentrazioni di gruppi trasnazionali, con sempre più elevate capacità di produzione e penetrazione nei mercati terzi; l'elevato sviluppo della tecnologia che insidia contestualmente le condizioni di lavoro ed i livelli occupazionali la oggettiva nocività del prodotto ed il conseguente giusto impedimento a valorizzarne l'immagine; l'elevata imposizione fiscale che fa del prodotto industriale un "sostituto d'imposta" rendendone rigido il prezzo ai pubblico; la progressiva e, ad oggi, inarrestata perdita di quote di mercato da parte dei marchi nazionali a tutto vantaggio dei marchi prodotti ed importati dalle multinazionali sono elementi di difficoltà che hanno indotto le OO.SS. prima a concordare un percorso ai riforma e privatizzazione e poi a convenire sull'esigenza di un piano di ristrutturazione (una parte del sindacato ha espresso dissenso sul merito non sullo strumento).

In un tale contesto, è nell'interesse dell'ETI e dei lavoratori (2) concludere il percorso del riassetto societario ed industriale in tempi compatibili con il dettato legislativo (D.L.vo 283/98) e gli atti negoziali successivi al fine di mettere l'Ente nelle migliori condizioni di competitività almeno sul mercato nazionale.

Tappa importante di tale percorso è la stipula del CCNL e la successiva presa in carico (3), a tempo indeterminato, da parte dell'ETI dei lavoratori di diversa provenienza, secondo l'organico convenuto.

Nonostante le difficoltà esistono tutte le condizioni per la stipula di un soddisfacente CCNL. Infatti, l'ETI ha ereditato dall'AAMS, oltre alle citate difficoltà un solido patrimonio netto, un rilevante patrimonio immobiliare, una quota di mercato significativa anche se in calo, un sistema pattizio con le ditte estere concorrenti (dalla licenza alla commercializzazione) particolarmente vantaggioso, un flusso finanziario certo e costante, un patrimonio professionale che attende (4) di essere adeguatamente utilizzato.

Compiuta la scelta di inserire i lavoratori dell'Ente Tabacchi Italiano nel CCNL dei lavoratori addetti all'industria alimentare, si pone il problema di conciliare (5) le oggettive differenze fra i contratto di natura pubblica che regola il rapporto di lavoro dei lavoratori provenienti dall'Azienda Monopoli, il contratto di natura privata dell'industria alimentare che l'ETI ha già preso genericamente a riferimento per le assunzioni effettuate direttamente (generalmente a tempo determinato).

Introduzione

1) Le difficoltà di cui si parla (es. il rischio del mancato rinnovo del contratto di produzione su licenza) non sono certo una sorpresa, e avrebbero dovuto essere considerate fin dal primo accordo sottoscritto dai confederali, estendendo reali garanzie a tutti i lavoratori, indipendentemente dal mantenimento o dalla chiusura del singolo sito produttivo. Garanzie che oggi non esistono.

2) Che sia veramente "interesse dei lavoratori" accelerare per transitare all'ETI è proprio tutto da dimostrare! In realtà è interesse dell'ETI, che si deve (s)vendere ai privati, varare al più presto (i confederali – non a caso – ponevano dapprima luglio ed ora settembre come limite massimo!) il nuovo contratto di tipo privato. Solo la decisa reazione dei lavoratori è riuscita a ritardare l'azione congiunta ETI-Confederali!

Come illustrato nel parere legale allegato al presente documento, nessun danno può derivare ai lavoratori provenienti dall'AAMS dalla mancata stipulazione del nuovo CCNL dell'ETI SpA. A costoro infatti, in assenza del CCNL ETI, si dovranno continuare ad applicare, anche successivamente alla scadenza dell'attuale CCNL (31/12/2001), le norme del comparto pubblico Aziende Autonome.

3) La "presa in carico" (eufemismo per "trasferimento") dei lavoratori all'ETI: si tace sul fatto che il transito diretto dall'AAMS a una S.p.A. (su cui pure Vicentini, in altri tempi, aveva avuto da dire...) è illegittimo e assolutamente non previsto dal decreto legislativo 283/98; si tace sul fatto che l'ETI ha potuto contare per oltre un anno sull'utilizzo illegittimo di lavoratori pubblici, in qualità di distaccati, malgrado fosse già diventato una S.p.A.. Ma si può stabilire il trasferimento con un accordo sindacale o un CCNL? Ci vorrebbe un decreto di un Ministro (per quanto illegittimo) e lo stesso vale per gli annunciati distacchi/trasferimenti alla nuova società di distribuzione dell'ETI, la Etì nera S.p.A., che impiegherà altrettanto illegittimamente i lavoratori dei Depositi, provocando sicuramente ulteriori azioni legali.

4) Coloro che ancora sperano che esistano aziende per le quali la professionalità del dipendente sia un valore da difendere, possono aspettare un bel po': l'ETI ha mostrato chiaramente sin dall'inizio che l'unica cosa che gli è utile è avere lavoratori medi, che lavorino nella media, ma che non pensino troppo e che non gli rompano i coglioni...

5) Qui vengono poste le basi della menzogna di fondo a sostegno di questa manovra: nessuno ha detto che bisogna "conciliare le differenze": il decreto legislativo ha invece detto chiaramente che "In sede di prima applicazione non può essere attribuito al personale in servizio un trattamento giuridico ed economico meno favorevole di quello ad esso spettante alla data di entrata in vigore del presente decreto" (art.4. c. 8). Pertanto non si capisce su quali basi i Confederali affermano che bisogna ridurre le differenze esistenti (tra il nostro attuale contratto e quello nettamente peggiore degli alimentaristi) già da questo CCNL. E qui si capisce anche perché si dà per scontato che il nuovo CCNL dell'ETI debba essere quello degli alimentaristi: stava all'Azienda e ai sindacati rappresentativi a livello nazionale decidere in proposito, e loro hanno deciso così... Quando, dove, come e perché? Non sono cose che siamo tenuti a sapere! Per CGIL CISL e UIL le norme di salvaguardia del CCNL dell'AAMS possono benissimo attendere per essere inserite nel nuovo CCNL: l'importante è metterci subito quelle del CCNL alimentare che vuole l'ETI! Che faccia tosta!

La piattaforma che segue, lungi dal definire puntualmente tutti gli istituti contrattuali, si limita ad individuare gli istituti che:

contenuti nel CCNL industria alimentare possono essere adattati al settore tabacco senza sostanziali modificazioni;

contenuti nel CCNL pubblico delle Aziende, debbono essere salvaguardati come legittimi diritti acquisiti;

contenuti nell'uno e nell'altro contratto, hanno bisogno di essere armonizzati rendendo compatibili le esigenze dei lavoratori con quelle della produzione.

E' evidente che l'impegno negoziale si concentrerà su questi ultimi due gruppi, sapendo fin d'ora che la confluenza degli istituti del CCNL Aziende in quello dell'industria alimentare potrà essere raggiunta anche con più tornate contrattuali.

Per i contenuti contrattuali specifici del settore tabacco e per quelli in via di armonizzazione è verosimile prefigurare nel CCNL alimentaristi un'apposita sezione.

Campo di applicazione.

Lavoratori che operano nei settori tabacchi greggi, tabacchi lavorati, sali, distribuzione e che transiteranno negli organici dell'ETI.

Per i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del CCNL operano in via transitoria in tali settori ma dichiarati in esubero in quanto il sito produttivo è destinato alla dismissione, con apposita contrattazione decentrata si ricercheranno soluzioni ad hoc, facendo anche ricorso alla "dichiarazione congiunta" contenuta nell'accordo contrattuale ARAN del 19/2/2001.

