

BOLLETTINO

a cura del gruppo di studio philips sede



Decimo anno

di vita del

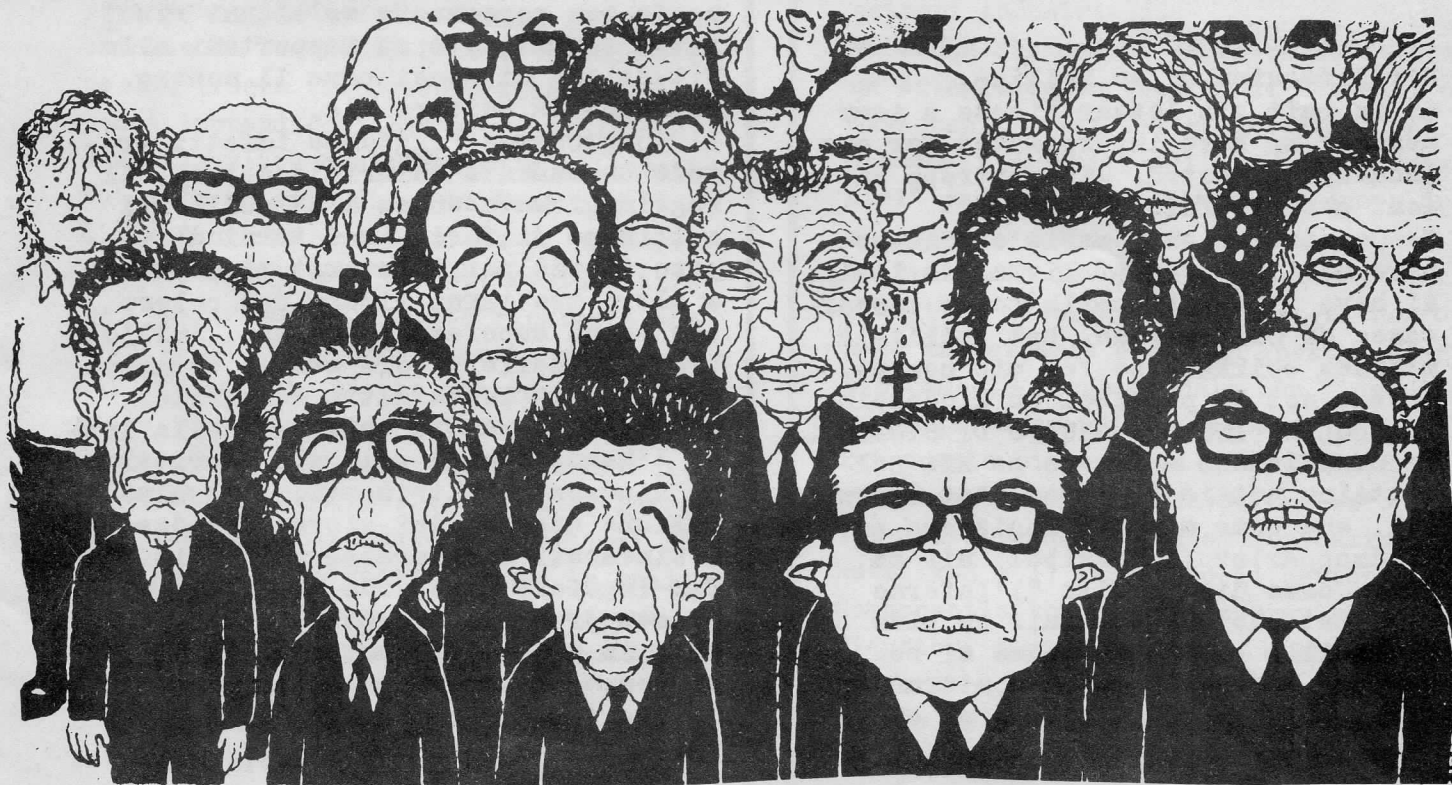
BOLLETTINO



Inizia, con questo numero, il decimo anno di vita del Bollettino. Non abbiamo assolutamente intenzione di fare delle celebrazioni; semplicemente segnaliamo il fatto ad amici e nemici, a chi ci aiuta, ci ha aiutato e continua a farlo e a chi non lo fa più. Il decimo anno di vita del Bollettino si commenta da se. Una sola cosa vogliamo esprimere: la speranza che, sempre, il Bollettino non dimostri mai i suoi anni, ma che sia fresco, nuovo e vero come il primo numero. Invecchiare è una prerogativa del fisico dell'uomo, non necessariamente delle sue idee.

VIVA IMPRESSIONE NEL

MONDO POLITICO ED IMPRENDITORIALE segue... →



...e quella di
c'è Chinato



L'IGOD (IMPIEGATI GOLOSI OSCENITA' DIRIGENZIALI) HA INTERCETTATO QUESTA LETTERA CHE CI HA PASSATO CON LA PREGHIERA DI PUBBLICARLA. CHI AVESSE BISOGNO DELLA TRADUZIONE E' PREGATO DI CONTATTARE UNO QUALSIASI DEGLI IMPIEGATI IMPEGNATI NEI CORSI DI INGLESE.

Dir direcion of ze Philips, ai iu rait zis lettat bicoso a iour menager my have interpelated for one incarik delicatod, uich purtropp ai dont possible faire. Ze Commission anti-mafia of Cicago have mj impeditod of living in Italy. Ai have gired l'incarik to my compaisanes of Caltagirone, bat chilli-là m'hannu spikkato ze for zis moment nisba, not is possibel tu kiddnaping ze "BOLLETTINO DEL GRUPPO DI STUDIO". My compaisanes spikkene ze zis Bollettaine not is è pirson, bat è giurnal, end come minchia facissemo a kiddnaparlo? Is possibol uif ze fair, como dint'è film "l'Inferno di Cristallo", bat o fair no vide end chillu brucia el palas of ze Philips. Na sventagliata e mitra dont is acceptated of yu bicoso se capisce spidi ze si state vaie.

