

NOTIZIARIO

della Compagnia Unica Lavoratori Merci Varie

ASSEMBLEA DEI LAVORATORI PORTUALI DELLA C. U. L. M. V.

31 Gennaio 1976



ASSEMBLEA INFORMATIVA

Il Consiglio di amministrazione della Compagnia Unica M.V. ha deciso di indire un'assemblea a carattere non deliberante, ma solo informativo. Due i motivi che lo hanno indotto a tale scelta: primo, gli argomenti da affrontare, che sono principalmente quelli dell'unificazione del quadro tecnico e della squadra unificata, costituiscono materia per un dibattito assai vasto e articolato che solo una serie di riunioni successive riuscirà ad approfondire; secondo, gli argomenti stessi rientrano nel programma di ristrutturazione della Compagnia, programma che, come è noto, si inserisce nel più generale quadro comprendente la riorganizzazione di tutti i servizi portuali: da qui la necessità di una verifica tesa ad accertare quale sia la posizione del C.A.P. relativa alle proposte avanzate, in merito, dalle organizzazioni sindacali e dalla Compagnia.

Una volta soddisfatte le esigenze sopra accennate, il Consiglio di Amministrazione trarrà le debite conclusioni e predisporrà un documento da sottoporre al voto dell'Assemblea straordinaria.

Ristrutturazione della Compagnia e riorganizzazione dei servizi portuali

Quando, nel gennaio 1973, la conferenza organizzativa tenuta al teatro AMGA tracciò a grandi linee quello che, messo successivamente a punto e approvato dall'Assemblea, doveva diventare il programma di ristrutturazione della Compagnia, nessuno dei proponenti nutriva l'illusione che il cammino indicato sarebbe stato facile da percorrere, che tutto sarebbe filato liscio come l'olio.

Fra gli ostacoli che si ponevano dinanzi, i più difficili ad essere superati trovavano origine proprio nel tessuto associativo della Compagnia stessa, dove l'impegno di rinnovamento, per conseguire i suoi obiettivi, aveva preliminarmente necessità di promuovere un radicale cambiamento nel tradizionale modo di concepire i rapporti interni, che era un modo fatto di settorialismi grandi e piccoli, certo tutti giustificabili sul piano delle cause e delle origini, ma non più corrispondente alla mutata realtà dell'attività portuale e alla pressante domanda di più giusti equilibri economico-normativi proveniente dalla base.

Quanto fosse fondata la cautela cui si ispiravano le previsioni responsabili di allora si sono incaricate di dimostrarlo le vicende che hanno accompagnato fino ad oggi la graduale

realizzazione del programma: nella Compagnia sono andati sviluppandosi contrasti di innegabile asprezza, taluni sfociati addirittura in aperti tentativi di frazionismo, messi in atto mediante il trasferimento alla magistratura del giudizio sulle contestazioni insorte.

Inutile spendere parole a voler sottolineare quanta parte di colpa ricada sulle difficoltà create da questo tipo di opposizione, se la completa attuazione della riforma ha dovuto subire un rallentamento. Ciò che conta è la constatazione che tale rallentamento in effetti c'è stato, anche se giova ricordare, fra le cause che lo hanno prodotto, non soltanto quelle di ordine interno, ma anche la grave crisi economica attraversata dal Paese, le cui ripercussioni sull'attività portuale si sono fatte sentire, a partire dal luglio 1974, con la pesantezza a tutti nota. In una situazione congiunturale tanto depressa e destinata a peggiorare, fino a delineare per i lavoratori portuali prospettive inquietanti, il Consiglio di amministrazione si è trovato ad affrontare nuovi problemi, che lo hanno in larga misura distolto dalle questioni interne e impegnato costantemente nel dibattito, svoltosi non solamente in Compagnia, allo scopo di

inquadrate la propria azione a difesa dell'occupazione nella generale e coordinata strategia elaborata dall'insieme del movimento operaio per impedire che fosse la classe lavoratrice a dover sopportare tutto il peso della crisi in atto.

*

Il riferimento alla congiuntura portuale offre lo spunto per respingere con fermezza le accuse di quanti, di fronte al fenomeno, non trovano di meglio che addossarne la responsabilità agli organismi dirigenti, oppure a quelli sindacali. Un simile atteggiamento denota una assoluta incapacità di misurare l'ampiezza e la natura della più generale crisi economica, dalla quale quella portuale discende.

Una crisi che ha dimensioni mondiali e che in Italia produce effetti recessivi maggiori che altrove solo perché nessuna seria programmazione ha mai presieduto le scelte di politica economica compiute da chi ha governato fino ad oggi il Paese.

Come anche la situazione dei porti italiani insegna.

Del resto, quale rapporto di stretta dipendenza legghi la crisi delle attività portuali a quella generale si desume dall'andamento dei traffici nel porto di Genova che, per essere il principale scalo mercantile italiano, ha sempre funzionato come una specie di termometro nell'indicare lo stato di salute dell'economia sia nazionale che internazionale. Nei momenti di maggiore prosperità, quali per esempio quelli che, nel senso dell'interscambio commerciale, hanno caratterizzato gli anni '60, si verificava la presenza in rada perfino di 20 navi ogni giorno: oggi, in piena fase involutiva, si offre sovente allo sguardo il panorama desolato di intere calate deserte.

Tutto questo - e già se ne è fatto cenno - non significa che la vistosa caduta dei traffici portuali debba essere spiegata unicamente in termini di congiuntura. Restano, al contrario, ferme tutte le responsabilità governative, accumulate negli anni e dovute a miopia programmatica, per i mancati investimenti, i quali, ove invece fossero intervenuti nella misura dettata dalle esigenze, avrebbero consentito al porto di accrescere la propria

capacità operativa, attraverso la creazione di nuove aree, una più intensa meccanizzazione e il potenziamento delle strutture esistenti, un insieme di opere di ammodernamento che avrebbe reso meno debole la posizione concorrenziale dello scalo genovese nei confronti di quelli nord-europei, che non è la ragione ultima dell'acutezza con cui le conseguenze della recessione si sono manifestate sulle nostre banchine.

Deve inoltre essere tenuto presente che le trasformazioni invalse, ormai da anni, nel campo dei trasporti via mare hanno provocato una vera e propria *disoccupazione tecnologica*, la quale, unita ai motivi di crisi sopraggiunti, fa sì che soltanto il 50 per cento della forza organica della Compagnia e delle altre categorie operanti nello scalo siano impiegate nelle operazioni portuali.

*

Queste, e non altre, sono le vere cause che stanno a monte della difficile situazione occupazionale in porto e averle individuate impone alla Compagnia di restare solidamente ancorata al fermo atteggiamento che la oppone contro coloro i quali vorrebbero che il porto stesso agisse nelle esclusive funzioni di sosta per gli automezzi e di struttura messa a disposizione delle operazioni di sbarco e imbarco, un porto cioè nel quale la merce confluirebbe soltanto per ragioni di transito.

Se lo sviluppo verificatosi nel trasporto affidato a navi traghetto e portacontenitori è andato a tutto danno di quello tradizionale, cui prevalentemente si legano le occasioni di lavoro e se a tale inversione, frutto del progresso tecnologico, i lavoratori della Compagnia si sono prontamente adeguati, ciò non autorizza nessuno a credere che oggi essi siano disposti a subire passivamente l'instaurarsi ed il proliferare di centri di stoccaggio esterni allo scalo, non importa se a questo vicini o dislocati nell'entroterra, appositamente attrezzati per eliminare, nella manipolazione della merce, l'intervento della mano d'opera portuale. All'opposto, deve essere riaffermato il principio che l'armatore, le cui moderne navi beneficiano di accosti o utilizzano aree dello scalo, non può

sottrarsi alla logica conseguente di far effettuare all'interno dello scalo stesso tutte le operazioni riguardanti il tramacco, lo scarico, il ricarico, il riempimento e lo svuotamento dei contenitori. Transigere su un aspetto così fondamentale del nesso operativo su cui un porto si regge equivarrebbe per i lavoratori portuali permettere l'apertura di breccie vastissime nella difesa eretta a salvaguardia del loro diritto al lavoro, pericolose non meno di quanto, a suo tempo, si siano rivelate le tendenze governative ad estendere la concessione di autonomie funzionali.