Durata.

Compiuta in modo irreversibile la scelta di adottare il sistema contrattuale degli alimentaristi, la durata del primo contratto dell'ETI non può che essere limitata al 31/5/2003, data di scadenza del CCNL dell'Industria Alimentare.

La data di inizio del contratto dipenderà dall'andamento del negoziato e, comunque non potrà essere successiva al 1 luglio 2001.

La piattaforma che segue, lungi dal definire puntualmente tutti gli istituti contrattuali, si limita ad individuare gli istituti che:

- contenuti nel CCNL industria alimentare possono essere adattati al settore tabacco senza sostanziali modificazioni;
- contenuti nel CCNL pubblico debbono essere salvaguardati come legittimi diritti acquisiti,
- contenuti nell'uno e nell'altro contratto, hanno bisogno di essere armonizzati rendendo compatibili (1) le esigenze dei lavoratori con quelle della produzione.

E' evidente che l'impegno negoziale si concentrerà su quest'ultimi due gruppi, sapendo fin d'ora che la confluenza degli istituti del CCNL ARAN in quello dell'industria alimentare potrà essere raggiunta anche con più tornate contrattuali.

Per i contenuti contrattuali specifici del settore tabacco e per quelli in via di armonizzazione è verosimile prefigurare nel CCNL alimentaristi un'apposita sezione.

In conclusione essendo i diritti economici e normativi degli ex dipendenti dell'AMS integralmente irrinunciabili, si tratta di sostituire a tali diritti il supporto legislativo (tipico del settore pubblico) con quello contrattuale (tipico del settore privato).

Campo di applicazione

Lavoratori che operano nei settori tabacchi greggi, tabacchi lavorati, sali, distribuzione e che transiteranno (2) negli organici dell'ETI.

Per i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del CCNL operano in via transitoria in tali settori ma dichiarati in esubero, continua ad applicarsi il contratto pubblico sottoscritto con l'ARAN. Allo scopo di far partecipare tutti i lavoratori al raggiungimento degli obiettivi di produttività e qualità che saranno concordati e quindi ai connessi incrementi dal salario variabile con apposita contrattazione decentrata si ricercheranno soluzioni ad hoc (3), facendo anche ricorso alla "dichiarazione congiunta" contenuta nell'accordo contrattuale ARAN del 19/2/2001.

Durata

Compiuta in modo irreversibile la scelta (4) di adottare il sistema contrattuale degli alimentaristi, la durata del primo contratto dell'ETI è limitata ai 31/5/2003 (5), data di scadenza del CCNL dell'industria alimentare.

La data di inizio del contratto dipenderà dall'andamento del negoziato e comunque non potrà essere successiva al 1 settembre 2001.

1) Sulla famosa "compatibilità" si potrebbe parlare per ore. Le esigenze dei lavoratori (a una maggiore retribuzione, a migliori condizioni di lavoro, all'effettiva applicazione di tutte le norme di sicurezza vigenti, al riconoscimento di almeno una parte dei maggiori profitti prodotti con lo spaventoso aumento di produttività realizzato grazie soprattutto al maggiore sfruttamento dei medesimi lavoratori, oppure a una corrispondente riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario, ecc.) sono per loro natura assolutamente contrapposte e quindi incompatibili con quelle della produzione, cioè del capitale. La crisi economica ormai generalizzata spinge tutte le imprese all'exasperata ricerca di ulteriori margini, anche in presenza di utili. E, nell'impossibilità di agire sui prezzi delle materie prime o dei macchinari, gli sforzi si concentrano sulla altrettanto famosa riduzione del costo del lavoro. Di qui la tendenza generalizzata all'allontanamento dei lavoratori "garantiti", cioè quelli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, e la loro sostituzione con lavoratori "precarii" (apprendisti, interinali, formazione e lavoro, LSU, part-time, di ditte appaltatrici, ecc.) i quali oltre a costare meno in termini complessivi all'azienda, o come contributi o come retribuzione o come tempi morti di impiego, sotto il ricatto continuo della conferma o meno dell'impiego, vengono sfruttati in ogni modo e ridotti al silenzio sindacale.

CGIL, CISL e UIL, dopo aver acconsentito tranquillamente a che l'ETI impiegasse questi lavoratori "precarii" ora li usano come arma di ricatto contro i lavoratori "garantiti" per far passare un contratto peggiorativo, sul falso presupposto che sia necessario unificare le posizioni "al ribasso". L'unificazione è possibile, ma va cercata sulle posizioni migliori, non sulle peggiori!

Campo di applicazione.

2) La "presa in carico" qui diventa "transito negli organici". Non è ancora detto chi la disporrà se un provvedimento del Governo o un altro accordo o contratto come questo.

3) Che vuol dire soluzioni "ad hoc" (cfr. accordo ARAN 19/2/2001) se non "su misura" (dell'azienda)?

Durata.

4) Come, dove quando e chi ha compiuto questa scelta?

5) La lesione dei diritti dei lavoratori risulta anche dalla durata di questo primo contratto. Il primo contratto è quello garantito dal decreto legislativo (vieta peggioramenti normativi e economici rispetto all'attuale contratto Monopoli): di qui l'interesse solo dell'azienda (che i sindacati mostrano di aver ovviamente condiviso) ad accorciarne arbitrariamente la durata, dai normali 4 anni a soli 19 mesi. La convergenza coi tempi del CCNL alimentaristi si sarebbe potuta ottenere - per esempio - aumentando di 2 anni il periodo normale, anziché diminuendolo di 2, come vogliono fare con questa proposta. In tal modo il periodo coperto dal D.L.vo 283/98 sarebbe stato di 6 anni, e non di soli 2. Anche da questo è evidente che questa proposta è peggiorativa persino del D.L.vo 283/98.

Relazioni industriali.

Il sistema di relazioni sindacali contenuto nel capitolo 1 del CCNL degli alimentaristi, concepito per l'attuazione di un'effettiva politica concertativa, appare idoneo a regolare i rapporti tra sindacato ed ETI.

Informazione preventiva, Osservatorio, Commissione paritetica, Formazione professionale sono strumenti necessari per un'azione concertata orientata all'incremento della redditività aziendale, di cui quota parte è legittimamente rivendicata dal fattore lavoro.

Sistema contrattuale.

E' confermato il sistema contrattuale su due livelli definiti dal protocollo del 23 luglio 1993:

- contratto collettivo nazionale di lavoro
- contratto di Gruppo o di Azienda

L'art.5 del CCNL alimentaristi definisce con sufficiente chiarezza le competenze e la tempistica dei due livelli. Nella fase contrattuale transitoria che precede la completa confluenza sul CCNL alimentaristi, i due livelli di contrattazione coincidono essendo il campo di applicazione del CCNL sovrapposto a quello aziendale. E' perciò necessario definire la temporalità e gli istituti da rinviare alla contrattazione aziendale.

Diritti sindacali.

