Da domani assemblee nelle fabbriche

Il sindacato discute il suo piano contro la crisi

Si apre da lunedì una settimana cruciale per il movimento sindacale. Si svolgeranno, infatti, gran parte delle assemblee durante due ore di sciopero decise per discutere il documento approvato dal direttivo unitario. Intanto, si sta definendo il calendario delle assemblee dei delegati che preparano quella nazionale, indetta per metà febbraio. Tra le più significative la prossima settimana, quella di martedì a Piombino con Marianetti e quelle di giovedì alla Falck di Milano con Lama e alla Breda di Venezia con Scheda. Per domani, inoltre, è convocato il direttivo della FLM.

Questo vasto panorama di riunioni è un test molto importante non solo e non tanto della adesione della base sindacale alla linea decisa dai vertici — come una certa opinione vorrebbe far credere — ma per stabilire il grado di adeguatezza del sindacato ai drammatici problemi posti dalla crisi. Questo è il punto oggi: o il movimento operaio fa i conti con la crisi o quest'ultima rischierà di precipitare, avvitandosi su se stessa, in una spirale sempre più stretta tra recessione e inflazione.

Cosa significa «fare i conti»? Soltanto preparare una piattaforma più o meno precisa di rivendicazioni o anche attrezzarsi, rendere coerenti i propri comportamenti con gli obiettivi che occorre raggiungere? E questi obiettivi, debbono essere un mero *collage* di provvedimenti governativi? O non, invece, una programmazione che utilizzi pienamente e con rigore le risorse del Paese.

La prima risorsa sprecata è quella umana. Quando quasi quattro milioni di persone non hanno un posto di lavoro vero e proprio, quando nel Sud ci si avvia a toccare un milione di senza lavoro e nel Mezzogiorno si concentrerà tutta la nuova disoccupazione, chi fa parte della «prima società» non può credere di trovarsi in un'isola beata in mezzo alla palude. Senza una linea di rigore, di responsabilità e di coerenza tutti, anche i «protetti» e loro per primi, sarebbero travolti nel vortice della crisi. E sarebbe molto più agevole, così, per l'avversario di classe colpire le conquiste che in questi otto anni hanno condotto la classe operaia italiana sulla soglia dello Stato.

La mancanza di coraggio nell'affrontare i problemi — sottolineava ieri un editoriale della *Voce Repubblicana*, citando una frase di Gobetti — porterebbe nella condizione in cui ognuno bada agli affari propri e tira avanti; la sola risultante sarebbe il disastro.

Nella Tribuna sindacale in TV, venerdì sera, Lama faceva un esempio efficace di due diversi comportamenti del sindacato, l'uno perdente e difensivo, l'altro offensivo e, alla lunga, vincente. L'Unidal chiede 3.000 licenziamenti, mentre a Milano si creano 75-80 mila occasioni di lavoro fra nuovi posti e il normale turnover. Se questi 3.000 lavoratori entrassero nel mercato del lavoro non ci sarebbero problemi drammatici per la loro sistemazione. Se, invece, si rifiuta il principio della mobilità, questi gruppi esuberanti di manodopera diventeranno assistiti per alcuni anni e si creerebbe non solo un problema economico, ma di coscienza, difficilmente sostenibile. Si fornirebbe, cioè, l'alibi — per citare l'argomentazione che usa Marianetti nell'editoriale che ha scritto per il settimanale della CGIL — alle forze conservatrici della «miopia del sindacato».

Invece, la piattaforma del direttivo — aggiunge il segretario generale aggiunto della CGIL — può farci pesare nelle vicende attuali, influendo sulle trattative in corso tra i partiti per un nuovo programma. Quello del sindacato è stato un atto di coraggio, ma non avventato. Non produce infatti — sostiene Marianetti — un nostro indebolimento verso le controparti, ma può produrre, al contrario, se sostenuto con coerenza, un rafforzamento delle nostre posizioni più importanti».

Le posizioni degli industriali nel dibattito sulla busta-paga

Una nuova giungla salariale tutta cottimi e incentivi?