E' opportuno anche sottolineare quanto, questa delle operazioni sottratte alla sfera di azione portuale, sia questione avente dirette ripercussioni sui costi, non essendovi dubbio che un porto, reso improduttivo dal mancato utilizzo del suo potenziale di impianti e forza lavoro in determinati settori, finisce, per esigenze di gestione, con gravarne economicamente altri.

La posizione assunta, sulla materia, dalla Compagnia non può pertanto essere tacciata di corporativismo. Alla base di essa risiede invece una concezione rispettosa delle prerogative e dei compiti tipici di ognuna delle branche in cui si articola il trasporto marittimo-terrestre, con la saldatura intermedia della fase portuale. E nessuno può negare validità ad un modo di interpretare la suddivisione di competenze così delineata, che assegna al marittimo quelle attinenti il campo della navigazione, all'autotrasportatore e al ferroviere quelle che riguardano i trasporti su strada e rotaia e al portuale, infine, quelle relative alla manipolazione delle merci che vengono caricate e scaricate in porto.

*

I contrasti sorti sul problema rappresentato dalla fuga di lavoro oltre la cinta portuale sono stati presi a pretesto, in certi ambienti, per scatenare un'accesa campagna anticompagnia, spalleggiata da taluni organi di stampa, sulle cui colonne sono riapparse le solite e logore tiriterie che chiedono se l'«*istituto*» Compagnia ha ancora ragione di esistere, a ciò rispondendo

ovviamente di no in quanto, secondo i promotori dell'attacco, la forma più auspicabile per dare sistemazione ai lavoratori portuali è quella di «decasualizzarne» l'attività, oppure l'altra consistente nel raggrupparli tutti in una impresa pubblica o privata.

A sostegno di questa impostazione, è stato fatto l'esempio del porto di Londra, dove una riforma varata all'inizio del 1970 ha dimezzato le file dei lavoratori portuali, passati da 12 mila a 6 mila, collocando i rimasti alle dipendenze dell'ente che gestisce lo scalo inglese, con un trattamento economico basato sullo stipendio fisso.

Un tipo di sfoltimento analogo si vorrebbe realizzare anche nel porto di Genova, pervenendo alla riduzione della forza a ruolo della Compagnia mediante l'assottigliamento delle squadre, comprese quelle che operano al rizzaggio, il loro spostamento da una nave all'altra, la sottrazione di lavoratori alle ralle, la eliminazione delle assistenze accessorie svolte da cassai, imballatori e pesatori ed altre misure restrittive.

Ora, sarà bene chiarire che l'esempio del porto di Londra, per proporsi ad una attenzione seria, non può limitarsi a cogliere un solo aspetto della situazione esistente in quello scalo, ignorandone altri capaci di spiegare come e perché il ridimensionamento addotto a paragone abbia potuto concretarsi. Un simile modo di presentare le cose nasconde che l'attività portuale britannica è regolata da ordinamenti i quali, mentre non fissano una uniformità giuridica valida per tutti gli scali dell'Isola, sono tuttavia ispirati a tradizionali concezioni economiche liberiste, che consentono agli imprenditori privati la ricerca del profitto con il più ampio margine di iniziativa, fino al punto di concedere a quest'ultima - come è avvenuto appunto nei terminals-operators londinesi - di avere ascoltissima voce in capitolo nel promuovere smobilitazioni fondate sull'esodo volontario e premiato dei lavoratori.

D'altra parte, non sarebbe opportuno informare per quali ragioni, se la ristrutturazione introdotta nel porto di Londra ha agito con le miracolistiche virtù proprie dei toccasana, sempre più incalzante si fa la richiesta proveniente dai lavoratori, incondizionatamente sorretta dall'organizzazione sindacale e raccogliente le adesioni di un vasto

schieramento politico, che reclama la completa nazionalizzazione dei porti inglesi?

E infine, perché il gusto degli esempi non suggerisce pure di menzionare quelli che si riferiscono ad altri grandi porti, nord-europei, Rotterdam, Amsterdam, Anversa ecc., la cui crescita ricettiva e operativa è andata sviluppandosi, non a spese della forza lavoro, bensì quale prodotto di una politica portuale fatta di lungimiranza e massicci investimenti?

A campagne di questo genere la risposta da dare è che i lavoratori portuali italiani le loro scelte le hanno compiute nel 1968, rivendicando e ottenendo il salario garantito, e negli anni immediatamente successivi, allorché conquistarono una regolamentazione contrattuale che, entro il 1977, li porrà in campo normativo su un piano di totale parità rispetto alle altre categorie operaie. Indispensabile anche aggiungere che, se problemi di revisione investenti l'organizzazione portuale s'impongono, i lavoratori portuali non sono affatto disposti ad accettare soluzioni suscettibili di comprimerne i livelli occupazionali e mettere in discussione la funzione delle compagnie. Anzi, entrambe le questioni devono stare al centro di un'unica strategia in grado di difendere e incrementare l'occupazione proprio per mezzo del rafforzamento delle compagnie stesse, il consolidamento delle loro prerogative istituzionali, l'allargamento della loro sfera operativa, onde renderne inscindibile la diretta compartecipazione alla gestione pubblica degli scali.

Una prospettiva di azione così articolata e fatta propria dall'organizzazione sindacale, da generale che è, assume valore programmatico particolarmente coerente, se riferita alla Compagnia Unica del porto di Genova, che è modello di autogestione operaia non riscontrabile in nessun'altra parte del Paese, costruito attraverso settant'anni di dure lotte operaie e all'interno del quale operano associati lavoratori largamente consapevoli, ove si eccettui una esigua minoranza, che la sola strada da seguire è quella di netta opposizione ad ogni disegno riformatore del porto, nel quale la promozione della condizione operaia non figura quale componente di primo piano.

Il confronto con l'efficienza produttiva di altri scali non può chiamare in causa lavoratori che

hanno sempre sopperito alle deficienze strutturali del porto con enorme dispendio di energia fisica e lascia il tempo che trova, e della sua scarsa competitività non individua le responsabilità autentiche.

A quali livelli concorrenziali si può sperare di giungere quando, per soddisfare le crescenti esigenze di un settore portuale invecchiato, si impiegano anni per varare leggi di primo modesto intervento finanziario, si stanziavano fondi anticongiunturali che nessuno vede, ci si impegna, dopo mesi e mesi di discussioni, a predisporre un piano poliennale, del quale, poi, non soltanto viene ignorata la scadenza fissata per la presentazione, ma si perde addirittura traccia?

E, per restare al porto di Genova, che senso ha indicare nella mancanza di spazi il male cronico che ne impedisce lo sviluppo, dal momento che una seria e concreta proposta di parte sindacale diretta a rendere agibile, in tempi brevi e con investimenti limitati, l'area ricavata dal riempimento della «seconda zona» di Voltri, che consentirebbe la movimentazione di 44 mila contenitori l'anno, viene semplicemente ignorata?

*

Accanto alle scelte di carattere generale, stanno per i lavoratori della Compagnia, quelle di ordine interno, già accennate all'inizio di queste note e sulle quali è opportuno riprendere il discorso.

Dalla conferenza al teatro AM-GA ad oggi, pur fra le difficoltà e i rallentamenti ricordati, il processo di ristrutturazione è andato avanti: all'adozione di un nuovo Regolamento interno rapportato alle modifiche organizzative previste dalla ristrutturazione stessa, sono seguiti il riassetto dell'organo direzionale; l'introduzione del cottimo collettivo; l'entrata in funzione dei meccanismi riguardanti la perequazione intersezionale e quella sezionale, quest'ultima resa non del tutto funzionale, specie nelle sezioni S. Canzio e S. Giorgio, dall'elevato numero di ruolini e dalla presenza di specializzazioni operative connesse all'imporsi delle trasformazioni tecnologiche;

l'uniformazione delle procedure attinenti l'avviamento.