Appare opportuno mantenere in vigore la sostanza dei diritti sindacali di natura pubblica attualmente in godimento compatibili con i rilevanti impegni legati alla politica della concertazione che l'ETI afferma di essere disponibile a praticare. Per i distacchi sindacali retribuiti sarà necessario inserire nel nuovo contratto una norma transitoria che salvaguardi l'esistente, tenuto conto del rilevante impegno sindacale che continuerà ad essere richiesto nei prossimi anni per portare a compimento il piano di ristrutturazione ed il relativo piano sociale. A tal proposito, bisognerà tenere in debito conto la sovrapposizione, di fatto, del CCNL e del contratto di gruppo. Ambedue interessati, sia pure a livelli diversi, all'istituto dei diritti sindacali. Va confermato e rafforzato il ruolo delle RSU in materia di contrattazione decentrata da sviluppare in sintonia con le organizzazioni sindacali territoriali (5). Buono, e quindi adottabile, il regolamento delle RSU contenuto nel CCNL alimentaristi. Per la particolarità delle lavorazioni delle manifatture tabacchi e per il regime fiscale che le vincola, le assemblee del personale saranno tenute, di norma, dentro le unità produttive.

Relazioni industriali

Il sistema di relazioni sindacali contenuto nel capitolo 1 del CCNL degli alimentaristi (1), concepito per l'attuazione di una effettiva politica concertativa, appare idoneo a regolare i rapporti fra sindacato ed ETI.

Ferme restando le distinte responsabilità delle parti, l'informazione preventiva, l'esame congiunto delle problematiche, l'osservatorio di settore, Commissione paritetica, Formazione professionale sono strumenti necessari per un'azione concertativa orientata all'incremento della redditività aziendale, di cui quota parte è legittimamente rivendicata dal fattore lavoro.

Sistema contrattuale

E' confermato il sistema contrattuale articolato su due livelli definiti dal protocollo del 23 luglio 1993

- contratto collettivo nazionale di lavoro
- contratto di Gruppo o di Azienda

L'art 5 del CCNL alimentaristi definisce con sufficiente chiarezza le competenze e la tempistica dei due livelli. Nella fase contrattuale transitoria che precede la completa confluenza sul CCNL alimentaristi, i due livelli di contrattazione coincidono essendo il campo di applicazione del CCNL sovrapposto a quello aziendale. E' perciò necessario definire la temporalità e gli istituti da rinviare alla contrattazione aziendale (2).

Diritti sindacali

Appare opportuno mantenere in vigore la sostanza dei diritti sindacali di natura pubblica attualmente in godimento compatibili con la politica della concertazione (3) che l'ETI afferma di essere disponibile a praticare.

Per i distacchi sindacali retribuiti sarà necessario inserire nel nuovo contratto una norma transitoria che salvaguardi l'esistente, tenuto conto del rilevante impegno sindacale (4) che continuerà ad essere richiesto nei prossimi anni per portare a compimento il piano di ristrutturazione ed il relativo piano sociale. A tal proposito bisognerà tenere in debito conto la sovrapposizione, di fatto, del CCNL e del contratto di gruppo. Ambedue interessati, sia pure a livelli diversi, all'istituto dei diritti sindacali.

Va confermato e rafforzato il ruolo delle RSU in materia di contrattazione decentrata da sviluppare in sintonia con le organizzazioni sindacali territoriali (5). Buono, e quindi adottabile, il regolamento delle RSU contenuto nel CCNL alimentaristi.

Per la particolarità delle lavorazioni delle manifatture tabacchi e per il regime fiscale che le vincola, le assemblee del personale saranno tenute, di norma, dentro le unità produttive.

Relazioni industriali.

1) Nel capitolo 1 del CCNL Alimentaristi c'è l'apologia dei famigerati accordi di luglio e dicembre 1993, (recepiti dalla categoria fin dal 1995). I Confederati esaltano la politica della concertazione (il sindacato decide insieme all'azienda, in un clima non conflittuale), dicendo che i lavoratori devono incrementare la redditività aziendale, (tradotto: accettare di farsi un culo più grosso) perché in tal modo aumenteranno proporzionalmente i salari. Peccato che questa sia una bella favoletta: sono ormai anni che i profitti aumentano, e la nostra busta paga non regge nemmeno il passo dell'inflazione!

Sistema contrattuale.

2) L'unica cosa che ci doveva stare, cioè quali competenze toccano al CCNL vero e proprio e quali al contratto aziendale, non ci sono, come pure quali sono le materie di competenza delle OO.SS. nazionali e quelle lasciate alle RSU. Chi lo deciderà?

Diritti sindacali.

3) La frase, tradotta, significa: ai confederali interessa mantenere i loro distacchi e permessi inalterati rispetto al contratto attuale (è praticamente l'unica cosa per la quale non prevedono peggioramenti). Di più: i distacchi sindacali degli alimentaristi si sommerebbero a quelli degli ex Monopoli (quindi con un bell'aumento del numero dei distaccati complessivi, ovviamente solo confederali, cioè solo i sindacati concertativi)!

4) Poverini: dovranno lavorare molto, per lubrificare...

5) Per quanto riguarda i diritti sindacali delle RSU (che sono gli unici organismi eletti dai lavoratori e non scelti dai sindacati) invece, la musica è tutt'altra: non contenti dei peggioramenti già introdotti col rinnovo del CCNL Monopoli, vogliono introdurre in pieno la normativa degli alimentaristi sulle RSU (qui non chiedono di mantenere in vigore un bel nulla, anzi...) . Questa normativa di merda prevede: un terzo dei delegati della RSU è riservato di diritto ai confederali, a prescindere dai risultati del voto: il singolo delegato RSU non ha diritto di affiggere un comunicato, di indire un'assemblea, ecc.! Per poter fare farsi sentire tramite le RSU, le organizzazioni non firmatarie di contratto (ossia non confederali), dovrebbero raccogliere più del 75% dei voti totali ! Qualunque singolo delegato RSU, se in disaccordo con i nazionali, è praticamente ridotto al silenzio!

Assunzioni.

Tenuto conto che l'industria del tabacco non è soggetta a ciclicità va affermato il principio generale di assunzioni a tempo pieno e indeterminato. Le eccezioni a tale principio (apprendistato, formazione lavoro, stagionale, tempo determinato, tempo parziale) vanno regolamentate secondo le particolari ed eccezionali esigenze del settore nel rispetto delle leggi vigenti in materia ed in armonia con gli art. 18-19-20-21 del CCNL alimentaristi. Vanno portate all'interno del CCNL le assunzioni pregresse o in corso, quasi tutte effettuate a tempo determinato.

Classificazione.

La classificazione, con la sua valenza professionale ed economica, è di norma il cuore di un CCNL. Tanto più lo è nel settore tabacco in cui le professionalità sono esclusive tenuto conto del regime di monopolio della fabbricazione che ancora oggi governa l'industria nazionale del tabacco.

Lo stesso numero dei livelli presenti nei due attuali contratti (6+2 negli alimentaristi e 8 in quello dell'Azienda Monopoli) potrebbe facilitare, in prospettiva, l'adozione di un identico sistema classificatorio. Da una più attenta analisi dei due attuali sistemi emergono, però, differenze concettuali come la persistente divisione fra impiegati ed operai nel CCNL alimentaristi a fronte della classificazione unica del CCNL delle aziende e differenze sostanziali nel rapporto parametrale fra il primo e l'ultimo livello, nel valore del punto, nello spessore della professionalità di ogni livello. Sarebbe opportuno che la comparazione fra i contenuti professionali, i livelli parametrici e i conseguenti contenuti economici sia riportata su una tabella la cui compilazione andrebbe affidata ad un apposito gruppo di lavoro unitario. Prevedere una norma transitoria che sani definitivamente l'annoso problema delle funzioni superiori svolte di fatto ed in via continuativa nell'Azienda Monopoli e nell'ETI, ovviamente nel contesto dell'attuale classificazione. Resta il quesito: il principio dell'inquadramento per "aree funzionali" conquistato con l'attuale CCNL delle aziende, e tuttora diritto dei lavoratori distaccati all'ETI, è funzionale e trasferibile nel futuro CCNL dell'Ente, tenuto conto che tale inquadramento non si riscontra nel CCNI dell'industria alimentare? Se la risposta concordata tra le parti fosse negativa, dovranno essere ricercate soluzioni di "percorsi di carriera" equivalenti perché non siano vanificate le aspettative che il sistema delle aree ha legittimamente suscitato fra i lavoratori interessati.