Dalla critica dell'appiattimento alla proposta di subordinare il salario alla produttività aziendale - Professionalità, organizzazione del lavoro e qualifiche

ROMA — La discussione sul tema del salario ha visto scendere in campo in queste ultime settimane, con una aggressività da tempo inusitata, un altro interlocutore: la Confindustria. Durante il dibattito sulla giungla retributiva che si sta svolgendo al CNEL (si concluderà martedì prossimo) l'esponente degli imprenditori privati, Mattei, ha rispolverato tesi che per la verità mai gli industriali avevano abbandonato ma che da un po' erano tenute nel cassetto. Lama gli ha replicato ricordando che proprio le posizioni rilanciate ora, sono state il bersaglio principale delle lotte operaie.

Cosa vogliono gli imprenditori? In sostanza essi intendono recuperare il legame tra salario e produttività ripristinando gli incentivi individuali e l'aggancio paga-mansione, paga collocazione lavorativa che è stato infranto dalla contrattazione sindacale. Tutto lo sforzo che Parlamento e sindacati confederali hanno fatto per individuare i motivi della giungla e gli strumenti per disboscarla, sarebbe così inutile e, al limite, dannoso, perchè in realtà bisogna ricostruire nuove differenze salariali, soprattutto in fabbrica, che stimolino l'emulazione tra lavoratore e lavoratore e restituisca al salario la funzione di principale motivazione del lavoro, con tutte le appendici paternalistiche e discriminanti che ciò comporta. La Federmeccanica, in un suo recente documento, è molto esplicita e pone l'obiettivo di «riaffidare al salario la sua corretta funzione di remunerare i diversi livelli di professionalità» *e di* «recuperare alcune forme di incentivazione se non si vogliono sclerotizzare completamente le strutture retributive».

Dicono gli industriali: i cottimi ormai vincolano solo un terzo degli addetti nell'industria metalmeccanbica, mentre i premi di produzione non riflettono più un collegamento con la dinamica delle produttività. Inoltre, l'insieme della gerarchia salariale è abbastanza compressa, soprattutto tra gli operai, dove si va da un livelo minimo 100 ad un livello massimo 196. Va tenuto conto, inoltre, che il 45 per cento degli operai si colloca in poche fasce di qualifica (tra la 4. e la 5. super); si determina, quindi, un notevole appiattimento del salario.

Se questi dati corrispondono anche a quelli emersi dall'indagine parlamentare sulla giungla, è evidente che la loro interpretazione è molto diversa. I sindacati danno una valutazione fortemente positiva degli effetti che ha avuto la contrattazione sul salario dell'industria. Come ha sottolineato Gino Giugni, nella relazione presentata al CNEL, proprio «nei settori a più forte conflittualità si notano le situazioni maggiormente ordinate». *La giungla, anzi, ha attecchito proprio dove meno forte e meno presente è stato il sindacato ed ha funzionato come strumento per acquisire un controllo paternalistico e per gestire in modo clientelare i rapporti di lavoro in delicati settori pubblici e privati.*

La stessa riforma del salario sulla quale discutono da mesi CGIL, CISL, UIL vuole tendere ad eliminare scatti e automatismi (come l'anzianità, l'indennità di quiescenza, ecc.) che hanno costruito artificiose paratie stagne tra una categoria e l'altra, tra un lavoratore e l'altro, e puntare ad una busta paga la più lineare e trasparente possibile, nella quale il salario diretto passi dal 42-43 per cento attuale fino al 60-70 per cento. In questo modo, aumenta il potere negoziale e il controllo sull'insieme della retribuzione e si riducono meccanismi ormai obsoleti e che mettono in moto pericolosi e incontrollabili moltiplicatori.