Le divisioni, cui l'introduzione del cottimo collettivo ha dato luogo, costituiscono, fuor di dubbio, l'alto prezzo che si è dovuto pagare in favore del rinnovamento. Occorre tuttavia porsi un interrogativo: quale sarebbe la situazione interna attuale, senza questa riforma che ha permesso, sia pure con qualche inevitabile sfasatura, il livellamento salariale?

Si può obiettivamente rispondere che, per i contemporanei effetti della crisi in corso, quelle divisioni oggi sarebbero ancor più profonde e la Compagnia conoscerebbe tutte le dispute originate dalla cosiddetta «*giungla retributiva*». La qual cosa conferma che quella del «*collettivo*» era e rimane una scelta di fondo irreversibile.

Della ristrutturazione restano da realizzare alcuni punti programmatici, che interessano: la unificazione del quadro tecnico, la costituzione della squadra unificata e la collettivizzazione dei compensi extra-lavorazione.

Trattasi di tappe di importanza nodale per conferire la dimensione voluta all'intero processo di ristrutturazione e assicurarne le finalità perseguite. A questo scopo il presente numero del «Notiziario» avanza un organico insieme di proposte, intorno alle quali iniziare, fra i lavoratori, un dibattito aperto al contributo critico di ognuno.

*

E' di massima rilevanza, comunque, ricordare che il traguardo della ristrutturazione non è mai stato visto dalla Compagnia come semplice obiettivo di assestamento interno, bensì quale opera di adeguamento alle mutate caratteristiche del trasporto marittimo odierno, da collocare in una più generale ristrutturazione di tutti i servizi portuali.

Per queste ragioni, dopo i deliberati congressuali delle organizzazioni sindacali, che hanno indicato soluzioni portuali legate all'asse operativo «*ente pubblico-compagnia*», il Consiglio di amministrazione ha ritenuto doveroso arrecare un proprio apporto alla discussione sulla problematica scaturitane, rendendo pubblico un documento nel quale

viene prefigurato per il porto di Genova, con ampio ragguaglio intorno alla funzione dell'organismo operaio, il modello organizzativo, tecnico e gestionale che, a suo giudizio, meglio corrisponde all'impostazione unitaria decisa dai sindacati.

Insieme con i consensi, non sono mancate nei confronti del documento le critiche, alcune delle quali anche accettabili.

Non deve tuttavia sfuggire il carattere di preminenza, sugli elementi di dettaglio, che per il Consiglio di amministrazione rivestiva il suo inserimento in un dibattito chiamato a definire il futuro assetto del porto. Risultare assenti dalla discussione avrebbe significato venir meno all'impegno di collegare le prospettive di rilancio dello scalo ad un rinnovato, più esteso ruolo della Compagnia nella gestione portuale, con il rischio di vederla relegata ad assolvere le marginali funzioni assegnate agli uffici collocatori di mano d'opera.

Il documento diffuso dal Consiglio di amministrazione non ha, ad ogni modo, la pretesa di costituire una proposta riformatrice senza alternative; tanto è vero che il mandato assembleare ricevuto dal Consiglio medesimo è quello di metterne a confronto i contenuti con tutte le altre forze del movimento operaio.

La sola cosa sulla quale la Compagnia non accetta compromessi è che la battaglia diretta a fare di quello genovese uno scalo moderno, funzionale, nel cui ambito la classe lavoratrice conti per quanto effettivamente pesa, sia guidata dalle organizzazioni sindacali di categoria e dalle intese unitarie camerale.

Altre divisioni e altri contrasti, simili a quelli sperimentati dalla Compagnia, interverranno ad agitare le acque della ristrutturazione portuale e sarà questo un ulteriore prezzo da pagare da parte della collettività che vive in porto, per affermarne le esigenze occupazionali. Tutto ciò però non rende meno reale il discorso che vuole sia il documento programmatico elaborato congiuntamente dai sindacati nazionali di categoria e dalla Federazione unitaria la piattaforma del dibattito e la base di impostazione per serrare il dialogo con gli Enti Locali, la Regione, il CAP.

Fuori di esso può manifestarsi soltanto del velleitarismo di fazione perché, portate avanti in forma antiunitaria, le lotte operaie sono

destinate ad accrescere la confusione, acuire le crisi e risolversi nel più impotente isolamento.

Proposte per una ipotesi di normativa riguardante l'unificazione dei quadri tecnici fisso e mobile della Compagnia Unica M. V.

Nell'ambito del mandato affidato ai dirigenti dall'assemblea dei lavoratori della Compagnia, svoltasi il 30 aprile 1974, il Consiglio di Amministrazione ha approntato uno studio volto a configurare una ipotesi di normativa concernente l'unificazione dei quadri tecnici, fisso e mobile, operanti all'interno della Compagnia stessa.

Prima di entrare nel merito delle conclusioni raggiunte, il Consiglio ritiene opportuno richiamare brevemente almeno due aspetti legati alla presenza del «caporale» nell'assetto della Compagnia: il primo si riferisce alla sua figura istitutiva, che è nello stesso tempo tradizionale, in quanto appartiene, si può dire da sempre, alla struttura tecnica delle sezioni e ufficialmente riconosciuta dal decreto n. 1803, emanato dal Presidente del CAP nel dicembre 1969; il secondo riguarda la funzione che, per la peculiarità dei compiti abbracciati e la lunga esperienza richiesta, assegna legittimità e concretezza alle richieste della Compagnia intese ad ottenere la direzione tecnico-pratica di tutte le operazioni portuali che vengono svolte a livello di banchina.

Discende dalla premessa la constatazione che esistono le condizioni di diritto e di fatto perché l'organico dei caporali, di cui la Compagnia dispone, sia chiamato ad operare nell'ambito dei nuovi indirizzi che essa persegue; indirizzi, alla base dei quali domina il concetto di superare, con la gradualità dovuta, il frazionamento sezionale, sia come modulo associativo, sia quale tipo di organizzazione non più adeguato alla mutata realtà dell'attività portuale.

Riguardata attraverso questi profili, l'unificazione si appalesa, pertanto, soluzione del tutto corrispondente, introducendo essa elementi di coordinamento organizzativo ispirati a razionalità e presupponendo inoltre una migliore impostazione professionale del caporale medesimo.

In ordine a quest'ultimo rilievo, comunque, il Consiglio di Amministrazione desidera premettere che giudica pregiudiziale, ai fini dell'efficienza richiesta al futuro quadro tecnico unificato, instaurare un rinnovato metodo di selezione nella nomina dei capisquadra, per effetto del quale ogni candidato sia tenuto a dimostrare di possedere i requisiti tecnici e pratici occorrenti per attendere all'importante mansione.

A parte è riportato, appunto, uno schema nel quale sono riassunte le norme da osservare per procedere alle nuove nomine.

L'attuale organico dei capisquadra si suddivide in «quadro tecnico fisso» e «quadro tecnico mobile».

Il quadro tecnico mobile esiste soltanto nelle sezioni San Giorgio (120 unità), Stefano Canzio (60 unità) e Commessi di Bordo (87 unità). Esso opera prevalentemente in funzione delle operazioni di bordo, avuto riguardo alle quali i suoi componenti possono essere inseriti nelle squadre, oppure numericamente non appartenervi, nel qual caso gli stessi sono esentati dalle prestazioni materiali. Il diverso tipo di impiego dipende dal numero di squadre avviate a bordo ed è regolato da apposito decreto consortile che, successivamente modificato in rapporto alla consistenza degli organici, non ha modificato la sostanza per quanto si riferisce ai criteri di avviamento.