Assunzioni

Tenuto conto che l'industria del tabacco non è soggetta a ciclicità va affermato il principio generale di assunzioni a tempo pieno e indeterminato. Le eccezioni a tale principio (apprendistato, formazione lavoro, stagionale, tempo determinato, tempo parziale) vanno regolamente secondo le particolari ed eccezionali esigenze del settore (1) nel rispetto delle leggi vigenti in materia ed in armonia con gli art. 18-19-20-21 del CCNL alimentaristi.

Vanno portate all'interno del CCNL le assunzioni pregresse quasi tutte effettuate a tempo determinato trasformandole "a tempo indeterminato" dalla data di decorrenza del CCNL.

Classificazione

La classificazione del personale, con la sua valenza professionale ed economica, è di norma il cuore del CCNL. Tanto più lo è nel settore tabacco in cui le professionalità sono esclusive, tenuto conto del regime di monopolio della fabbricazione che ancora oggi governa l'industria nazionale del tabacco. Lo stesso numero dei livelli di inquadramento presente nei due attuali contratti (6+2 nel CCNL alimentaristi e 8 in quello dell'Azienda Monopoli) potrebbe facilitare, in prospettiva, l'adozione di un identico sistema classificatorio. Da una più attenta analisi dei due attuali sistemi emergono, però, differenze concettuali come la persistente divisione fra impiegati ed operai (2) nel CCNL alimentaristi a fronte della classificazione unica del CCNL delle aziende; differenze sostanziali nel rapporto parametrale fra il primo e l'ultimo livello, nel valore punto, nello spessore della professionalità di ogni livello. Sarebbe opportuno che la comparazione fra i contenuti professionali, i livelli parametrici e i conseguenti contenuti economici sia riportata su una tabella la cui compilazione andrebbe affidata ad un apposito gruppo di lavoro unitario (3). In prima applicazione si richiede l'equiparazione del valore del punto parametrale fra le otto qualifiche del CCNL alimentaristi e le corrispondenti otto qualifiche del CCNL ARAN. Prevedere una norma transitoria che dalla data di decorrenza del CCNL sani definitivamente il problema delle funzioni superiori svolte di fatto ed in via continuativa nell'Azienda Monopoli e nell'ETI, ovviamente nel contesto dell'attuale classificazione. In coerenza con il principio della difesa dei diritti acquisiti il nuovo contratto dovrà recepire l'inquadramento per aree conquistato dalla categoria con l'ultimo CCNL ARAN.

Se la risposta concordata fra le parti fosse negativa, dovranno essere ricercate soluzioni di "percorsi di carriera" equivalenti, perché non siano vanificate le aspettative che il sistema delle aree ha legittimamente suscitato fra i lavoratori interessati.

Assunzioni

1) Se non si specificano le condizioni per parlare di "particolari ed eccezionali esigenze del settore", qualsiasi scusa varrà per evitare di fare assunzioni a tempo indeterminato. Quindi si sbandiera l'eccezionale risultato della regolarizzazione delle assunzioni "irregolari" pregresse, ma non si dice nulla né su come sia stato possibile effettuarne (lo sappiamo: con l'assenso dei confederali), né sul fatto che ve ne saranno di altre, magari da utilizzare come altra arma di ricatto quando si tratterà di far passare qualche altro accordo come questo...

Classificazione

2) Il sistema degli alimentaristi perpetua ancora oggi l'odiosa e assurda differenza tra impiegati ed operai eliminata per il pubblico impiego dalla Legge 312/1980. I confederali definiscono tale discriminazione una "differenza concettuale", e non si sognano nemmeno di rimetterla in discussione!

3) L'affidamento della comparazione tra i livelli dei due contratti a un "gruppo di lavoro unitario" significa affidare parti fondamentali del nuovo CCNL a pseudo gruppi di tecnici (ossia a gruppi unitari composti dai sindacati nazionali; magari insieme all'azienda) che si mettono d'accordo al chiuso di 4 mura. La sanatoria proposta serve - con qualche rara eccezione - soprattutto alle creme sindacali che hanno leccato più degli altri i dirigenti i quali restano gli unici a poter scegliere, in assenza di criteri oggettivi (la parte del CCNL Aziende 1998-2001 che la doveva disciplinare non è stata più fatta: non era urgente per l'ETI...). La "conquista" delle aree, in realtà è un peggioramento della flessibilità visto che consente all'azienda di utilizzare il personale senza stare a vedere rigidamente il livello e senza che il lavoratore possa rivendicare l'inquadramento e retribuzione della qualifica superiore (come nel privato) o almeno la retribuzione (come nel pubblico)

Orario di lavoro e flessibilità

Va affermato il principio dell'intangibilità delle 36 ore settimanali contenuto nel CCNL delle aziende come tappa intermedia per cogliere l'obiettivo delle 35 h che è di tutto il sindacato europeo.

Evitare il doppio regime per vecchi e nuovi assunti tenuto conto che sommando i vari pacchetti di ore di riduzione, l'orario di lavoro nel contratto alimentaristi è già abbondantemente sotto le 40 ore settimanali e che è prevedibile un ulteriore riduzione al prossimo rinnovo.

La flessibilità annuale contrattata e la revisione dei "tempi morti" possono rappresentare adeguate contropartite da offrire alla controparte.

Affermando il principio che per lavoro straordinario si intende quello effettuato dopo le 36 h settimanali, la regolamentazione contenuta nel CCNL alimentaristi art.31 è complessivamente valida.

Allo scopo di far fronte alle esigenze produttive o all'eventuale anomalo andamento del mercato, l'orario settimanale di 36 ore può essere realizzato come media in un arco temporale annuo, per complessive 50 ore per anno solare (banca ore).

Il periodo della flessibilità l'orario giornaliero conseguente e le modalità di applicazione saranno contrattati con le RSU.

La normativa prevista dall'art.30 del CCNL alimentaristi va adeguata alla realtà del settore.

Ferie.

Il diritto sancito dal CCNL pubblico delle aziende di 32 giornate lavorative di ferie annue è da salvaguardare.

Al fine di procedere ad un sostanziale avvicinamento delle posizioni del CCNL aziende e di quello alimentaristi (22 giornate per settimane lavorative di 5 giorni, 26 giornate per settimane lavorative di 6 giorni), nel corso del negoziato, in relazione alla disponibilità della controparte, sarà valutata l'opportunità di procedere alla graduale monetizzazione (2 per il primo anno, + 2 a fine biennio) delle 4 giornate relative alle ex festività soppresse tuttora in godimento nelle aziende e già monetizzate nel contratto alimentaristi.

La definizione di un calendario annuo che preveda la fermata programmata degli impianti per un periodo da concordare per procedere alla manutenzione straordinaria, può rappresentare per l'ETI un'adeguata contropartita al fine di un più razionale utilizzo degli impianti. (9)

Orario d lavoro

Va affermato il principio dell'intangibilità delle 36 ore settimanali contenuto nel CCNL delle aziende come tappa intermedia per cogliere l'obiettivo delle 35 ore che è di tutto il sindacato europeo. Evitare il doppio regime per vecchi e nuovi assunti (1) tenuto conto che sommando i vari pacchetti di ore di riduzione, l'orario di lavoro nel contratto alimentaristi è già abbondantemente sotto le 40 ore settimanali e che è prevedibile un ulteriore riduzione al prossimo rinnovo.

