

# Leggi e contratti

## filo diretto con i lavoratori

### Assenza per malattia e ferie nel campo del pubblico impiego

**Cori compagni,**  
sono un lettore della vostra rubrica, dipendente dei monopoli di Stato. Vorrei avere da voi che ritengo altamente qualificati, un parere inerente l'applicazione di una circolare della suddetta Amministrazione nei confronti dei lavoratori che si ammalano: ogni 12 giorni di assenza dal lavoro ne viene tolto uno dalle ferie ordinarie annuali. Ora si dice che questa applicazione sia siffatta da un parere del Consiglio di Stato. Ritenete voi che questo atteggiamento sia in netto contrasto con la nostra Costituzione?

DANTE VENTURI  
(Marzabotto - Bologna)

Il problema che ci ha posto il lavoratore di Marzabotto è un tipico esempio della giungla retributiva e normativa che esiste nel campo del pubblico impiego, nella quale è difficilissimo orientarsi e documentarsi. Nel rapporto di pubblico impiego con la Amministrazione statale, bisogna tenere distinti giuridicamente:

- a) il congedo ordinario costituito dalle consuete ferie annuali;
- b) il congedo straordinario che può essere concesso (a) in casi di matrimonio, (b) in caso di malattia, (c) in caso di infortunio, (d) in caso di licenziamento, (e) in caso di morte;
- c) l'assenza per malattia o infortunio che non può superare la durata di diciotto mesi.

Mentre il congedo straordinario non comporta alcuna riduzione delle ferie annuali, il congedo straordinario per malattia o infortunio comporta una riduzione delle ferie annuali. Ma anche in questo caso, se si dovesse comportare o meno una riduzione proporzionale delle ferie annuali, è compito del Consiglio di Stato il dirimerlo.

Il Consiglio di Stato (pare della Commissione speciale n. 146 del 13 giugno 1966) ha sempre ritenuto che le ferie sono riposate e il lavoratore possa riposarsi e lavorare meglio al suo rientro; e che, in caso di infortunio, l'aspettativa per infortunio si è già riposta; quindi non ha bisogno di ferie o ne ha bisogno in misura minore.

Questo è un parere che, se si accetta, è in netto contrasto con la nostra Costituzione e con l'articolo 36 della Costituzione, che stabilisce che il lavoratore ha diritto a un periodo di riposo e a un periodo di ferie. Questo è un parere che, se si accetta, è in netto contrasto con la nostra Costituzione e con l'articolo 36 della Costituzione, che stabilisce che il lavoratore ha diritto a un periodo di riposo e a un periodo di ferie.

Caro direttore,  
sono un delegato di fabbrica di una ditta metalmeccanica che opera nel settore centrale elettrica in costruzione a Torre del Sale presso Pinerolo (Torino). Correi delucidazioni sul merito di un preavviso di licenziamento o di dimissioni previsto per la nostra categoria. Sia il ragguaglio che l'apportazione del costo di quanto sostenuto in data apertura della vertenza dai sindacati e una secca smentita da tanti economisti e da quanti hanno sofferto sul fuoco degli altissimi e inosservabili costi per cercare di stabilire il costo del contratto. Dice infatti l'Intersind che i fatti e i costi del contratto si riassumono in poche parole: un contratto di lavoro che si ripartisce nel triennio anche della rivalutazione dei fondi di quiescenza e di ammortamento. Costo medio opera/impegnati per tutto il periodo di vigenza del contratto, 7,30 per cento; costo medio opera/impegnati per tutto il periodo di vigenza del contratto, 7,1 per cento; costo dal 1° maggio '77 a tutto il 1978: 8,1 per cento; costo dal 1° gennaio 1979: 10,6 per cento.

Illo Gioffredi

Caro direttore,  
mi pare il fatto è estremamente grave. Tra l'altro la legge che autorizza l'adozione di una legge che si applica a tutti i lavoratori che si ammalano regolarmente il preavviso di 6 giorni. Questo è un fatto che, se si accetta, è in netto contrasto con la nostra Costituzione e con l'articolo 36 della Costituzione, che stabilisce che il lavoratore ha diritto a un periodo di riposo e a un periodo di ferie.

Questo rubriche è curata da un gruppo di esperti: Guglielmo Simoneschi, giudice, cui è affidato anche il coordinamento della rubrica. L'Unità, avvocato Cdl. di Bologna, docente universitario; Giuseppe Borra, giudice; Nino Raffone, avvocato Cdl. Torino; Salvatore Senese, giudice; Nello Vennari, avvocato Cdl. Velletri; Corrado Bacci dell'Ufficio legale della Cdl. di Empoli.