Yu damme è risponsebol of ze Bollettino ed ai provvide siubit a Kiddnaping, pure nu neim onli. But si iu num me dici o neim, che minchia de kiddnaping facissemo. Iour menager m'a ditte è neim, bat, frenkiement, nun c'aggiu capisciuto na minchia....Vergiss....end puie nun sape cchià. Nun c'have nu neim nu poche compreseibol? Mi compaisanes of Caltagirone have garantited è esecucion splendid, sailensiose. Mè sugne faticate, ai iu saluted end ai go tu slip. Bacciamme e mani uif deference end sempaty. Good bai tu meni pipol. Tenchiu for li quattrini chi m'avite date, bat ai dont capisce si so buone. Iour menager a ditte che so buone como è dollars, se chiameno fiorini, ma nun me pare. Si me faccite o bidone stateve accuorte. Si so buone, come non dette. Ma a mia me pareno no buone. Gud nai.

CICILLE PUGLISI
COSA NOSTRA OF CIGAGO
IUNAIT STEIT OF AMERICA

CHIUSA LA LOTTA NELLA RUHR

Solo il 54% dei siderurgici aderenti al sindacato IG Metall si è espresso a favore dell'accordo che chiude la lotta per le 35 ore di lavoro alla settimana. Di quell'obbiettivo è rimasto ben poco anche se alcuni risultati, soprattutto se rapportati alla situazione di paesi come il nostro, non sono da buttare via.

Il compromesso raggiunto infatti prevede un aumento salariale del 4%, il raggiungimento entro l'83 delle sei settimane di ferie, sei turni di riposo in più per i lavoratori notturni e altri tre turni liberi per coloro che hanno superato i 50 anni. Sull'obbiettivo delle 35 ore stanno comunque partendo in lotta altre categorie. Un'ultima cosa. La chiusura della lotta l'hanno decisa solo gli iscritti al sindacato, altrimenti, per valutazione unanime dei giornali tedeschi, i sindacati non sarebbero riusciti a far ingoiare l'accordo alla base. Questa prassi antidemocratica è normale in Germania. Qualcuno, da un po' di tempo, tenta di esportarla anche in Italia. Purtroppo con successo, per ora.