La flessibilità annuale contrattata e la revisione dei "tempi morti" possono rappresentare adeguate contropartite (2) da offrire alla controparte. Affermando il principio che per lavoro straordinario si intende quello effettuato dopo le 36 ore settimanali (3), la regolamentazione dell'istituto dello straordinario, contenuta nel contratto nazionale alimentaristi art. 31 è complessivamente valida.

La normativa prevista dall'art. 30 del CCNL alimentaristi (4) va adeguata alla realtà nel settore.

Flessibilità

Allo scopo di far fronte ad impreviste esigenze produttive o ad un eventuale anomalo andamento del mercato, l'orario settimanale di 36 ore può essere realizzato come media in un arco temporale annuo per complessive 50 ore per anno solare (5).

Il periodo della flessibilità l'orario giornaliero conseguente e le modalità di applicazione saranno contrattati con le RSU (6).

Ferie

Il diritto sancito dal CCNL pubblico delle aziende di 32 giornate lavorative di ferie annue è da salvaguardare quale diritto acquisito (7).

Per i lavoratori assunti direttamente dall'ente tabacchi italiani e già regolamentati con il CCNL privato si chiede di elevare rispettivamente da 22 a 23 (settimana corta) e da 26 a 27 giorni (settimana lunga) il periodo di ferie annuo previsto dal CCNL alimentaristi.

La definizione di un calendario annuo che preveda la fermata programmata degli impianti per un periodo da concordare (8) per procedere alla manutenzione straordinaria, può rappresentare per l'ETI un'adeguata contropartita al fine di un più razionale utilizzo degli impianti. (9)

Orario di lavoro e flessibilità

1) Finalmente si sono ricordati dei nuovi assunti, dopo aver consentito che l'azienda li sfruttasse per due anni!

2) Per mantenere quello che già abbiamo - e che è dichiarato intoccabile dal decreto 283 - ossia le 36 ore, bisogna - secondo i Confederati - offrire all'ETI "adeguate contropartite", come una ulteriore flessibilità annuale (lavorare di più nei periodi nei in cui serve all'azienda, senza nemmeno avere diritto al pagamento dello straordinario; l'azienda ti lascerà a casa quando non gli servirà) o la "revisione dei tempi morti": quali il "cambio tutta", la mensa, i bisogni corporali, ecc.!

3) Lo straordinario, anziché su base giornaliera come avviene ora, verrà conteggiato su base settimanale, quindi in un giorno ti possono costringere a fare anche 10 ore di fila senza straordinario, se un altro giorno ti dicono di venire due ore dopo. E le esigenze familiari? L'unica cosa che conta sono le esigenze produttive! Così l'orario di lavoro giornaliero, anziché essere prefissato dalla legge come avviene oggi, sarà "conseguente" alla flessibilità

4) L'art.30 del CCNL Alimentaristi - quello che parla dell'orario di lavoro - è lunghissimo (oltre 3 pagine fitte) e tratta di tutto, dalla disciplina dei turni (anche tripli su sette giorni, per un totale di ventuno turni, a scorrimento; dove starete la prossima sera di Natale?) al compenso orario, ecc.: Quale parte, per quanto già apertissima ad ogni richiesta aziendale, abbisogna di ulteriori adeguamenti?

Flessibilità

5) Come se non bastasse la flessibilità settimanale, viene bellamente introdotta quella annuale (il "monte ore") a disposizione delle "esigenze produttive", che - è ovvio - per i confederali contano molto più delle esigenze personali o familiari del lavoratore!

6) La cosa verrà contrattata dalle RSU, che però, per quanto detto sopra, non saranno più interamente elette dai lavoratori, ma avranno un terzo dei posti assegnati di diritto a esponenti scelti dai confederali (che fortuna!)

Ferie

7) Meno male: le 32 giornate di ferie non si toccano (per ora), ma solo per i vecchi assunti: (ma non si era detto che era da evitare il doppio binario?). Ai nuovi spetteranno solo 22 (o max 23) giornate di ferie come per gli alimentaristi (qui il riferimento ai 26 giorni non ha senso, visto che tutti sono considerati in "settimana corta", anche se tornano a fare sabati di produzione).

8) In compenso (serve una "contropartita"?! Ma le ferie non erano un "diritto acquisito"?!?) l'ETI sta già cercando di passare dai 10 giorni di ferie decise dall'azienda (chiusura obbligatoria degli stabilimenti), previsti attualmente (art.123 della Legge 312/80), a 15 (vedi ordine di servizio per la MT di Rovereto), o a 19 (vedi MT di Cava dei Tirreni), per arrivare ai 22 giorni previsti dal CCNL alimentaristi. I Confederati già da oggi vengono incontro alle esigenze di ETI anche in questa materia, acconsentendo di aumentare il periodo di ferie "obbligate": quando la fabbrica è aperta, tutti i reparti devono lavorare a pieno regime e con un numero minimo di lavoratori, cosicché nessuna assenza diventa accettabile per l'azienda! Per lo stesso motivo, l'ETI sta già applicando unilateralmente un inasprimento della normativa sui permessi orari, ma qui non se ne parla: fanno finta di non saperlo o l'hanno già dato per accettato?

9) Come si può vedere dal raffronto con il testo precedente, è sparita la riduzione di 4 giorni di ferie, prevista dalla prima piattaforma. Evidentemente le condizioni non sono fisse, ma una adeguata mobilitazione dei lavoratori può farle cambiare! E' un'altra contraddizione di quanto affermato pubblicamente e che conferma la malafede di CGIL CISL e UIL. Solo la lotta paga!

Retribuzione.

Fermo restando quanto già detto in merito al sistema classificatorio, è necessario valutare il costo del CCNL tenuto conto che:

- La retribuzione complessiva di partenza è quella che scaturisce dalla completa (anche se simulata) applicazione del CCNL delle aziende, complessiva del biennio in fase di rinnovo, e dalla contrattazione aziendale;
- Il recupero della capacità di acquisto della retribuzione rispetto all'erosione dell'inflazione è affidato ai meccanismi sanciti dal protocollo confederale del 23/7/93;
- Il cambiamento del rapporto di lavoro da pubblico a privato deve trovare adeguata valutazione monetaria;
- La prevedibile maggiore produttività e redditività aziendale e procapite per lavoratore, pur trovando nel salario per obiettivi il luogo più adeguato di valutazione, deve trovare riscontro per quota parte anche nella retribuzione base;

Aumenti periodici di anzianità.

Il sistema attualmente in vigore nel CCNI degli alimentaristi (art. 53) basato su aumenti fissi biennali parametrati, appare congruo e sostenibile.

Salario variabile (premio per obiettivi).

Il CCNL deve prevedere il rinvio della contrattazione di gruppo (che nel caso dell'ETI coincide con il CCNL), cioè ad un altro momento contrattuale, la definizione dei parametri produttivi e di qualità tesi al miglioramento della efficienza e dei risultati di gestione.

Una quota degli aumenti di redditività conseguente al raggiungimento degli obiettivi prefissati, sarà assegnata a livello di azienda e/o stabilimento.

Quattordicesima mensilità.