Il quadro tecnico fisso esiste in tutte le sezioni e i 208 componenti che ne formano l'organico sono così ripartiti:

San Giorgio	45 unità
Stefano Canzio	106 »
Commessi di Bordo	11 »
Pesatori	11 »
Imballatori	13 »
Barilai	15 »
Portabagagli	7 »

L'attività del quadro tecnico fisso si esplica concretamente in tutti i settori commerciali del

porto, risultando tutti i caporali che ad esso fanno capo addetti a:

- gli uffici di chiamata (collocatori);
- gli uffici di programmazione centrale;
- gli uffici di programmazione zonale (ricarico, terminal container, manovre ferroviarie);
- il settore delle rinfuse;
- gli empori e/o le gestioni della Compagnia;
- il servizio attrezzi e mezzi meccanici;
- le varie assistenze (pesatori, imballatori, cassai, portabagagli)

In considerazione di quanto esposto nella premessa e sulla base dei dati riferiti agli organici, oltre che delle indicazioni riguardanti l'attuale impiego dei caporali, il Consiglio di Amministrazione presenta le proposte da esso elaborate in ordine al tema della unificazione del quadro tecnico, unificazione che lascia inalterata la distinzione fra quadro tecnico mobile e quadro tecnico fisso.

QUADRO TECNICO MOBILE

Avviamento

Verranno istituite terne formate da caporali rilevati dalle sezioni San Giorgio, Stefano Canzio e Commessi di bordo, oppure mediante nomine recepibili dall'organico che si dovrà stabilire. La composizione nominativa di ogni terna dovrà avvenire in base alle caratteristiche individuali dei singoli, opportunamente vagliate dalla Commissione lavoro.

La destinazione operativa delle terne così composte dovrà articolarsi secondo quanto previsto dal seguente schema:

- a) ciascuna terna verrà assegnata ad una nave, indipendentemente dal tonnellaggio da manipolare, e si alternerà con altra terna ad ogni turno di lavoro, fino al termine delle operazioni richieste dalla nave stessa;
- b) le singole terne verranno avviate alle navi merci varie, portacontenitori e portachiatte;
- c) alle navi sbarcanti rinfuse con elevatori elettrici, i caporali impiegati non apparterranno ad alcuna terna, bensì saranno distaccati a parte e ciò in considerazione del duplice fatto che, per questo tipo di operazione, la presenza del quadro tecnico mobile è prevista solo a bordo e

non a terra, dove sopperisce alla necessità il quadro tecnico fisso, e nella manipolazione di rinfuse la sezione Commessi non è mai rappresentata;

d) alle navi trasportanti carichi di mercé varia e contenitori richiedenti una sola squadra, la terna sarà comunque avviata e, mentre due dei componenti verranno inseriti nella squadra stessa, il terzo esplicherà la funzione di caporale;

e) alle navi traghetto, dato il carattere tecnico del lavoro che si svolge in massima parte a bordo, verranno avviati soltanto caporali della sezione San Giorgio, al di fuori di ogni terna.

Organico

Il numero delle terne dovrà corrispondere a quello medio relativo alle navi operanti nel porto di Genova, fatta esclusione per portarinfuse e traghetti e tenendo contemporaneamente conto del doppio turno diurno.

Valutando la situazione attuale, il Consiglio di Amministrazione presume che un organico di 66 caporali per ognuna sezione partecipante delle terne possa essere sufficiente. Ad ogni modo, più precise indicazioni, circa le esigenze reali, potranno ricavarsi al termine di un periodo sperimentale.

Considerate pertanto le esigenze connesse alla formazione delle terne e quelle riguardanti le altre attività, alle terne non collegate, quali le rinfuse e i traghetti, nonché quelle ulteriori che si riferiscono ai nduciari ed ai supplenti, gli organici complessivi delle tre sezioni, avuto riguardo al quadro tecnico mobile, dovrebbero risultare composti come segue:

Sezione «San Giorgio»:

Caporali:

- n. 66 componenti terne;
- » 14 rinfuse;
- » 26 traghetti;
- » 8 cambio quadro tecnico fisso;
- » 6 fiduciari
- » 35 supplenti.

N. 155 in totale

Sezione «Stefano Canzio»:

Caporali:

- n. 66 componenti terne;
- » 19 supplenti quadro tecn. fisso;
- » 10 supplenti.

N. 95 in totale.

Sezione «Commessi di Bordo»:

Caporali:

- n. 66 componenti terne;
- » 12 traghetti;
- » 2 cambio quadro tecnico fisso;
- » 10 supplenti.

N. 90 in totale.

I caporali supplenti verranno impiegati per la sostituzione di quelli in ferie e/o assenti per malattia ed infortunio e per mantenere la perequazione di avviamento nell'ambito del quadro tecnico e la eventuale formazione di altre terne.

Retribuzione

E' prevista la conservazione dell'attuale sistema retributivo.

Compiti e funzioni

Restano quelli attualmente attribuiti al quadro tecnico mobile dall'art. 24 del Regolamento Interno della Compagnia.
Eventuali modifiche potranno essere apportate in riferimento alla ristrutturazione dei servizi portuali.

Modifiche al decreto riguardante il quadro tecnico

Poiché la presente ipotesi prevede casi in cui il caporale deve essere lasciato libero da altri impegni di lavoro, si rende necessario l'inoltro al CAP di una richiesta, diretta ad ottenere l'emanazione di un nuovo decreto che disciplini la materia in forma rapportata alle esigenze della riforma.

Avviamento al lavoro

- 1) ogni terna verrà contrassegnata con un numero distintivo;
- 2) ogni nave verrà assegnata tramite sorteggio a due terne;
- 3) la richiesta dovrà riportare indicato il numero distintivo della terna che opera nel turno cui la richiesta stessa si riferisce;
- 4) l'ufficio addetto all'avviamento delle terne sarà possibilmente unificato;
- 5) la terna dovrà regolarsi in modo che non venga a mancare l'apporto di un suo componente, fatta naturalmente eccezione per i casi di malattia, infortunio o forza maggiore, nei quali si dovrà provvedere mediante la sostituzione con un caporale supplente;
- 6) la terna sarà avviata al lavoro in base ai turni da essa effettuati, nel senso che quella con un numero minore di turni sarà avviata per prima, e così via, facendo rientrare nel computo anche i turni concernenti i ruolini particolari;
- 7) per le navi richiedenti operazioni nei turni particolari (4° turno, 3° turno sabato e/o 2° turno festivo), la prosecuzione del lavoro non verrà effettuata dalle terne assegnatarie delle navi medesime; tale avviamento avrà invece luogo, a titolo perequativo, mediante un ruolino particolare, sia per i turni 3° del sabato e 2° del festivo che per quello della domenica, ed un altro ruolino per il 4° turno;
- 8) un'apposita norma dovrà stabilire che, nell'effettuazione dei turni, le terne si alternino in modo da coprire con l'avviamento i cicli operativi della nave. Esempio: la terna avviata nel 1° turno effettuerà anche il 3° turno; quella avviata al 2° effettuerà il 1° turno successivo, e così via;
- 9) l'orario di chiamata dei caporali inizierà sempre con 15 minuti di anticipo rispetto a quello degli altri lavoratori;
- 10) nessuna differenza dovrà esistere fra avviamento alle navi M.V., traghetti e portacontenitori.

QUADRO TECNICO FISSO

Nel documento presentato dal Consiglio di Amministrazione all'assemblea del 21-22 marzo 1975, in merito alla ristrutturazione dei servizi portuali, particolare rilevanza era stata attribuita alle funzioni proprie del quadro tecnico fisso. Da tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione si è appunto mosso nell'elaborare la presente ipotesi, il cui presupposto è che l'attività del quadro tecnico fisso continui a svolgersi in tutte le zone e secondo i compiti di attuale pertinenza. Nel caso si rendesse necessario ridimensionare taluni servizi, dovrà essere provveduto al perfezionamento di altri.

Ciò premesso, le proposte di unificazione riguardanti il quadro tecnico fisso, elaborate dal Consiglio di Amministrazione, si basano sulla adozione delle misure che sono qui di seguito elencate per settori operativi:

Quadro tecnico di chiamata

Con la costituzione della «squadra unica» e a seconda della impostazione tecnica che verrà data a questa radicale trasformazione dei criteri di avviamento, si può fin d'ora prevedere che dovrà essere vagliata l'opportunità di procedere all'accantonamento delle varie chiamate, soluzione che comporta un ridimensionamento dell'organico comprendente tutti gli addetti alle operazioni di chiamata stessa.