## Dura lotta e serrata trattativa per conquistare il nuovo contratto

# Metallmeccanici: a cronaca di una vittoria unitaria

Diamo di seguito un'ampia sintesi degli accordi raggiunti per il rinnovo dei contratti di lavoro dei metallmeccanici dipendenti dalle aziende private e da quelle a partecipazione statale. Le sintesi si riferiscono ai punti principali della parte normativa e salariale dei contratti. Per quanto riguarda invece la parte politica della piattaforma (informazione e controllo sugli investimenti, mobilità, decentramento produttivo, appalti e indotto) i sindacati avevano già realizzato importanti conquiste nelle fasi precedenti delle trattative (l'intesa era stata sottoscritta il 28 febbraio per le aziende a partecipazione statale, per le industrie private l'accordo definitivo era intervenuto il 23 aprile).

## L'accordo con la Federmecanica

**ORARIO DI LAVORO** — La durata massima dell'orario normale per gli addetti alle lavorazioni siderurgiche, salvo quanto previsto dalla norma di legge relativa a deroghe ed eccezioni, rimane confermata in quaranta ore settimanali, fermo quant'altro stabilito dal presente contratto.

**DIRITTO ALLO STUDIO** — Fermo restando quanto previsto dal vecchio contratto, all'art. 20 si aggiunge che «nel caso di frequenza dei corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scolarità dello studente, il datore di lavoro è tenuto a concedere, a richiesta del lavoratore, un periodo di permesso retribuito, comprensivo delle ore di esame, per capite nel triennio è elevato a 250 ore. Il rapporto fra ore di frequenza ai corsi è elevato a 2/3 sino a concorrenza delle predette 250 ore».

**DIRITTI SINDACALI: ASSEMBLEA** — Il diritto all'assemblea viene riconosciuto anche nelle unità produttive con almeno dieci dipendenti nel limite massimo di otto ore annue retribuite.

**PERMESSI SINDACALI** — Le ore di permesso retribuito per motivi sindacali vengono elevate a 24. Le ore di permesso retribuito vengono liquidate in base alla retribuzione globale di fatto. Per quanto riguarda le ore di permesso retribuito per motivi sindacali, il datore di lavoro è tenuto a concedere, a richiesta del lavoratore, un periodo di permesso retribuito, comprensivo delle ore di esame, per capite nel triennio è elevato a 250 ore. Il rapporto fra ore di frequenza ai corsi è elevato a 2/3 sino a concorrenza delle predette 250 ore».

**RECUPERO MANCATO CAMBIO** — Il lavoratore che in via eccezionale abbia prolungato la sua prestazione per le ore di lavoro successivo, ha la facoltà di effettuare un riposo compensativo, non retribuito, di pari durata alla giornata seguente. Nel caso in cui il lavoratore abbia prolungato la sua prestazione di quattro ore, il relativo riposo compensativo non retribuito potrà essere effettuato entro il mese successivo.

**MEZZOGIORNO** — A livello nazionale sarà esaminata fra parti l'applicazione presso i nuovi settori produttivi del Sud di articolazioni e di regimi di orario diversi da quelli previsti con lo scopo di assicurare un ampliamento dei livelli di occupazione e una più elevata utilizzazione degli impianti.

**MEZZORA PER I TURNISTI** — Le parti convengono che con decorrenza dall'1 luglio 1978 gli addetti ai turni a turni avvicendati beneficeranno di mezz'ora retribuita per la refezione nelle ore di presenza di azienda. Le parti si incontreranno il 1° maggio 1978 per esaminare le modalità di attuazione che consentano il mantenimento dei livelli esistenti di attività e di utilizzazione degli impianti. Le parti conveniranno che saranno anche individuate soluzioni transitorie ed articolate nel tempo, quali recuperi, accantonamenti o altre forme concordate, per attività le cui condizioni tecnico-organizzative non consentono alla data del 1° luglio 1978 l'effettivo godimento del beneficio sopra indicato.