Una filosofia, quindi, del tutto diversa da quella imprenditoriale. Tuttavia, le analisi della Confindustria toccano un punto debole dell'odierno salario operaio, punto sul quale lo stesso sindacato sta riflettendo. Non c'è dubbio, infatti, che oggi ci sia uno scarso legame tra paga e professionalità. Uno dei vizi di fondo è proprio l'istituto degli scatti di anzianità. Le moderne tecnologie produttive dimostrano che l'aumento delle capacità lavorative e delle conoscenze non è più proporzionale all'età; anzi, in genere raggiunge un tetto nell'età intermedia, oltre il quale le capacità e l'applicazione stessa decrescono. D'altra parte, l'evolversi delle condizioni lavorative e della coscienza operaia hanno spezzato quel legame tra salario e mansione che era stato il cavallo di battaglia delle teorie neocapitalistiche degli anni '60. La crisi dello job evaluation *e della paga di posto, infatti, è stata un frutto sia dell'affermarsi di produzioni di massa che annullavano il vecchio mestiere e la stessa nozione di professionalità individuale, sia della consapevolezza operaia che occorreva eliminare le tradizionali gerarchie il cui fondamento ormai era solo una politica di divisione e di autoritarismo interno alla fabbrica.*

Il rischio in cui si è caduti è, senza dubbio, quello dell'appiattimento che non coincide con l'egualitarismo salariale. Fenomeni di distacco e di disaffezione, oltre a motivi più generali, hanno anche questa causa; un senso di frustrazione nasce in operai che sanno di saper lavorare meglio e più che non un anno prima e sono costretti a fare lo stesso lavoro con la stessa paga. Ecco riaffiorare, anche se in modo del tutto diverso da quello configurato dalla Confindustria, le esigenze di un nuovo legame tra professionalità, salario, condizioni di lavoro e organizzazione produttiva della fabbrica.

Oggi possiamo dire che si è arrivati a questa soglia. Nelle fabbriche italiane comincia a passare una linea di modifica dell'organizzazione del lavoro, comincia a imporsi il principio di lavoro in équipe come alternativa al taylorismo spinto. In Italia è diventato patrimonio di massa, del sindacato e dei lavoratori, quel che negli USA da quindici-vent'anni è frutto di studi e analisi di ricercatori e sociologi, in collaborazione con qualche industria d'avanguardia. Fu Frederick Herzberg il primo che in Pennsylvania «scoprì» a metà degli anni '50 che per riconquistare un rapporto positivo tra operaio e proprio lavoro occorreva una organizzazione meno gerarchica e bisognava stimolare il contributo creativo dei lavoratori. E un altro ricercatore, Douglas Mc Gregor, teorizzò nel '57 quell'allargamento delle mansioni (job enlargment) che, lanciato in via sperimentale alla IBM e alla Edison di Detroit, è stato in questi anni in Italia, il motivo conduttore delle lotte alla Fiat, alla Olivetti, all'Alfa e nelle grandi fabbriche meccaniche.

L'affermarsi di questi processi apre senza dubbio problemi nuovi al sindacato anche sul versante della sua politica salariale. Se l'obiettivo è far crescere una nuova professionalità operaia alla quale si accompagni una maggior partecipazione al lavoro, allora occorre senza dubbio esaminare se l'attuale struttura delle qualifiche è adeguata e come potrebbe esserlo meglio. Ciò non significa il ripristino della paga di posto, che è sempre stata il corollario retributivo di un'attività parcellizzata, monotona, cretina. Si tratta, invece, di studiare il modo in cui rivalutare anche dal punto di vista salariale il lavoro manuale, nel momento stesso in cui questo lavoro viene cambiato, arricchito, profondamente modificato sia nei suoi modi di erogazione, sia nelle sue motivazioni professionali e sociali.

Stefano Cingolani

Rinviati i licenziamenti negli appalti a Marghera

VENEZIA — In una riunione promossa ieri mattina in municipio dalla giunta comunale (su mandato dell'intero Consiglio che aveva preso in esame il problema la sera antecedente) presenti i rappresentanti dell'Associazione industriali e quelli delle imprese d'appalto che operano all'interno della Montedison di Marghera, queste ultime hanno deciso di accantonare momentaneamente i 1500 licenziamenti dei dipendenti annunciati venerdì.

Una nuova riunione avrà luogo sempre in Municipio sabato prossimo per una verifica sulle possibili soluzioni finanziarie temporanee.