Entrare oggi nei particolari di merito appare quanto mai difficile e ancora lo sarà fino a quando non sarà possibile rapportarsi alla definitiva impostazione della squadra unica, che è operazione complessa e richiedente estrema ponderazione in quanto costituisce il punto di approdo dell'intero processo di ristrutturazione interna promosso dalla Compagnia.

Il numero dei caporali, che, con l'attuale sistema, viene impiegato per la chiamata delle diverse sezioni, risulta così ripartito:

San Giorgio	n. 19
(di cui 1 per chiamata avventizi e 1 rinfuse)	
Stefano Canzio	n. 20
(di cui 1 per chiamata rinfuse)	
Commessi	n. 6
Pesatori	n. 2
Imballatori	n. 2

Barilai	n. 3
(di cui 1 per chiamata avventizi)	
Portabagagli	n. 1

Totale caporali n. 53

Quadro tecnico membro dell'Ufficio di programmazione centrale

Il suo organico è formato di due caporali (1 Canzio ed 1 San Giorgio), e dovrebbe restare invariato,

salvo rinforzarlo qualora l'Ufficio dovesse funzionare come previsto in sede di studio.

Quadro tecnico membro dell'Ufficio di programmazione di zona

Gli uffici programmazione di zona sono i seguenti:

1. Molo Vecchio;
2. Ponte Parodi;
3. Ponte Colombo;
4. Ponte Caracciolo;
5. Zona Rinfuse;
6. Ponte Etiopia;
7. Ponte Eritrea;
8. Ponte Somalia;
9. Ponte Libia;
10. Calata Derna;
11. Calata Nino Ronco.

Operano in tali zone 22 caporali della Sezione Stefano Canzio e 12 caporali della sezione San Giorgio.

Secondo quanto previsto dal documento sulla ristrutturazione dei servizi portuali, la Compagnia dovrebbe essere rappresentata negli uffici programmazione da un solo incaricato per turno, svolgente il compito di predisporre la programmazione sia a terra che a bordo, con l'ausilio dei caporali addetti alla nave. Per ragioni di ordine tecnico, amministrativo e tariffario, il Consiglio di Amministrazione ritiene tuttavia opportuno che la presenza degli incaricati della Compagnia in detti uffici sia mantenuta nel numero attuale, in attesa che la ristrutturazione medesima trovi le definizioni prospettate. In questo settore inoltre, i caporali dovrebbero pure aver cura del lavoro inerente le operazioni di svuotamento e riempimento

contenitori, lo sbarco chiatte e il tramacco, trasmettendo le relative notizie tecniche all'ufficio di chiamata dei Commessi di bordo.

Quadro tecnico addetto alle manovre ferroviarie

Dovrebbe conservare l'attuale organico, che è formato da 13 caporali. Ad ogni modo, tenuto presente che dai Magazzini Generali fino ai Ponti Parodi ed Assereto, il servizio viene effettuato dalla SE-PORT, il Consiglio di Amministrazione si richiama ai concetti espressi dal documento di Compagnia intorno alla ristrutturazione dei servizi, i quali tale servizio assegnano all'esclusiva competenza della Compagnia stessa.

Quadro tecnico addetto alle operazioni di ricarica, scarico, svuotamento e riempimento contenitori

(terminal Ponte Libia e N. Ronco)

I caporali destinati a questo servizio sono attualmente 13. Ad essi vanno aggiunti 2 commessi adibiti all'«Interchange» e 1 commesso della Soc. «Messina».

Considerato lo sviluppo raggiunto dal settore, il Consiglio prevede l'inserimento ai terminal contenitori e, per ragioni analoghe, nelle zone operative delle navi traghetto dei caporali risultanti in soprannumero in altre attività.

Quadro tecnico addetto alle gestioni della Compagnia

L'organico di questo settore dovrebbe restare invariato.

Quadro tecnico addetto alle operazioni di ricarica

Non si prevedono varianti per questo servizio, che viene attualmente disimpegnato da 23 caporali.

Quadro tecnico addetto alle operazioni complementari

Il suo organico attuale è così suddiviso:

Pesatori: 2 Molo Vecchio, 2 Passo Nuovo, 1 Eritrea, 2 Libia = 7

Imballatori: 2 Libia, 2 Etiopia, 2 Assereto, 1 Parodi, 2 Mag. Gen., 1 Cotone = 10

Cassai: 3 Terminal, 2 Somalia, 2 Eritrea, 3 Passo Nuovo, 1 Mag. Gen. = 11

Per effettivamente corrispondere al principio dell'unificazione, tale organico dovrebbe basarsi sul suo accentramento nelle varie zone ed operare in forma collegata, anche se in qualcuna di esse risulterà necessaria la prestazione specifica, per competenza sezionale, del caporale singolo. La nuova suddivisione dovrebbe pertanto articolarsi nel modo che segue:

Terminal Nino Ronco e Libia contenitori e merci varie: n. 5 (3 cassai e 2 imballatori);

Ponte Somalia: n. 3 (2 cassai e 1 imballatore);

Ufficio unico: Ponte Eritrea: n. 2 cassai;

Ponte Etiopia: » 2 imballatori;

Ponte Etiopia: » 3 pesatori.

Ufficio unico:

Ponte Assereto: n. 3 cassai;

Ponte Assereto: » 2 imballatori;

Ponte Caracciolo: » 2 pesatori.

Ufficio unico:

Magazzini Generali: n. 3 imballatori;

Cotone: n. 1 cassai;

Ponte Parodi: n. 2 pesatori.

L'orario a turni subentrerà a quello spezzato, dove questo viene ancora effettuato, mediante l'avvicendamento di mansioni fra cassai ed imballatori.

*

A riepilogo dello studio predisposto, il Consiglio di Amministrazione desidera sottolineare che lo stesso deve essere considerato puramente orientativo: un'ipotesi, cioè, da discutere nelle assemblee e nelle

riunioni previste, dove potrà essere modificato anche completamente.

Richiama ancora l'attenzione sull'interdipendenza esistente fra l'istituzione della «squadra unica», e del «quadro tecnico unificato», e la ristrutturazione dei servizi portuali, che è dato di fatto dal quale non si può prescindere nell'elaborazione delle soluzioni riguardanti sia l'uno che l'altro problema; e ricorda pure che, in base alle proposte formulate, ove fosse riscontrabile un'eccedenza nel numero dei caporali fissi adibiti alla chiamata, questa potrà essere assorbita attraverso opportune sistemazioni in zone ricettive, quali le rinfuse, il bordo, i terminal contenitori, le zone operative per i traghetti, oppure completando gli uffici programmazione.

Ad ogni modo, sugli aspetti investenti direttamente la chiamata, appena adombrati nel presente studio, il Consiglio chiarisce che essi dovranno costituire oggetto di relativo approfondimento, inteso ad affrontarli nei minimi particolari, una volta stabiliti i criteri formativi della squadra unica; così come del resto, dovranno essere stabilite le modalità di chiamata riguardanti il quadro tecnico. Tali modalità registrano due possibili definizioni, una di carattere immediato e l'altra da affidarsi a fasi successive: quella immediata consiste nel lasciare in vita, per un certo periodo, l'avviamento sezionale, chiamandolo contemporaneamente a provvedere a quello delle terne stesse; la seconda nell'accentrare in un ufficio unico la chiamata delle terne.

Da tenere infine presente che l'operazione di unificazione prospettata, quanto meno implicherà il concorso esterno, vale a dire del padronato e del CAP, tanto più celermente avrà modo di realizzarsi, anche se ciò non significa ignorare alcune rivendicazioni specifiche e di ricorrere all'autorità marittima per ottenere le indispensabili modifiche ai decreti che attualmente disciplinano l'attività del quadro tecnico.