**MOBILITA' PROFESSIONALE** — Il limite massimo del passaggio dalla I alla II categoria viene fissato in diciotto mesi. I tempi per il passaggio dalla II

ROMA, 2 maggio  
«E' stato forse il modo più bello di festeggiare il Primo Maggio: quello di un lavoratore sabato pomeriggio alle 15,30 nei corridoi del palazzo della Confindustria i capi sindacali era stato raggiunto l'accordo con la Federmecanica per il rinnovo del contratto dei metallmeccanici privati (un milione e duecentomila lavoratori; ottomila aziende). Quando dalla sala dove venivano tenuti i colloqui si sono alzati i rappresentanti della Federmecanica — e sono Trentini, Bentivoglio e Bonaventura — un saluto è stato raggiunto. L'ipotesi d'accordo è stata raggiunta. I delegati del Consiglio di fabbrica e delle organizzazioni territoriali che per nove giorni erano seguiti e partecipato alle trattative esplosivo e applausi caldi prolungati. Dopo gli abbracci e le strette di mano si va in assemblea: il giudizio sull'accordo è positivo. I delegati della FLM parlano di vittoria: «Una vittoria sul padronato e sulle forze moderate» dice Bonaventura. Un saluto è stato raggiunto. L'ipotesi d'accordo è stata raggiunta. I delegati del Consiglio di fabbrica e delle organizzazioni territoriali che per nove giorni erano seguiti e partecipato alle trattative esplosivo e applausi caldi prolungati.

**CONTRATTAZIONE ARTICOLATA** — La FLM ritiene necessario, nei danni delle proprie autonome scelte di strategie rivendicative e tenendo conto dei risultati acquisiti con il presente contratto per l'intera durata del contratto, un coordinamento della contrattazione articolata a livello aziendale. Lo obiettivo della FLM nella presente fase non è quindi quello di privilegiare la contrattazione articolata la componente retributiva ma di ricogliere, in termini sempre più coerenti, l'iniziativa rivendicativa aziendale, fra quelle delle lotte sociali, dell'occupazione, dello sviluppo del Mezzogiorno, della tutela delle condizioni di lavoro, tenendo conto dei problemi particolari della impresa minore.

**LA SITUAZIONE** — Le trattative — come si è sottolineato da entrambe le parti — sono state lunghe e difficili. Il risultato — ha detto Letta — è un contratto che rappresenta un salto di qualità. La FLM — è «positivo» e «in linea con le battaglie e i risultati conseguiti» dal sindacato. E' un contratto che rappresenta un salto di qualità. La FLM — è «positivo» e «in linea con le battaglie e i risultati conseguiti» dal sindacato. E' un contratto che rappresenta un salto di qualità.

**Raggiunta dopo mesi di lotte**  
Ipotesi di accordo per i cementieri  
Importanti conquiste normative - I miglioramenti salariali

ROMA, 2 maggio  
Una positiva ipotesi di accordo è stata raggiunta per il rinnovo del contratto del cemento che riguarda ventimila lavoratori. L'intesa, conseguita dopo mesi di lotte e una durissima resistenza padronale, realizza importanti miglioramenti economici e normativi ed è giudicata positiva dalla FLM. In particolare, per quanto concerne gli aumenti retributivi, si è stabilito che la linea padronale tendente a collegare questi con la presenza in fabbrica, mentre per gli aspetti normativi si sono realizzati un complesso di risultati per il miglioramento delle condizioni di lavoro e per maggiori poteri di intervento nel ruolo dei Consigli di fabbrica. L'ipotesi d'accordo è stata raggiunta in questi giorni e per maggior parte dell'assemblea del 2° maggio.

**IPOTESI DI ACCORDO PER I CEMENTIERI**  
Importanti conquiste normative - I miglioramenti salariali

ROMA, 2 maggio  
Una positiva ipotesi di accordo è stata raggiunta per il rinnovo del contratto del cemento che riguarda ventimila lavoratori. L'intesa, conseguita dopo mesi di lotte e una durissima resistenza padronale, realizza importanti miglioramenti economici e normativi ed è giudicata positiva dalla FLM. In particolare, per quanto concerne gli aumenti retributivi, si è stabilito che la linea padronale tendente a collegare questi con la presenza in fabbrica, mentre per gli aspetti normativi si sono realizzati un complesso di risultati per il miglioramento delle condizioni di lavoro e per maggiori poteri di intervento nel ruolo dei Consigli di fabbrica. L'ipotesi d'accordo è stata raggiunta in questi giorni e per maggior parte dell'assemblea del 2° maggio.