NOTIZIE del C. d. F.

"REPARTO OSCURAMENTO"

Ci siamo sempre battuti contro i soprusi e le ingiustizie che la Direzione, più o meno con frequenza, ci propina durante l'anno, ma siamo anche sensibili a certi atteggiamenti che notiamo nella nostra giungla impiegatizia.

Uno di questi, e forse il più meschino, è l'invidia verso i colleghi. Un sentimento che fa presupporre alla base, un concetto di sfrenato carrierismo e di individualismo spaventoso.

Fraasi grosse, dite. Bene, fate caso quando si propagano le solite voci su aumenti o sui livelli dati, ovviamente con intenzione, dal direttore di reparto. Cosa succede? Chi si sente defraudato, cosa può fare? Ribellarsi, rivolgersi al C.d.F., protestare col capo e se è possibile organizzarsi con gli altri "defraudati" per ottenere la propria richiesta, magari anche con la lotta. Certo, in diversi casi succede, ma a volte si avvera un fenomeno contrario.

Facciamo un esempio, solo un esempio ovviamente che può avere oppure non può avere attinenza con la realtà. Lasciamo ai lettori questo problema.

In un reparto, che per comodità chiameremo "Oscuramento", vengono dati, naturalmente non si sa se è vero o no, tre settimane livelli.

Questa notizia sconvolge visibilmente la mente di alcuni, ... "sarà mai possibile"? Ecco la prima frase. Nella loro testa si inscrive la paura di non essere stati i preferiti, si preferisce pensare che non possa essere vero (... io cosa ho di meno?).

Ma come fare ad accertarsene?

Niente paura c'è sempre un ruffiano a questo mondo (anche più di uno a volte), il quale con sorrisi ipocriti e aria indifferente (sic!)

si aggira negli uffici facendo abili domande trabocchetto, mettendo in crisi altri suoi colleghi e cercando di scovare questi misteriosi beneficiari.

Ci può anche riuscire, ma l'importante è avere tre nomi da dare in pasto, e sempre saltano fuori.

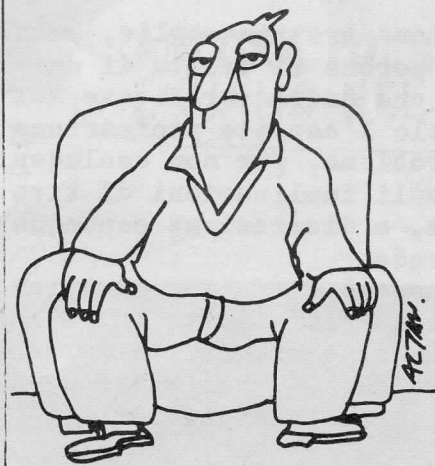
Ora inizia un balletto, tipo quadriglia, in cui si entra e si esce da alcuni uffici commentando sui nomi "scoperti".

Si possono cogliere frasi tipo... "e pensare che è entrato in 4° livello, io che sono ingegnere e ho fatto 40 esami sono ancora al 6°,..." oppure ..."tutti gli anni raggiungo il budget..." e così di seguito.

Anche qui si può notare che il nocciolo della questione diventa il non essere stati premiati, mettendo in bella mostra dei "meriti" che darebbero diritto loro di mangiare un po' di carne attaccata all'osso che la direzione ha gettato.

Non li sfiora nemmeno l'idea che, molto probabilmente, queste cose sono loro diritti acquisiti con le lotte dal movimento sindacale e che i capi non fanno altro che "regalare" un qualcosa che in pratica, e magari

MI VENGONO IN
MENTE OPINIONI
CHE NON CONDIVIDO.



da diverso tempo, sarebbe già un loro diritto.