Il Consiglio di Amministrazione, nel ricercare le soluzioni meglio rispondenti all'importante innovazione organizzativa, ha dovuto tenere conto delle oggettive condizioni che caratterizzano il quadro tecnico oggi, specie in relazione al diversificarsi di mansioni

dipendenti dalla pluralità di competenze. Nel rispetto di ciò, esso ha cercato di apportare ogni modifica ritenuta, oltre che utile, possibile, giudicando comunque opportuno lasciare, nel periodo di transizione attuale, del tutto indefinito riguardo alla ristrutturazione dei servizi portuali, inalterate alcune situazioni, alla luce anche del rapporto nel quale il quadro tecnico si trova nei confronti del CAP e della SEPORT, per quanto attiene gli uffici programmazione e il livello operativo.

*

Ipotesi di regolamentazione per la nomina dei caporali

Nel quadro della ristrutturazione interna promossa dalla Compagnia, alle cui esigenze già ha corrisposto l'unificazione delle modalità che regolano l'avviamento al lavoro, si rende necessario uniformare anche i criteri riguardanti la nomina dei caporali, secondo una normativa valida per tutte le sezioni.

A titolo di premessa, si ricorda che nelle sezioni San Giorgio, Stefano Canzio e Commessi, l'insieme dei caporali è diviso in due nuclei, costituenti rispettivamente il quadro tecnico fisso (caporali addetti agli uffici chiamata, alla programmazione, alle zone e alle manovre ferroviarie) e il quadro tecnico mobile (caporali addetti nave); mentre nelle sezioni Pesatori, Barilai e Cassai, Imballatori e Portabagagli i caporali fanno capo soltanto al quadro tecnico fisso, soggetto ad essere integrato con supplenti, nei casi di sostituzioni temporanee.

Per effetto di quanto ricordato, l'adozione della nuova normativa deve necessariamente operare una distinzione che raggruppi i criteri di uniformazione in: relativi al quadro tecnico fisso e relativi al quadro tecnico mobile.

Ciò stabilito, si deve aggiungere che le radicali trasformazioni intervenute da anni nel campo dei trasporti marittimi, cui hanno dovuto adeguarsi le tecniche in uso nei porti per la manipolazione dei carichi, hanno determinato orientamenti associativi della base, a seguito dei quali non sono più ritenute valide le procedure

finora invalse per la nomina dei caporali. E' andato cioè facendosi sempre più strada il principio che dette nomine debbano essere regolate da oggettive valutazioni attitudinali, in base alle quali il candidato al nuovo incarico sia tenuto a dimostrare di possedere i requisiti formativi e tecnici indispensabili per attendere a funzioni che l'attesa ristrutturazione dei servizi e della gestione portuali, renderà fondamentali.

A tali nuovi orientamenti, oltre che alle premesse ragioni riorganizzative, intende offrire soddisfacente risposta l'ipotesi di normativa che segue.

Quadro tecnico mobile

1) Per la nomina dei componenti il quadro tecnico mobile, viene indetto apposito bando di concorso presso ciascuna sezione, cui possono partecipare tutti i lavoratori che siano in possesso di:

- a) una anzianità minima di 12 anni, acquisita con l'attività portuale della Compagnia;
- b) patente di categoria «B» o altre patenti abilitanti alla guida di mezzi meccanici (carrelli, macchine operatrici e agricole);
- c) idonee qualità morali, personalità e competenza tecnica.

2) Il Consiglio di Amministrazione, tenendo anche presenti le valutazioni provenienti dalle sezioni, propone, in rapporto ad ognuna di esse, una doppia rosa di esaminandi, i quali dovranno partecipare ad un corso e sostenere un esame finale. In base ai singoli punteggi conseguiti, sarà formata una graduatoria, dalla quale verranno prescelti, in numero corrispondente all'organico prefissato, i candidati che avranno conseguito la classificazione migliore. A parità di punteggio, la preferenza verrà assegnata al candidato che vanta maggiore anzianità di tessera.

Fra i restanti lavoratori, coloro che abbiano conseguito i 6 decimi del punteggio saranno inseriti in un ruolino a parte, con l'attribuzione di «caporali supplenti», da dove si attingerà per coprire eventuali vuoti d'organico.

3) Il lavoratore che assommi 5 assenze ingiustificate viene escluso dal corso.

4) Le materie formanti oggetto del corso sono le seguenti:

- a) storia della Compagnia;
- b) nozioni generali sul settore marittimo e tecnica marittima;
- c) norme che regolamentano il lavoro portuale;
- d) principali nozioni tecniche e organizzative sul lavoro portuale; nave e attrezzature di lavoro;
- e) norme per la prevenzione infortunistica;
- f) sistema tariffario;
- g) procedure di fatturazione; h) sistema retributivo.

5) L'abilitazione teorica è legata ad un esame basato su 40 domande, presentate sotto forma di «quiz» da una Commissione insegnante; esse riguardano il lavoro portuale e sono ripartite in numero di 5 per ognuna delle materie. Con un segno tracciato sull'apposito questionario deve essere indicata quale delle tre risposte già pronte è quella giusta.

Ogni errore comporta la diminuzione di un quarto di punto.

6) La nomina dei caporali assume provvisoriamente la durata di 6 mesi e ciò al fine di consentire un giudizio obiettivo circa le attitudini direzionali dei soggetti a livello operativo.

Quadro tecnico fisso

Nelle sezioni in cui non esiste quadro tecnico mobile, la nomina dei candidati al quadro tecnico fisso avviene secondo le procedure previste per il quadro mobile stesso. Nelle sezioni nelle quali invece tale condizione è presente, le nomine vengono disposte dal Consiglio di Amministrazione, il quale attinge fra lavoratori già appartenenti al quadro tecnico mobile.

I compiti affidati al quadro tecnico fisso sono quelli stabiliti dal Regolamento di Compagnia.

In generale:

1) I caporali, costituenti gli organici dei quadri tecnici fisso e mobile, restano in carica 2 anni e possono essere riconfermati. Della loro nomina viene data immediata comunicazione al GAP, il quale può imporre la revoca, a mente dell'art. 46, ultimo comma, del Regolamento per il lavoro portuale.

2) E' fatto obbligo ai caporali attualmente in carica di frequentare il corso teorico per un aggiornamento sulle materie portuale, amministrativa e tariffaria.

3) Il caporale che durante il corso assommi 5 assenze ingiustificate, anche non consecutive, viene esonerato dall'incarico.

Nel presentare all'Assemblea, perché le discuta, le presenti proposte di regolamentazione per la nomina dei caporali, il Consiglio di Amministrazione tiene a sottolineare che esse sono il frutto di una assai numerosa serie di riunioni, nel cui corso l'obiettivo ricercato è stato quello di prospettare una soluzione valida per tutte le sezioni e nello stesso tempo tale da riservare opportune prerogative al Consiglio medesimo per quanto concerne le ammissioni al corso.

La valutazione riguardante le caratteristiche individuali del candidato è stata tenuta presente in

relazione alla peculiarità del lavoro che la Compagnia svolge e che, appunto, determinate qualità soggettive reclama.

E' stata invece scartata l'ipotesi di ammissioni al corso senza una valutazione di merito preventiva, un po' per l'insieme di considerazioni tecniche più avanti esposte e poi perché si è dovuto tener conto del tempo che una tale formula avrebbe richiesto qualora le domande di partecipazione al bando di concorso fossero affluite in numero elevato. Giova ricordare, a questo riguardo, come il corso stesso non possa ospitare più di 40 iscritti, se si vuole che l'insegnamento produca gli effetti desiderati.

Proposte per la istituzione della squadra unificata

Quadro di riferimento generale

In via preliminare, ed ancor prima di esaminare l'ipotesi considerata per avviare a compimento l'impegno di pervenire, in tempi da definirsi, all'avviamento al lavoro tramite squadre unificate di Compagnia, è opportuno richiamare brevemente gli atti ufficiali attraverso i quali l'obiettivo di una unificazione delle squadre è venuto via via delineandosi nei suoi termini attuali.