Giuseppe F. Mennella

## L'ACCORDO CON L'INTERSIND

**TURNISTI** — Nell'ambito dell'orario settimanale di lavoro ai lavoratori addetti a turni avvicendati, tenuto conto delle particolari caratteristiche di tali prestazioni, è riconosciuta una pausa retribuita di 30 minuti per la refezione, giornaliera. Le parti conveniranno che saranno anche individuate soluzioni transitorie ed articolate nel tempo, quali recuperi, accantonamenti o altre forme concordate, per attività le cui condizioni tecnico-organizzative non consentono alla data del 1° luglio 1978 l'effettivo godimento del beneficio sopra indicato.

**LABORAZIONE A CALDO** — Per i lavoratori degli stabilimenti in cui si svolgono lavorazioni a caldo, le parti conveniranno che saranno anche individuate soluzioni transitorie ed articolate nel tempo, quali recuperi, accantonamenti o altre forme concordate, per attività le cui condizioni tecnico-organizzative non consentono alla data del 1° luglio 1978 l'effettivo godimento del beneficio sopra indicato.

**INSEDIAMENTI NEL MEZZOGIORNO** — Le parti conveniranno che saranno anche individuate soluzioni transitorie ed articolate nel tempo, quali recuperi, accantonamenti o altre forme concordate, per attività le cui condizioni tecnico-organizzative non consentono alla data del 1° luglio 1978 l'effettivo godimento del beneficio sopra indicato.

**LABORAZIONE A CALDO** — Per i lavoratori degli stabilimenti in cui si svolgono lavorazioni a caldo, le parti conveniranno che saranno anche individuate soluzioni transitorie ed articolate nel tempo, quali recuperi, accantonamenti o altre forme concordate, per attività le cui condizioni tecnico-organizzative non consentono alla data del 1° luglio 1978 l'effettivo godimento del beneficio sopra indicato.

**INSEDIAMENTI NEL MEZZOGIORNO** — Le parti conveniranno che saranno anche individuate soluzioni transitorie ed articolate nel tempo, quali recuperi, accantonamenti o altre forme concordate, per attività le cui condizioni tecnico-organizzative non consentono alla data del 1° luglio 1978 l'effettivo godimento del beneficio sopra indicato.

**LABORAZIONE A CALDO** — Per i lavoratori degli stabilimenti in cui si svolgono lavorazioni a caldo, le parti conveniranno che saranno anche individuate soluzioni transitorie ed articolate nel tempo, quali recuperi, accantonamenti o altre forme concordate, per attività le cui condizioni tecnico-organizzative non consentono alla data del 1° luglio 1978 l'effettivo godimento del beneficio sopra indicato.

**INSEDIAMENTI NEL MEZZOGIORNO** — Le parti conveniranno che saranno anche individuate soluzioni transitorie ed articolate nel tempo, quali recuperi, accantonamenti o altre forme concordate, per attività le cui condizioni tecnico-organizzative non consentono alla data del 1° luglio 1978 l'effettivo godimento del beneficio sopra indicato.

**LABORAZIONE A CALDO** — Per i lavoratori degli stabilimenti in cui si svolgono lavorazioni a caldo, le parti conveniranno che saranno anche individuate soluzioni transitorie ed articolate nel tempo, quali recuperi, accantonamenti o altre forme concordate, per attività le cui condizioni tecnico-organizzative non consentono alla data del 1° luglio 1978 l'effettivo godimento del beneficio sopra indicato.

**INSEDIAMENTI NEL MEZZOGIORNO** — Le parti conveniranno che saranno anche individuate soluzioni transitorie ed articolate nel tempo, quali recuperi, accantonamenti o altre forme concordate, per attività le cui condizioni tecnico-organizzative non consentono alla data del 1° luglio 1978 l'effettivo godimento del beneficio sopra indicato.

**LABORAZIONE A CALDO** — Per i lavoratori degli stabilimenti in cui si svolgono lavorazioni a caldo, le parti conveniranno che saranno anche individuate soluzioni transitorie ed articolate nel tempo, quali recuperi, accantonamenti o altre forme concordate, per attività le cui condizioni tecnico-organizzative non consentono alla data del 1° luglio 1978 l'effettivo godimento del beneficio sopra indicato.

**INSEDIAMENTI NEL MEZZOGIORNO** — Le parti conveniranno che saranno anche individuate soluzioni transitorie ed articolate nel tempo, quali recuperi, accantonamenti o altre forme concordate, per attività le cui condizioni tecnico-organizzative non consentono alla data del 1° luglio 1978 l'effettivo godimento del beneficio sopra indicato.