Qui le frustrazioni personali si fanno sentire sempre di più, l'individuo non si giudica più rispetto a quello che è (... e in certi casi è meglio!), ma per quello che ha (aumento, livello, lauree, ecc.) e quindi si piange, ci si lamenta, si tirano in ballo i sindacati, "non hanno mai niente per noi..", e ovviamente a nessuno passa per la testa di essere proprio lui stesso, come si suol dire, causa del suo male.

Tutto questo va avanti finchè, magari, non si scopre che il 7° livello è stato dato solo ad un persona e già da due o tre mesi.

E a questo punto, la meschinità prende il sopravvento, si tira un sospiro, e perchè? Ovvio, perchè é "solo uno, non è vero quindi che tra tanti io sono stato scartato, posso ancora sperare..." e magari fra una settimana spandere di altri colleghi e piangere delle proprie miserie.

No, non disperatevi è solo un esempio, magari non si avvererà mai, siamo anzi certi che non esistono persone così, e che la dignità personale e la coscienza collettiva sono e restano tuttora i mezzi migliori per trasformare i rapporti esistenti nell'azienda.

TERMINALISTE

Ha trovato finalmente una soluzione il problema delle terminaliste. Purtroppo essa non coglie gli aspetti economici che erano stati alla base dell'iniziativa, per il rifiuto dell'azienda di parlare degli aumenti.

La soluzione trovata coglie, anzi coglierà perchè si tratta di un processo che andrà verificato nel tempo, solo l'aspetto professionale del problema, pur non escludendo eventuali implicazioni di tipo economico, a discrezione comunque dell'azienda.

Resta comunque il fatto, importante, che con l'iniziativa delle lavoratrici, si è riusciti a mettere in discussione l'organizzazione del lavoro e quindi a migliorarla.

IL PAESE
COMINCIA
A DAR SEGNI
DI SFIDUCIA.

ALLA BUON'ORA,
COCCIONI!
TE L'AVEVO DETTO
CHE CE
L'AVREMMO FATTA!



DISOCCUPAZIONE
GIOVANILE
IN AUMENTO.

MA DIO BONO,
NON INVECCHIANO
MAI?



ACQUISTI GENERI ALIMENTARI

Gli acquisti di salumi e di parmigiano reggiano nel periodo natalizio sono andati molto bene. Vista la relativa facilità a trasportare e distribuire questo tipo di prodotti, abbiamo pensato di tenere in piedi l'iniziativa con scadenza mensile (o anche più, a seconda delle ordinazioni). Spendiamo due parole ora sulla qualità "politica" degli acquisti, non tanto in funzione di inevitabili aree di scetticismo, quanto per renderci conto di quali e quanti meccanismi contrastiamo quando operiamo con i nostri gruppi di acquisto. Sempre durante il periodo natalizio abbiamo voluto dare un'occhiata ai prezzi in negozi che vendevano lo stesso tipo di salumi che abbiamo acquistato anche noi, in particolare in quei negozi considerati "certi" dal punto di vista della qualità.

In tutte le salumerie e supermercati del centro (via Torino, via Spadari ecc..) mediamente il prezzo era superiore del 80-100% per i negozi e del 50% per i supermercati.

Certamente i salumi da noi acquistati erano piuttosto freschi (poco stagionati), il salame in particolare; ma riteniamo altresì che sia i supermercati che i negozi non siano in grado di garantire una buona stagionatura a prodotti che loro stessi acquistano non stagionati, anzi! Pertanto, tenuto conto di questo limite, a noi sembra che tutto sommato, sia ancora meglio il prodotto che noi prendiamo, dato che passa nel giro di 24 ore dal produttore al consumatore, lasciando inalterata la qualità e, per chi ne ha la possibilità, la facoltà di provvedere in proprio alla stagionatura. **E con che prezzi!**

Per quanto riguarda il parmigiano reggiano il discorso è diverso in quante di difficile confronto con marche uguali. In teoria il parmigiano, che è tutelato da un apposito Consorzio, dovrebbe essere lo stesso in ogni situazione e differire nel prezzo solo in rapporto agli anni di stagionatura (l'ottimo sono 2 anni). In realtà... sotto il nome di parmigiano si trovano tante nefandezze!