In conferma a quanto già previsto dal CCNL dell'industria alimentare, va istituita la 14° mensilità Al fine di contenere entro margini economici compatibili i costi del contratto, parte delle risorse necessarie potrà essere recuperata attraverso la razionalizzazione degli attuali istituti di salario variabile.

Retribuzione

Fermo restando quanto già detto in merito al sistema classificatorio, è necessario valutare la retribuzione complessiva e il costo del CCNL tenuto conto che:

- la retribuzione complessiva di partenza è quella che scaturisce dalla completa applicazione del CCNL delle aziende (1), comprensiva del biennio recentemente rinnovato;
- il recupero della capacità di acquisto della retribuzione rispetto all'erosione dell'inflazione è affidato ai meccanismi sanciti dal protocollo confederale del 23/7/1993 (2);
- è richiesta l'equiparazione del punto parametrale con quello del CCNL alimentaristi (3);
- è richiesta l'istituzione della 14^a mensilità;
- sono confermate tutte le specifiche indennità del settore;
- il cambiamento del rapporto di lavoro da pubblico a privato deve trovare adeguata valutazione monetaria (4).

Tenuto conto di quanto sopra, per il biennio di validità del CCNL è richiesto un aumento medio mensile della retribuzione fissa di L. 330.000 la cui assegnazione ai singoli istituti contrattuali sarà definita in sede negoziale (5).

Aumenti periodici di anzianità

Il sistema attualmente in vigore nel CCNL alimentaristi (art. 53) basato su aumenti fissi biennali parametrati (6), appare congruo e sostenibile anche perché produrrà i suoi primi effetti a fine del biennio di validità del CCNL.

Salario variabile (premio per obiettivi)

Il CCNL deve prevedere il rinvio alla contrattazione del gruppo cioè ad un altro momento contrattuale, dei parametri di produttività qualità e redditività tesi al miglioramento dell'efficienza e dei risultati di gestione. In tale contesto, obiettivo prioritario sarà il progressivo abbassamento dei costi di produzione per unità di prodotto (7).

Una quota degli aumenti di redditività conseguenti al raggiungimento degli obiettivi prefissati, sarà assegnata a livello di azienda e/o di stabilimento (8).

Quattordicesima mensilità

In conformità a quanto già previsto dal CCNL dell'industria alimentare, va istituita la 14^a mensilità (9).

Retribuzione

1) Contrariamente a quanto lasciato credere nelle assemblee, non si dice chiaramente che la retribuzione complessiva aumenterà rispetto all'attuale e se si, di quanto. Anzi in questa bozza viene detto testualmente il contrario, cioè che la retribuzione complessiva del CCNL privato sarà quella complessiva del CCNL Aziende. Quindi si può parlare solo di una ridistribuzione. E come? Spalmando solo quanto già esiste in modo diverso e cambiando l'importo della varie voci di retribuzione, ma non il totale!

2) Si conferma invece il meccanismo perverso deciso con gli infami accordi di luglio 1993: i confederali si sono impegnati a non chiedere, in occasione dei rinnovi contrattuali, più del tetto di inflazione programmata dal Governo (e così è stato finora) salvo recuperi mai avvenuti veramente della differenza tra inflazione reale (calcolata dall'ISTAT come sappiamo) e quella programmata. In cambio il Governo si era impegnato a bloccare prezzi e tariffe (ma non l'ha mai fatto). Il risultato è stata la perdita di oltre il 40% del potere reale di acquisto degli stipendi in questi ultimi 8 anni. A CGIL CISL e UIL, però, non sfiora nemmeno l'idea di disdettare gli accordi del luglio '93 per inadempienza della controparte!

3) Negli alimentaristi c'è più differenza di stipendio, tra un operaio comune e un impiegato di concetto, di quanto non ve ne sia nel comparto Aziende. Questa manovra tende a ridurne l'effetto.

4) Ed ecco in fondo gli zuccherini (o il loro miraggio): che vuol dire "adeguata valutazione monetaria" del peggioramento delle condizioni di lavoro? Il salario per obiettivi (giudicato "adeguato") comporta anche il mangiare per obiettivi (cioè, se non raggiungo l'obiettivo - e non è detto che sia colpa mia - non mangio?).

5) Miracolo! Questo vuole dire che a fine anno ciascuno avrà in media, $330.000 \times 14 = 4.620.000$ lire in più sul proprio mod. 101? Neppure per idea, l'aumento riguarda la sola retribuzione fissa, quindi, proprio tenendo conto di "quanto sopra" (il costo complessivo del contratto rimarrà lo stesso) avverrà a spese della retribuzione accessoria (i nostri premi vari) lasciando il totale pressoché inalterato.

Aumenti periodici di anzianità

6) Attenzione agli zuccherini: gli aumenti biennali sono al massimo 5 (raggiunti dopo 10 anni di anzianità che noi dei Monopoli abbiamo già tutti). Inoltre è un altro modo per differenziare (leggi: dividere e discriminare) i nuovi assunti rispetto agli anziani che pure fanno lo stesso lavoro.

Salario variabile (premio per obiettivi)

7) Il refuso della prima piattaforma è stato eliminato, ma resta la continua richiesta delle aziende, condivisa dai confederali, di ridurre ancora i costi di produzione, cioè, nell'impossibilità di ridurre i costi delle materie prime, dei macchinari e dell'energia, si vogliono ridurre i costi del personale. E come, se non aumentando lo sfruttamento? Comunque tutto dipende dagli obiettivi (sempre maggiori) che saranno fissati e che ora non vengono indicati.

8) Attenzione: se per livello di riferimento, dall'azienda (come è ora), si passa a considerare il singolo stabilimento, si riaffaccia la competizione tra le singole fabbriche che va invece evitata come la peste, perché conduce ad ulteriore sfruttamento e divisione fra i lavoratori!

Quattordicesima mensilità

9) Qui dello zuccherino c'è solo il miraggio: non si tratta di ulteriori soldi, ma di ripartire diversamente quelli che ci sono già (come spiegava meglio la precedente bozza. Proprio per questo, forse, il testo è stato modificato, ma non viene mica detto il contrario!). Lo studio fatto dall'ETI per analizzare le differenze tra CCNL pubblico e quello privato, considera, ovviamente, solo la retribuzione complessiva annuale.

Indennità varie.

La complessa materia delle indennità legate alla specificità del ciclo produttivo (doppio e triplo turno, insalubrità mensa, cassa, meccanografico, ecc.) va salvaguardata e, ove possibile, armonizzata con il CCNL alimentaristi.

Malattie ed infortuni.

A causa delle particolari condizioni ambientali create dalla lavorazione del tabacco, la normativa contenuta negli art.47, 48 e 49 del CCNL alimentaristi va adeguatamente rafforzata soprattutto per quanto attiene ai dispositivi di prevenzione. Va salvaguardata la normativa di miglior favore con specifico riferimento alla maggiorazione dell'anzianità pensionistica prevista dalla legge 1092/73 art. 25 e l'indennità di insalubrità prevista dalla legge 338 del 3/4/1981.

Congedi parentali. Tutela della maternità.

La legge n. 53 del 28/2/2000 ha introdotto rilevanti novità rispetto alla precedente normativa e allo stesso contratto degli alimentaristi siglato prima dell'entrata in vigore della legge. Pertanto si rende necessario adeguare da un punto di vista economico la nuova casistica di permessi prevista dalla legge e ancora non definita dal CCNL.

Previdenza complementare.

Sull'esigenza di procedere alla costituzione di un sistema di previdenza complementare per i lavoratori ETI con adesione facoltativa, non sussistono dubbi tenuto anche conto che essi già sono iscritti, in via transitoria, al fondo di previdenza del Ministero delle Finanze.