Nei prossimi giorni la giunta comunale si è impegnata ad intervenire presso la Montedison, gli istituti previdenziali e le banche e a svolgere con la Provincia, la Regione, i Comuni del comprensorio, in stretta collaborazione con i sindacati, le azioni per individuare le necessarie e immediate misure atte a non aggravare ulteriormente la situazione

Le indicazioni dei delegati milanesi per l'incontro di oggi al Bilancio

Unidal: il mandato è per una stretta decisiva

Non è passato il disegno di separare la vertenza dai più generali problemi dell'industria agro-alimentare - I nodi da sciogliere: ristrutturazione, occupazione e mobilità al Nord - Dibattito vivace e articolato - Approvato un documento

Dalla nostra redazione

MILANO — Stamani, alle 10,30, al ministero del Bilancio, la questione dell'Unidal torna al tavolo delle trattative. Il confronto serrato avviato con il governo, l'Iri e la Sme a fabbriche occupate e sotto la minaccia di cinquemila licenziamenti, riprende in condizioni ben diverse.

La delegazione dei sindacati e dei delegati di azienda che partecipa alla trattativa ha ricevuto il mandato di andare a una stretta finale dal coordinamento milanese del gruppo, che ieri si è riunito nella sede unitaria della Federazione CGIL-CISL-UIL.

Dopo un dibattito che ha impegnato per ore i delegati delle fabbriche milanesi e i dirigenti sindacali nazionali e cittadini è stato approvato, con un solo voto contrario, un documento in cui vengono indicati i punti sui quali si deve concentrare nell'incontro di oggi «il confronto e lo scontro con la controparte e il governo, che vanno risolti in maniera positiva».

Questi punti sono: 1) la conquista di un congruo spostamento dei livelli di occupazione nelle unità produttive di Milano, correlato ai volumi e alle qualità produttive in particolare per lo stabilimento di viale Corsica e garanzie per lo stabilimento di Segrate e via Silva (per il primo l'azienda parla di chiusura fra sei mesi, mentre i sindacati sostengono la necessità di una soluzione all'interno delle Partecipazioni statali in collegamento con la catena dei surgelati e del freddo; per il secondo si chiedono soluzioni garantite di mobilità al termine dei due anni previsti per realizzare il trasferimento della produzione degli zuccheri a Napoli *ndr*); 2) la garanzia dell'unità del processo di riconversione e di mobilità nell'area milanese, attraverso un pacchetto di mobilità predeterminata e la fissazione di tappe certe e verificabili dall'intero movimento sindacale, in relazione all'attuazione della legge sulla riconversione industriale e l'apertura del confronto con le aziende.

«Pertanto l'accordo definitivo dopo l'auspicata intesa da raggiungersi oggi deve prevedere — dice ancora il documento — l'impegno scritto in cui governo e associazioni padronali pubbliche e private s'impegnano a collocare in altre attività lavorative entro tempi certi quei dipendenti che non possono essere reimpiegati nella nuova società».

La riunione dei consigli di fabbrica dell'Unidal di Milano era stata aperta da Liverani, della segreteria nazionale della Filia, che aveva illustrato i punti essenziali a cui è arrivato il confronto con il governo, l'Iri e la Sme. Il dibattito, anche se ha fatto emergere diversità di analisi e di giudizio, si è mantenuto sul terreno di un confronto serrato ma pacato.

Non è passato il disegno di isolare il «problema dell'Unidal» da quello del ruolo delle aziende pubbliche del settore per una diversa politica industriale nell'agro-industria, non è passato il tentativo di smobilitazione della azienda dolciaria: non è passata la linea dei licenziamenti di massa. Si è invece imposto un diverso terreno di confronto: quello per uno sviluppo dell'industria alimentare attraverso le aziende a partecipazione statale; della maggiore occupazione nel Mezzogiorno, del coordinamento, attraverso un nuovo ente di gestione, dell'attività pubblica; dell'avvio di una politica industriale programmata attraverso la creazione di un centro di ricerche collegato alla realtà agricola del Mezzogiorno, di una poli-

Il dibattito è stato vivace e articolato. Non sono mancati gli interventi critici e la polemica, spesso strumentale, nei confronti del sindacato era fondata prevalentemente su una sottovalutazione dei reali pericoli di fallimento dell'Unidal e sulla negazione dell'effettiva volontà della Sme di risolvere la crisi della società secondo l'equazione tante perdite-tanti posti di lavoro in meno.