Intanto va fatta una prima distinzione: il consorzio protegge solo il magengo e non il vernengo, ne-

ostante ambedue portano la dicitura "parmigiano reggiano". La vera distinzione, nella tutela, è che il primo porta anche il marchio a fuoco, mentre il secondo no.

Ovviamente, dato che noi acquistiamo a pezzi di un KG, non è possibile avere sul singolo pezzo il marchio a fuoco che viene messo sulla forma (più di 30 KG l'una); garantiamo noi comunque, dato che i pezzi ce li facciamo tagliare dal produttore sul posto.

In realtà anche il marchio a fuoco non offre alcuna garanzia per mille motivi, legati in gran parte alla forte speculazione che ha portato in due anni a più che raddoppiare il prezzo del parmigiano.

Detto questo, pur senza giurarci, possiamo con una certa serenità affermare che:

- l'autentico parmigiano non è disponibile sul mercato a meno di 10.000-10.500 lire al chilo come minimo.

- abbiamo personalmente (alcuni dei legati del C.d.F.) visitato tutti i luoghi di produzione e verificato (nei limiti delle nostre conoscenze) la qualità del prodotto finito.

Purtroppo non sappiamo assolutamente per quanto tempo il prezzo che abbiamo avuto l'ultima volta potrà essere garantito. Il parmigiano sta diventando un lusso, per i lavoratori ovviamente, e solo iniziative come le nostre, anche se parzialmente, possono farne ancora un consumo popolare.

RICALCOLO SCATTI D'ANZIANITA'

Come all'inizio di ogni anno in gennaio vengono rivalutati gli scatti di anzianità sulla base dell'aumento di contingenza avvenuto nell'arco del 1978.

I punti di contingenza scattati complessivamente l'anno scorso sono 20 per un importo pari a :

$$L.2.389 \times 20 = L. 47.780$$

L'aumento in "denaro fresco" per ogni scatto maturato sarà perciò di L. 2.389, pari cioè al 5% di 47.780. (Unica eccezione l'ultimo scatto eventualmente maturato nel 1978, che può già essere stato parzialmente rivalutato).

E' TUTTO ORO ...?

Salvo casi sporadici, le poche assunzioni avvenute in sede, hanno riguardato il reparto ISA.

Tutto bene dunque? Diciamo che le cose potrebbero andare meglio. Per motivi specifici della situazione Isa, i problemi tradizionali che il lavoratore ha in rapporto al proprio sviluppo professionale sono risolvibili in maniera meno traumatica che in altri reparti. Lo stesso Consiglio di fabbrica, a più riprese, ha fatto accordi con la direzione, che hanno inciso in maniera determinante sull'organizzazione del lavoro favorendo forme di mobilità verticale che hanno aperto prospettive professionali per molti lavoratori. Alcune volte non è stato possibile portare questa logica in tutti i settori a causa di resistenze della direzione di reparto nel valorizzare tutte le risorse umane disponibili, favorendo in tal modo il crearsi di situazioni di discriminazione, con lavoratori di serie A e quelli di serie B.