E' così possibile osservare che il concetto di gradualità, inteso come definizione di tappe intermedie da toccare progressivamente, e la previsione di tempi lunghi fossero presenti tanto nel «Documento orientativo» presentato alla Conferenza di Compagnia del gennaio 73 («...si potrebbe adottare una procedura che, attraverso fasi intermedie quali lo spostamento verticale degli uomini tra bordo e terra e viceversa... e la formazione di squadre unificate sezionali tra il primo e il secondo avviamento, conduca più agevolmente alla formazione di squadre unificate intersezionali») quanto nel successivo «Programma di ristrutturazione della Compagnia», sottoposto ad approvazione nell'assemblea straordinaria del novembre 73 (...«non si è voluto spingere a fondo per il rapido conseguimento di simile traguardo - la squadra unica di Compagnia - ma si sono invece studiate soluzioni intermedie, quali già erano state a suo tempo indicate»).

Un simile prudente indirizzo trovava motivazione tanto nella consapevolezza delle difficoltà connaturate con l'obiettivo proposto, quanto nel fondato convincimento che la costituzione di squadre unificate di Compagnia, pur rappresentando «la chiave di volta su cui regge l'intero processo di trasformazione interna», costituiva anche l'«anello di congiunzione tra le due linee della ristrutturazione interna e della ristrutturazione esterna». («Sulla ristrutturazione dei servizi portuali», relazione presentata all'assemblea straordinaria del marzo 1975).

In altre parole, l'organo dirigente della Compagnia, confortato dalla pressoché unanime

approvazione dei lavoratori associati, era sì ben conscio della necessità assoluta di pervenire ad una trasformazione radicale nell'organizzazione del lavoro, che tale è quello che molto sinteticamente si definisce avviamento per squadre unificate, ma si preoccupava giustamente di non spingere avventurosamente l'operazione al fine di non farla fallire, sia a causa dell'ancora insufficiente grado di accettazione della stessa all'interno, sia per non farla precipitare nel vuoto di un assetto gestionale dei servizi portuali fermo, allora come oggi, a concezioni superate e travolte dalle nuove tecnologie affermatesi nel trasporto marittimo.

Allo stato attuale la situazione è indubbiamente mutata, almeno per quanto riguarda la situazione interna. Il processo di ristrutturazione della Compagnia è comunque andato avanti: dopo la riforma dell'apparato direzionale e l'introduzione del cottimo collettivo, con il connesso estendersi della perequazione a livello intersezionale, si è dato mano alle modifiche riguardanti più propriamente l'organizzazione del lavoro, come la riforma del sistema di avviamento, divenuto praticamente unico per tutta la Compagnia, mentre in questo stesso numero del «Notiziario» vengono presentate le proposte in ordine all'unificazione del quadro tecnico.

Si sono poste quindi, pur con i ritardi ed i contrattempi a tutti noti, le basi per affrontare seriamente la questione di fondo anche se, come già detto, ancora nulla è cambiato nella situazione esterna.

Riguardo a questa, la Compagnia ha già illustrato quale sia la propria visione circa il futuro assetto dell'organizzazione dei servizi portuali; analoga iniziativa, anche se per alcuni importanti aspetti divergente, hanno preso la FILP-CGIL la FILP-CISL e la UILTATEP in un documento unitario.

Mancano, per procedere ad un impegnato confronto che conduca alla definizione di un disegno coerente ed attuabile, capace di salvaguardare le prerogative dei lavoratori portuali e di dare impulso alla mortificata competitività dello scalo genovese, le indicazioni di altre componenti socio-economi-

che presenti, anche in posizione preminente, nel ciclo operativo portuale e quelle delle forze politiche le quali, è bene non dimenticarlo, giocheranno un importante ruolo nella soluzione della vicenda.

Deve perciò essere impegno della Compagnia, di tutti i lavoratori in essa associati e delle loro organizzazioni sindacali, sollecitare in ogni modo possibile l'inizio dell'esame della complessa materia, ciò non solo in considerazione del fatto che durante questa fase di stasi non cessano i più o meno palesi tentativi dell'Impresa tendenti ad emarginare la Compagnia dai servizi più specializzati, con il risultato non marginale di creare momenti di attrito all'interno della Compagnia stessa, ma anche per la convinzione che occorra imporre una svolta decisiva nei metodi di gestione dei servizi, in mancanza della quale la crisi di traffici in cui si dibatte il porto, lungi dal risolversi qualora riprendano a «tirare» la produzione e gli scambi internazionali, rischierà di aggravarsi.

Questo succinto e per molti aspetti incompleto quadro della situazione conduce comunque ad una sola conclusione, quella cioè messa in premessa a questa nota, vale a dire che le iniziative per giungere alla istituzione della squadra unificata non sono più dilazionabili.

Le principali condizioni da soddisfare

Molto schematicamente si può affermare che l'avviamento al lavoro tramite squadre fisse unificate rappresenta la risposta, in termini di adeguamento, alle mutate condizioni operative indotte nel ciclo del trasporto mare/terra dalle navi portacontenitori, dai traghetti, ecc.

In special modo il lavoro svolto alle navi traghetto, fin dal loro apparire attuato per mezzo di squadre uniche di Compagnia, ha dimostrato come sia possibile amalgamare, senza traumi eccessivi, esperienze e capacità di varia estrazione, maturate in condizioni notevolmente differenziate.

Ha altresì evidenziato quanto sia maggiormente produttivo, al di là delle considerazioni circa lo sforzo fisico richiesto nel caso specifico, che merita un discorso a parte, l'interscambio degli uomini fra le diverse necessità che il lavoro presenta.

In sostanza, si è trovata conferma pratica alle impostazioni che vogliono possibile, più redditizia, mediamente non più faticosa, la esecuzione del lavoro senza rigide delimitazioni di ruoli e di mansioni, dimostrando l'utilità di una loro estensione anche alle attività di tipo tradizionale ed in prospettiva quindi il concentramento per sezioni.

E' ancora da tener presente, a questo proposito, che il numero di lavoratori toccati da una simile riforma, quando generalizzata nel modo più largo possibile, è abbastanza elevato considerando che, a voler solo fermarsi ai dati pubblicati con la relazione amministrativa del 1974, le presenze di lavoro di quell'anno sono state assorbite per l' 84% circa dal traffico di tipo tradizionale che, a sua volta, ha ricoperto soltanto per il 29% circa l'area complessiva del tonnello manipolato.

Di contro, a fronte di un tonnello pari a circa il 40% dovuto al traffico specializzato le presenze sono state meno del 10% dell'intero totale.

Risulta evidente, pertanto, che ogni studio riguardante l'unificazione delle squadre deve tener conto di non pochi problemi, legati tanto alla condizione dei lavoratori, quanto ai riflessi che ogni modifica nell'organizzazione del lavoro comporta.

I principali di essi sono i seguenti:

- presenza nei ruoli di un largo numero di lavoratori anziani, scarsamente bilanciata dalla recente immissione negli organici di 400 avventizi di Compagnia;
- esistenza di parecchi lavoratori in non più buone condizioni fisiche;
- regolamentazione delle sostituzioni per ferie, malattia, ecc. e dell'obbligatorietà o meno del lavoro straordinario;
- diffusione sufficientemente ampia delle specializzazioni (rallisti, cavalieristi, trattoristi, ecc.);

— esigenza di salvaguardare al massimo grado la perequazione negli avviamenti e nei guadagni;

— assorbimento nel collettivo di Compagnia di ulteriori proventi extra lavorazione;

— impegno ad una maggiore disciplina sul posto di lavoro, al rispetto dell'orario ed al rifiuto della pratica dei contratti a tempo;

— ottenimento della gestione tecnico-finanziaria degli uomini di rinforzo e delle diverse quote forfettarie inserite nelle tariffe;

— inclusione nella squadra unica della componente incaricata dell'assistenza e contestuale rivendicazione dell'obbligatorietà per quelle merci che effettivamente di tale assistenza necessitano;

— mantenimento delle specializzazioni aventi rilevanza sotto il profilo della fede pubblica;

— definizione dei criteri di ripartizione dei costi tra vettore marittimo e ricevitore e soluzione dei connessi problemi di fatturazione.

Un esame, anche solo superficiale, dell'attività di indagine, di analisi e di confronto fra le diverse componenti della Compagnia, che l'affrontare globalmente le questioni predette comporta, rafforza il concetto secondo cui, nella materia in argomento, occorra procedere per tappe successive, e che il criterio da adottarsi per la loro corretta individuazione sia quello della compatibilità delle stesse con l'obiettivo finale.