«Finora — ha detto De Carlini, segretario della Camera del Lavoro, rispondendo fra l'altro a queste polemiche — abbiamo battuto il partito del fallimento. Non abbiamo completamente ribaltato il piano presentato dall'Iri e della Sme per la ristrutturazione dell'Unidal, è vero, ma lo abbiamo modificato profondamente».

Una recente manifestazione dei lavoratori dell'Unidal

Un risultato dell'unità tra Nord e Sud

NAPOLI — Incontro coi giornalisti a Napoli sulla trattativa Unidal. Una vertenza emblematica — hanno detto i dirigenti sindacali — per i contenuti meridionalisti che prendono corpo, per gli impegni che si assumono soprattutto rispetto all'occupazione, al risanamento e potenziamento. Emblematica perché la linea avanzata dal sindacato unitariamente alla lunga si è rivelata più coerente e ricca rispetto alle posizioni assunte dall'IRI e dalla SME.

Ciò è potuto avvenire in primo luogo perché il sindacato nel suo insieme, al Nord come al Sud, non si è chiuso in difesa dell'esistente ma ha affrontato in modo aperto progetti di ristrutturazione e riconversione proponendo scelte programmate per il settore, ed ora si sta misurando anche al proprio interno con i problemi connessi, primo fra tutti, quello della mobilità. A questo punto per i lavoratori napoletani — è stato rimarcato — c'è l'impegno di far crescere e rafforzare la presenza attiva e la mobilitazione affinché la vertenza si risolva secondo le linee emerse e per far realizzare impegni e contenuti.

Un altro aspetto che ha caratterizzato questa vicenda è stato rilevato e che è utile mettere in risalto: dalla vertenza è uscito battuto il disegno di coloro che, sforzandosi di contrabbandare la immagine di una classe operaia milanese chiusa e corporativa, tentavano di dividere e contrapporre Nord e Sud.

Neanche un giorno per passare dalla Pennitalia alla Coral

Dal nostro inviato

SALERNO — La Pennitalia di Salerno. Per due lunghi anni le cronache dei giornali hanno seguito le lotte, dure e ricche di iniziative politiche e sindacali, della classe operaia di questa fabbrica chimica, dei 500 lavoratori che hanno difeso l'occupazione «andando oltre la parola d'ordine "Il posto di lavoro non si tocca", facendosi carico dei reali problemi produttivi dell'azienda, gestendo e contrattando la stessa mobilità». Come afferma Attilio Carrarese, membro del consiglio di fabbrica.

Alla fine i lavoratori della Pennitalia l'hanno spuntata, e nel migliore dei modi. La soluzione concordata tra le parti prevede che l'azienda, di proprietà di una multinazionale, la PPG, compia il processo di ristrutturazione necessario alla sua competitività sul mercato, automatizzando per buona parte il suo processo produttivo (produce vetro) e riducendo quindi gli organici di 190 unità.

Questi lavoratori, i cosiddetti «eccedenti», troveranno occupazione, senza rimanere neanche un giorno senza datore di lavoro, in una nuova iniziativa produttiva che giungerà nel Salernitano: la Coral. Si tratta di un'azienda di Leini, in provincia di Torino, che produce componenti per impianti di depurazione. A Salerno si istallerà con due stabilimenti: uno che produrrà elettroventilatori, necessari soprattutto alla tutela dell'ambiente nelle fabbriche; l'altro, di minore importanza e dimensione, produrrà piccola utensileria per la lavorazione del legno e del ferro. La Coral ha dichiarato che le 190 unità lavorative che occuperà entro un anno possono facilmente essere aumentate in breve tempo (fino a 300) e che, se la qualificazione professionale della mano d'opera raggiungerà i livelli necessari, è disposta a spostare il centro di ricerca a Salerno.

All'iniziativa industriale parteciperà, insieme alla Coral, anche la Insud del gruppo EFIM, al 50 per cento.