Si tratta innanzitutto di trasformare l'attuale generica previdenza complementare in pensione complementare.

Le ipotesi possibili sono:

- confluenza nel fondo pensioni complementare degli alimentaristi "Alifond";
- adesione ad un fondo aperto;
- costituzione di un fondo specifico aziendale.

L'adesione ad un fondo aperto presenta elementi di rischio, peraltro non tenuti sotto controllo dalla categoria. L'ipotesi di costituire un fondo pensioni specifico di azienda, per quanto affascinante, presenta evidenti controindicazioni a causa delle ridotte dimensioni della categoria e, quindi, dei potenziali soci. La prima ipotesi appare perciò la più lineare, sia perché coerente con la scelta contrattuale, sia perché Alifond è già in attività con soddisfazione della categoria. E' evidente che la confluenza in Alifond dovrà prevedere l'utilizzo al meglio dell'attuale disponibilità finanziaria accantonata negli anni 1994-96 (legge 29/1/1986 n. 25 art. 17) e tuttora disponibile nel bilancio dell'AAMS.

Indennità varie.

La complessa materia delle indennità legate alla specificità del ciclo produttivo (doppio e triplo turno, insalubrità mensa, cassa, meccanografico, ecc.) va salvaguardata e, ove possibile, armonizzata con il CCNL alimentaristi (1).

Malattie ed infortuni

A causa delle particolari condizioni ambientali create dalla lavorazione del tabacco, la normativa contenuta negli articoli 47, 48, 49 del CCNL alimentaristi va adeguatamente rafforzata soprattutto per quanto attiene ai dispositivi di prevenzione (2). Va salvaguardata la normativa di miglior favore con specifico riferimento alla maggiorazione dell'anzianità pensionistica prevista dalla legge 1092/73 art. 25 e l'indennità di insalubrità prevista dalla legge 338 del 3/4/1981 (3). I contenuti di tale legge saranno estesi contrattualmente anche ai nuovi assunti dall'ETI in quanto essi operano nelle stesse insalubri condizioni ambientali.

Congedi parentali- Tutela della maternità

La legge n. 53 del 28/2/2000 ha introdotto rilevanti novità rispetto alla precedente normativa e allo stesso contratto degli alimentaristi siglato prima dell'entrata in vigore della legge. Pertanto si rende necessario adeguare da un punto di vista economico la nuova casistica di permessi prevista dalla legge e ancora non definite dal CCNL.

Previdenza complementare

Sull'esigenza (5) di procedere alla costituzione di un sistema di previdenza complementare per i lavoratori dell'ente tabacchi con adesione facoltativa, non sussistono dubbi tenuto anche conto che essi già sono iscritti, in via transitoria, al fondo di previdenza del Ministero delle Finanze. Si tratta innanzitutto di trasformare l'attuale generica previdenza complementare in pensione complementare. Le ipotesi contrattuali possibili sono:

- confluenza nel fondo pensioni complementare degli alimentaristi "Alifond";
- adesione ad un fondo aperto;
- costituzione di un fondo specifico aziendale.

L'adesione ad un fondo aperto presenta elementi di rischio, peraltro non tenuti sotto controllo dalla categoria. L'ipotesi di costituire un fondo pensioni specifico di azienda, per quanto affascinante, presenta evidenti controindicazioni a causa delle ridotte dimensioni della categoria e, quindi, dei potenziali soci. La prima ipotesi appare perciò la più lineare, sia perché coerente con la scelta contrattuale, sia perché Alifond è già in attività con soddisfazione della categoria. Resta fermo il diritto del singolo lavoratore di percepire, all'atto della cessazione rapporto di lavoro con il Ministero delle Finanze la corresponsione di quanto giàmaturato (6). Sarà valutato il miglior utilizzo della quota parte dei fondi accantonati di cui alla legge 29/1/86 n. 25 art.47 (7).

Indennità varie

1) Che vuol dire? Le parole "salvaguardata" e "armonizzata" hanno due significati completamente diversi! È un altro esercizio di equilibrio della retorica confederale. Per questo una delle critiche maggiori è proprio quella di non sottoporre ai lavoratori il testo vero e proprio del CCNL. Pensate veramente che non si sia in grado di capirlo?

Malattie ed infortuni

2) Questo è autentico fumo negli occhi! Per la prevenzione c'è il d. l.vo 626/94, che non viene nemmeno applicato: qui si tratta di voler modificare il rapporto di lavoro, che già prevede per gli Alimentaristi, una durata massima della malattia di un anno continuato o di un anno anche frammentato nel biennio precedente (contro gli attuali 18 mesi nel triennio precedente). Questi periodi sono addirittura dimezzati per i nuovi assunti (con meno di 5 anni di anzianità)!

3) Per l'aumento del periodo di servizio prestato in attività insalubri, la norma (le chiamano leggi, ma sono DPR) è valida solo per gli operai dello Stato, e non crediamo affatto che le Aziende private o l'INPS si sognino minimamente di introdurla (finanziandola) anche per il privato, creando un pericoloso (per loro) precedente!

Congedi parentali - tutela della maternità

4) Bontà loro: adegueranno il CCNL alle disposizioni di legge. Vuol dire che per oltre un anno non l'hanno ancora applicata? Davvero un bel CCNL, quello degli alimentaristi

Previdenza complementare

5) Ecco la fonte principale di interesse economico di tutto il sindacalismo confederale: i fondi pensione gestiti dagli stessi sindacati, ormai trasformatisi essi stessi in aziende vere e proprie!

Ed ecco l'abuso spacciato per logica conseguenza: l'adesione al Fondo delle Finanze è automatica e non costa nulla al lavoratore. L'adesione a questi fondi "pensione" (attenzione: non più "di previdenza") è facoltativa e finanziata anche con una trattenuta in busta paga a carico del lavoratore. Ma per rendere l'adesione più massiccia, del tutto illegittimamente l'attuale disponibilità finanziaria accantonata (soldi nostri) verrà fatta confluire in detto Fondo "Alifond" (seguiranno dettagli ...), perciò se i lavoratori vorranno rivedere i propri soldi, saranno costretti di fatto a sottoscrivere anche la nuova pensione complementare!

6) In realtà il diritto alla percezione di quanto accantonato, è tutt'altro che "fermo", ed è stato messo in dubbio in più di una occasione a fronte di legittime richieste dei lavoratori andati in pensione nel frattempo. A costoro sono stati liquidati solo gli anni maturati nel Fondo di previdenza delle Finanze, cioè, per es. per 6 anni di anzianità nel fondo, soli 9 milioni anziché gli oltre 15 costituenti la quota-parte dell'accantonamento dei Monopoli. Era proprio questa l'occasione per chiarirlo, e i confederali lo fanno: la differenza resterà a loro, per gestirla a loro piacimento, nel fondo di previdenza integrativa Alifond di cui compongono il consiglio di amministrazione!

7) I soldi in questione sono i famosi 140 miliardi accantonati con il 2% sulle vincite del gioco del Lotto e poi congelati in attesa di un regolamento mai emanato. Provate a dividere 140 miliardi per meno di 9 mila lavoratori e vedrete quanto fa.

Risoluzione del rapporto di lavoro.