Per questi motivi, quindi, il Consiglio di amministrazione, a parziale e provvisorio compimento del mandato affidatogli, ritiene opportuno prospettare l'ipotesi di seguito dettagliata, un'ipotesi che nessuna attenuazione reca alla generale impostazione programmatica secondo la quale, negli anni futuri, dovrà essere raggiunto il traguardo del superamento delle sezioni tramite la loro completa unificazione, pur nel rispetto delle mansioni svolte in passato.

Ipotesi

L'obiettivo intermedio da raggiungere è quello della «verticalizzazione», consistente nello spostamento dei lavoratori da bordo a terra e viceversa, allo scopo di ripartire in maniera più equilibrata il loro sforzo fisico, nonché di migliorare lo svolgimento delle operazioni.

Essa fa parte dell'insieme di proposte avanzate dal Consiglio di amministrazione nel documento relativo alla ristrutturazione dei servizi portuali, il quale così la presentava:

«E' una conclusione derivata non solo da una buona teoria ma anche dalle esperienze passate ed in corso, che un servizio moderno deve essere offerto all'utenza portuale in modo unitario e razionale, da fondo stiva fino a deposito, o viceversa (compreso il caso dello sbarco diretto). La verticalizzazione del servizio, condotta da una unica regia, agevolerebbe il succedersi rapido e sincronizzato delle operazioni portuali e solleciterebbe l'altrettanto rapido avvicendamento delle navi alle banchine.

«Oggi, al contrario, lo stesso armamento — che potrebbe essere oggettivamente favorito dal più intenso utilizzo della nave consentito dall'applicazione di tale principio — motiva la propria non disponibilità alla realizzazione di un sistema di servizi verticalizzati, portando un'opposizione di principio od adducendo osservazioni di natura giuridica, riferite in particolare alle norme internazionali sulla contrattazione dei noli, e preferisce quindi l'attuale spezzettamento e scoordinamento delle fasi del «servizio portuale», cui esso stesso d'altronde contribuisce quando affida le operazioni a fondo stiva all'intervento e al controllo di una agenzia sua fiduciaria. L'armamento, in definitiva, da una parte vocifera contro il «disordine» e la lentezza delle operazioni portuali, dall'altra alimenta e sollecita la presenza in porto di interessi diversi, di natura particolaristica e contraria alle esigenze di una moderna ed efficiente amministrazione e gestione portuale.

«La verticalizzazione del servizio, attuata nel quadro della programmazione «centrale» e «di

zona», a nostro avviso, interpreta invece in modo concreto tali esigenze, sostiene cioè adeguatamente una politica intesa all'elevamento della produttività generale portuale».

Affinché la «verticalizzazione» sia attuata è necessario il verificarsi di alcuni presupposti e cioè che:

— tutti i lavoratori della Compagnia ne intendano il significato rinnovatore e la dimensione organizzativa al fine di arrecare il massimo contributo al suo funzionamento ;

— lo spostamento previsto sia diretto esclusivamente dal «quadro tecnico» della Compagnia;

— la «verticalizzazione» si muova in relazione alla merce da manipolare e perciò avvenga fra lavoratori del 1° avviamento di terra e di bordo, del 2° avviamento di terra e di bordo e così via: essa comunque potrà aver luogo anche con lo spostamento dal 3° al 2° avviamento e dal 2° al 1° avviamento;

— gli uomini di rinforzo, oggi facenti capo alla tariffa forfetizzata dell'Impresa, siano gestiti direttamente dalla Compagnia;

— gli uomini di rinforzo, rientranti in tariffe non forfetizzate, vengano assegnati alle squadre secondo i criteri attualmente in uso.

L'istituzione della «squadra unificata», la cui realizzazione rappresenta il momento conclusivo dell'intero processo di ristrutturazione interna, si presenta operazione, fuor di dubbio, assai complessa, sia perché, a causa dei mutamenti tecnici intervenuti nei traffici marittimi, non esiste più omogeneità di consistenza numerica fra le squadre, come accadeva al tempo del solo trasporto convenzionale, sia per il motivo che, oggi, risulta tutt'altro che agevole modificare abitudini e mentalità formatesi lungo trent'anni di attività portuale.

Per queste ragioni, il Consiglio ritiene utile procedere mediante l'avvio di una prima fase a carattere sperimentale, articolata sui seguenti punti:

1) alla formazione della squadra unificata dovranno prendere parte tutte le sezioni

della Compagnia, con la sola esclusione della sezione Portabagagli, data la sua collocazione specifica nel settore passeggeri;

2) nella squadra unificata, ferma restando la «verticalizzazione», i singoli componenti continueranno a svolgere le mansioni proprie alla loro provenienza; quando si rendesse necessario derogare per situazioni contingenti si provvederà in rapporto al caso, mentre per l'impiego di lavoratori richiesti per determinati lavori in continuità si dovrà provvedere come previsto dal successivo n. 4;

3) la fase sperimentale avrà luogo in una definita zona del porto e sarà condotta da un numero limitato di squadre;

4) la composizione numerica iniziale delle squadre unificate conterà di 13 uomini, compresi i carrellisti. Eventuali rinforzi verranno aggiunti successivamente (verricelli, marchi-sti, segnalatori, addetti all'assistenza, carrellisti e misuratori);

5) la composizione numerica delle squadre dovrà riacquistare la consistenza che aveva prima dell'emanazione del decreto consortile n. 1029 datato 1° luglio 1961;

6) gli uomini previsti dalla tariffa per l'assistenza alle merci dovranno essere gestiti direttamente dalla Compagnia e l'assistenza stessa dovrà diventare obbligatoria in tutti i settori nei quali attualmente opera come facoltativa. Nei casi di doppie assistenze si dovrà procedere come per le chiatte «Lash»;

7) la partecipazione delle sezioni alla squadra unificata sarà proporzionale alla forza dei rispettivi organici;

8) saranno formate squadre di 1°, 2°, 3° e 4° avviamento che seguiranno le modalità di avviamento merceologico oggi operanti.

I risultati forniti dalla sperimentazione articolata nel modo sopra esposto formeranno oggetto di appropriate valutazioni dirette a configurare la futura «squadra di Compagnia».

Come già accennato, alla formazione della squadra unificata non parteciperà la sezione Portabagagli e ciò in quanto il Consiglio di Amministrazione giudica che l'aspetto tecnico del problema sovrasti ogni altro genere di considerazioni.

Ad ogni modo, per quanto riguarda questa sezione, il Consiglio stesso ha già provveduto a

richiedere al C.A.P. l'adozione dei seguenti provvedimenti:

1) introduzione anche nella sezione Portabagagli dell'orario a turni, che è modalità di avviamento dei lavoratori della Compagnia generalizzata per tutte le operazioni;

2) aumento dell'organico sezionale nella misura di 42 componenti, secondo le indicazioni tratte da quello che è stato l'andamento del traffico durante il 1975, con la disponibilità della Compagnia a riesaminare congiuntamente la materia;

3) elevamento da 40 a 45 anni del limite di età valido per partecipare al bando di concorso, richiesta, questa, giustificata dal fatto che da anni non avvengono trasferimenti alla sezione Portabagagli.

Il C. A. P. verrà sollecitato ad indire le riunioni destinate ad affrontare tale problema e ciò in considerazione della richiesta avanzata, a suo tempo, dalla sezione per ottenere l'integrazione dell'organico.

Per quanto, infine, concerne i proventi extra lavorazione, rimasti finora di pertinenza delle singole sezioni, si dovrà procedere ad un riesame atto a ripartirli fra tutti i lavoratori della Compagnia, se l'assemblea straordinaria, che dovrà essere indetta per deliberare sulle ipotesi sopra avanzate, avrà espresso parere favorevole alla loro traduzione pratica.

Da tenere anche presente che la delibera assembleare si renderà indispensabile per apportare modifiche al Regolamento interno di Compagnia, onde adeguarlo alle innovazioni che saranno introdotte.