L'unico punto non ancora definito in tutti i suoi particolari è proprio quello dei modi in cui avverrà il passaggio dei 190 operai dalla Pennitalia alla Coral.

«Ma c'è l'impegno preciso stabilito nell'accordo — ci dice Bruno Habusha, segretario provinciale della FULC — che il passaggio avvenga senza lasciare mai neanche un solo operaio senza datore di lavoro. Per cui le soluzioni sono due: la prima sembra la più realistica. La Pennitalia dovrebbe cioè mantenere a proprio carico per un anno i 190 dipendenti ottenendo la cassa integrazione prevista dalla legge di riconversione per il periodo in cui i lavoratori seguono corsi di riqualificazione professionale; cosa che gli operai potrebbero fare presso l'ENAIP di Salerno, un istituto che ha le attrezzature e le strutture adeguate. L'istituto, naturalmente, sarebbe pagato dalla Regione. Finito il periodo di riqualificazione professionale si stabilirebbe quindi il rapporto di lavoro ex novo con la Coral. La seconda ipotesi — continua Habusha — è che l'Insud assuma i lavoratori nel periodo della riqualificazione prelevando direttamente dai fondi CEE i soldi necessari. Pare, però, che i fondi CEE non bastino ad assicurare una retribuzione giusta ai lavoratori». Del resto, è la prima volta che in Campania ci si trova di fronte ad un problema di mobilità contrattata e le difficoltà concrete per attuarla nascono, proprio, dalla originalità della situazione.

Di problemi naturalmente ce ne sono anche altri. Il primo: quali dei 550 lavoratori della Pennitalia dovranno passare alla Coral? Il sindacato ha detto che non è suo compito partecipare alla scelta dei 190 lavoratori. Ad esso può spettare, invece, una indicazione dei criteri ed un giudizio finale su quello che però deve essere un accordo tra Pennitalia e Coral. Giocano infatti, nella scelta le diverse esigenze delle due aziende rispetto alle caratteristiche della forza lavoro.

Infine, l'accordo prevede che la Pennitalia, che da due anni andava ripetendo di non avere più nessuna intenzione di investire in Europa, spenda tre miliardi per ristrutturare l'azienda e per poter quindi assicurare, come ha fatto, la prospettiva d'occupazione anche a tempi lunghi

«E' un successo, quindi, quello che il movimento sindacale ha raggiunto — ci dice Giovanni Zeno, segretario provinciale della Camera del lavoro — ed è un successo dovuto soprattutto alla lotta intelligente dei lavoratori della Pennitalia, in costante rapporto con le istituzioni, con l'intero movimento operaio e sindacale nella provincia: per 45 giorni questi lavoratori hanno perfino gestito da soli (la direzione era andata via) la fabbrica, facendola produrre ed evitando che si spegnesse il forno con i gravissimi danni che ne sarebbero derivati. Ed hanno dato questa prova di senso di responsabilità in un periodo in cui erano senza salario, senza cassa integrazione e senza assicurazione. Aver costretto, quindi, il governo e la Pennitalia a giungere ad una soluzione positiva è stata quindi una grossa vittoria, tanto più importante perchè è avvenuta qui in una provincia che ha tensioni sociali acutissime e dove lo sfaldamento progressivo dell'apparato produttovo raggiunge ormai punte drammatiche.

Antonio Polito

CITTA' DI TORINO

AVVISO DI INDICENDA GARA

OGGETTO: Piano dei trasporti. Sistema di semaforizzazione della rete di trasporto cittadina. Linea sperimentale. Studio e realizzazione del software.

Deliberazione del Consiglio Comunale 18 ottobre 1977 (esecutiva per decorrenza di termini dal 15 novembre 1977). IMPORTO BASE: Lire 150.000.000, oltre all'I.V.A.

* * *

La Città di Torino nell'ambito degli studi del piano del trasporti intende realizzare un sistema di controllo semaforico del traffico sia pubblico che privato.