Il CCNL degli alimentaristi (Cap. XII) contiene norme sufficientemente garantiste in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, sia in forma concordata che coatta (licenziamento) e largamente diffuse in tutti i settori industriali. L'art. 72 del CCNL appare, perciò, complessivamente applicabile alla diversa realtà dell'ETI purché si tenga conto:

- della diversa provenienza dei lavoratori con salvaguardia dei diritti di legge per i dipendenti ex Monopoli (DL.. vo 283/98);
- nell'attuale ordinamento pubblico riguardante i lavoratori distaccati all'ETI non esiste la distinzione impiegati/operai venuta meno con l'inquadramento unico.

In ogni caso di risoluzione del rapporto, al lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 297/1982 e regolato dall'art. 73 del CCNL alimentaristi.

Mense aziendali.

Le implicanze fiscali ed i relativi controlli connessi alla lavorazione del tabacco impongono la continuità dell'orario di lavoro giornaliero e la consumazione dei pasti all'interno degli stabilimenti.

L'assetto ed il finanziamento delle mense aziendali vanno salvaguardati, pur riconoscendo l'esigenza di interventi di razionalizzazione nell'uso di personale al fine di renderle più economiche.

Nei posti di lavoro con un organico inferiore a 30 unità e privi di controlli fiscali, dovrà essere assegnato un ticket giornaliero per la consumazione del pasto fuori orario e fuori sede di servizio il cui importo è di € 20.000 per ogni giornata di effettivo lavoro.

Ambiente di lavoro.

La normativa contenuta negli art. 62 – 63 – 64

– 65 del CCNL alimentaristi riferita alla completa e corretta applicazione del DL.vo 626 del 19/9/1994, al ruolo delle RSU in materia, alla disponibilità di indumenti, utensili e locali idonei è generalmente applicabile. Sarà valutata la possibilità di rafforzare taluni elementi, tenuto conto della nocività della lavorazione del tabacco e della insalubrità della fase di raccolta del sale.

Appalti.

La normativa del CCNL alimentaristi (art. 4) appare permissiva rispetto alla realtà dell'ex azienda Monopoli e dell'attuale ETI.

Comunque, può essere complessivamente accettata adeguandola alla realtà del settore, riducendone gli effetti ed il campo di applicazione ed a condizione che restino fermi gli organici a regime previsti dal piano di ristrutturazione.

Vanno inserite norme a tutela dei lavoratori delle ditte appaltatrici.

Per la particolarità del settore, è esclusa la terziarizzazione.

Risoluzione del rapporto di lavoro

Il CCNL degli alimentaristi (Cap. XII) contiene norme sufficientemente garantiste in materia di risoluzione rapporto di lavoro sia in forma concordata che coatta (licenziamento) e largamente diffuse in tutti i settori industriali. L'articolo 72 del CCNL appare, perciò, complessivamente applicabile alla realtà dell'ETI purché si tenga conto:

- della diversa provenienza dei lavoratori con salvaguardia dei diritti di legge per i dipendenti ex Monopoli (D.L.vo 283/98);
- nell'attuale ordinamento pubblico riguardante i lavoratori distaccati all'ETI non esiste la distinzione impiegati/operai venuta meno con l'inquadramento unico.

In ogni caso di risoluzione del rapporto, al lavoratore compete (2) il trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 297/1982 e regolato dall'art. 73 del CCNL alimentaristi.

Mense aziendali

Le implicanze fiscali ed i relativi controlli connessi alla lavorazione del tabacco impongono la continuità dell'orario di lavoro giornaliero e la consumazione dei pasti all'interno degli stabilimenti.

L'assetto ed il finanziamento delle mense aziendali vanno salvaguardati, pur riconoscendo l'esigenza di interventi di razionalizzazione nell'uso di personale al fine di renderle più economiche.

Nei posti di lavoro con un organico inferiore a 30 unità e privi di controlli fiscali, dovrà essere assegnato un ticket giornaliero per la consumazione pasto fuori orario e fuori sede di servizio il cui importo è di lire 20.000 per ogni giornata di effettivo lavoro.

Ambiente di lavoro

La normativa contenuta negli articoli 62 - 63 - 64 - 65 del CCNL alimentaristi riferita alla completa e corretta applicazione del D.L.vo 626 del 19/9/1994, al ruolo delle RSU in materia, alla disponibilità di indumenti, utensili e locali idonei è generalmente applicabile. Sarà valutata la possibilità di rafforzare taluni elementi, tenuto conto della nocività della lavorazione del tabacco e della insalubrità della fase di raccolta del sale.

Appalti

La normativa del CCNL (art. 4) appare permissiva rispetto alla realtà dall'ex Azienda Monopoli e dell'attuale ETI.

Comunque, può essere complessivamente accettata (5) adeguandola alla realtà del settore, riducendone gli effetti ed il campo di applicazione ed a condizione che restino fermi gli organici a regime previsti dal piano di ristrutturazione. (6) Vanno inserite norme a tutela dei lavoratori delle ditte appaltatrici.

Per la particolarità del settore, è esclusa la terziarizzazione.8

Risoluzione del rapporto di lavoro

1) I termini di preavviso aumenteranno notevolmente (anche fino a 4 mesi), differenziati anche in base all'anzianità di servizio.

2) L'ultimo comma è in aperto contrasto con quanto stabilito dal decreto legislativo 283/98, art. 4, c. 9: "Al personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente decreto continuano ad applicarsi i regimi previdenziali e pensionistici previsti alla medesima data". Cosa vorrebbero fare? Ricostruire la posizione del lavoratore e il TFR presso l'INPS o l'Azienda, togliendolo al Ministero del Tesoro?

Mense aziendali

3) Per le sedi con meno di 30 unità la mensa verrà eliminata (si veda quanto detto al punto relativo alle indennità varie). Per le altre verrà data in appalto (leggasi "razionalizzazione"), mentre ora la gestione è affidata a comitati di lavoratori (è difficile aspettarsi un peggioramento della qualità e quantità dei pasti?).

Coloro che sono tentati dall'importo, riflettano: per aver diritto al buono pasto, bisogna effettuare una pausa (timbrare per uscire e poi ritimbrare per entrare) di almeno 30 o 40 minuti. Sommati i tempi, per avere il buono pasto (che non si riesce a convertire comunque in così poco tempo con un pasto caldo, anche supponendo di avere un locale vicinissimo) si passerà dalle 7 ore e 30 con un vero pasto dentro, alle 8 ore e 40 con un panino fuori e un indubbio peggioramento della qualità della vita! Provate a chiedere a coloro che già oggi "godono" del buono pasto!

Ambiente di lavoro

4) Ci si è "dimenticati" di dire che in molti luoghi non è stato mai eletto il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza!

Erano questi anche gli articoli opportuni per rinnovare le disposizioni relative alla "razione" mensile delle sigarette (altre aziende degli Alimentaristi danno ai lavoratori determinate quantità dei loro prodotti, anche a prezzi scontati). Perché non è stato detto?

Appalti

5) L'azienda decide di appaltare una attività e fornisce alle RSU solo informazione, a volte solo consultiva: - questo è scritto nel CCNL alimentaristi - e per i confederali può essere accettato!

6) Una conseguenza dell'appalto è l'estromissione di quei lavoratori/lavoratrici che abbiano perduto con gli anni l'idoneità per altre attività (p. es. con problemi fisici che ne avevano causato l'allontanamento dalle attività della produzione in senso stretto verso reparti con attività meno gravose: mensa, sartoria, portineria, ecc.). Numerose norme dicono che i Monopoli dovevano fare "tutto quanto è possibile" per impiegare tale personale in altre attività. Ma ora cosa sarà di costoro? Evidentemente possono essere sacrificati ai superiori interessi dei confederali.