La realizzazione sarà inizialmente limitata ad una zona sperimentale. Allo scopo di perfezionare la logica del sistema ipotizzato e descritto nelle documentazioni che potranno essere ritirate presso la Ripartizione IX - LL.PP. ISPETTORATO CIRCOLAZIONE E TRAFFICO del Comune di Torino (piazza San Giovanni n. 5 - tel. 5765/2758), sarà indetto uno specifico appalto-concorso per lo studio del software relativo al sistema di semaforizzazione della rete di trasporto cittadino ed eventuale realizzazione limitatamente alla linea sperimentale.

Le ditte eventualmente interessate potranno rivolgere domanda di invito a prendere parte alla gara di appalto-concorso di cui è caso entro il 2 febbraio 1978.

Le domande in bollo dovranno essere presentate al Protocollo Generale della Città di Torino - Appalti del Comune di Torino e potranno essere corredate da tutte le documentazioni eventualmente ritenute opportune.

Torino, 10 gennaio 1978.

IL SINDACO
D. Novelli

CITTA' DI TORINO

AVVISO DI INDICENDA GARA

OGGETTO: Piano dei trasporti. Sistemi di semaforizzazione della rete di trasporto cittadino. Linea sperimentale. Studio e calcolo dell'affidabilità del sistema e definizione delle prove.

Deliberazione del Consiglio Comunale 18 ottobre 1977 (esecutiva per decorrenza di termini dal 15 novembre 1977). IMPORTO BASE: Lire 50.000.000, oltre all'I.V.A.

* * *

La Città di Torino nell'ambito degli studi del piano del trasporti intende realizzare un sistema di controllo semaforico del traffico sia pubblico che privato.

La realizzazione sarà inizialmente limitata ad una zona sperimentale. Allo scopo di perfezionare la logica del sistema ipotizzato e descritto nelle documentazioni che potranno essere ritirate presso la Ripartizione IX - LL.PP. ISPETTORATO CIRCOLAZIONE E TRAFFICO del Comune di Torino (piazza San Giovanni n. 5 - tel. 5765/2758), sarà indetto uno specifico appalto-concorso per lo studio dell'affidabilità del sistema e definizione delle prove, relativo al sistema di semaforizzazione della rete di trasporto cittadino.

Le ditte eventualmente interessate potranno rivolgere domanda d'invito a prendere parte alla gara di appalto di cui è caso entro il giorno 2 Febbraio 1978.

Le domande in bollo dovranno essere presentate al Protocollo Generale della Città di Torino - Appalti e potranno essere corredate da tutte le documentazioni eventualmente ritenute opportune.

Torino, 10 gennaio 1978.

IL SINDACO
D. Novelli

CITTA' DI TORINO

IL SINDACO

Vista la deliberazione C.C. 10 novembre 1977 con la quale è stato approvato il programma quadro dei criteri di impostazione del piano regolatore collinare

rende noto

che tale deliberazione con i relativi allegati è consultabile presso l'Assessorato alla Pianificazione Urbanistica (Ripartizione IX Amm.va - via Arsenale 33, orario d'ufficio) e che chiunque può presentare osservazioni e proposte secondo le modalità e i tempi indicati nella deliberazione.

Torino, li 22 gennaio 1978.

IL SEGRETARIO GENERALE
G. Ferreri

IL SINDACO
D. Novelli

OSPEDALE MAGGIORE DI S. GIOVANNI BATTISTA E DELLA CITTA' DI TORINO

Sono indetti pubblici concorsi per titoli ed esami per la copertura dei seguenti posti:

N. 200 posti di infermiere/a professionale.

N. 24 posti di infermiere/a professionale specializzato/a in anestesiologia e rianimazione.

N. 15 posti di dietista diplomata.

SCADENZA: ORE 12 DELL'8 MARZO 1978

Per informazioni rivolgersi all'Ufficio Concorsi dell'Ente (C.so Bramante, 90 - Torino, tel. 6566 int. 231)

Il direttore amministrativo (Germano Manzoli)

Il presidente (Giulio Poli)

Ricordati di mangiare
STOCCAFISSO NORVEGESE
Sano, nutriente, squisito.
Direttamente dall'inverno artico

a cura dell'Associazione Esportatori Stoccafisso Norvegese

italturist
IL MESTIERE DI VIAGGIARE