Senza quindi dimenticare queste ombre, che è impegno del C.d.F. cercare di cancellare, il giudizio complessivo che ci deve dare sui rapporti sindacali è sicuramente positivo. Avevamo detto però che potrebbe andare meglio. Vediamo dove. Innanzi tutto il ritardo nell'attuazione di un accordo per le perforatrici rispetto ad un loro cambiamento di mansione. Va rilevato poi che laddove questo è avvenuto si è trattato sempre di una soluzione esterna al reparto. E' questa, in pratica, l'unica situazione dove il reparto non si rende disponibile a realizzare quella mobilità in verticale che è all'origine del discorso comune. E qui, prima o poi, i responsabili dovranno uscire allo scoperto con delle proposte più serie. Vi è poi la questione più grave che a nostro avviso deve trovare una soluzione al più presto: I LAVORI DATI ALL'ESTERNO. Sappiamo tutti quanto sia importante il problema dato che è strettamente legato alle possibilità di incrementare l'occupazione.

Questa pratica purtroppo è diffusa in parecchi reparti della Sede di tipo amministrativo ed è intenzione del C.d.F. porvi rimedio una volta per tutte.

Ritorniamo quindi al discorso iniziato sulle assunzioni e vediamo appunto che ...non è tutto oro quel che luccica! Non possiamo infatti dimenticare che le assunzioni in Isa sono il risultato di processi di automazione che hanno lo scopo ultimo di diminuire il personale. Inoltre esse vengono fatte ^{anche} tra personale già specializzato preso da altre aziende e non certo tra i disoccupati o i giovani in cerca di primo impiego.

Ma, tornando agli "appalti", si arriva all'assurdo che perfino lavori di programmazione vengono appaltati ad esterni, con l'aggravante che, programmatori esterni, il lavoro appaltatogli dalla Philips, lo svolgono qui da noi, in Isa. Non è anche questo, nonostante le assunzioni, un modo indiretto di ridurre gli organici? Inoltre, non si tratta anche di una maniera per superare il controllo sull'orario fatto dal C.D.F., visto che gli esterni, non protetti sindacalmente, vengono fatti lavorare quando c'è disponibilità macchina, cioè di sera e di notte?

Un'ultima cosa: a noi sembra che manchi anche una politica del reparto nel medio periodo; le persone vengono spostate (o anche assunte) per far fronte a problemi contingenti e non nella prospettiva di un sicuro ampliamento degli organici e della professionalità del lavoratore, ad esempio i programmatori. Personale come quello dell'Isa necessita di tempi di addestramento che vanno programmati in base anche alle previsioni dei mutamenti che ci saranno nelle procedure.

Per finire: il C.d.F. ha posto in termini chiari e ragionevoli il problema del rientro di questi lavori e di supplire alle eventuali deficienze di organico con l'inserimento di personale da addestrare già occupato in Philips (Preparazione e Sala macchine). Attende ora un positivo riscontro, facendo presente che, comunque, in nessun caso, accetterà che durante le prossime agitazioni contrattuali vi sia qualcuno, all'interno del reparto Isa, che faccia lavori propri dei lavoratori in sciopero (e questo riguarda a maggior ragione, eventuali presenze fuori dall'orario di lavoro).

"L'UNITA' 4"

In sei mesi 1370 operai morti sul lavoro, ma non fanno notizia

ROMA — I dati sugli infortuni diffusi dall'INAIL durante un incontro con dieci Regioni, sono parziali e un po' vecchi, ma ugualmente spaventosi: nei primi sei mesi del 1977 (le cifre si fermano a quel periodo) sono morti 1370 lavoratori (907 nell'industria e nell'artigianato): il che equivale a sette morti al giorno. Gli infortuni hanno superato il mezzo milione: sono stati 594.963, di cui 502.468 nella industria e nell'artigianato. Rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, gli infortuni sono leggermente inferiori (esattamente 18.369 in meno), ma più pericolosi (62 morti in più).

E' un quadro davvero impressionante. Il lavoro, che dovrebbe essere il mezzo per realizzare la propria vita o, nelle condizioni attuali, per soddisfare i bisogni fondamentali della vita, è invece strumento di morte. La fabbrica, il laboratorio, l'officina, sono luoghi di lutto. Il

rischio per chi svolge un lavoro manuale è altissimo. Ogni minuto accadono in Italia — se il ritmo resta quello del primo semestre del '77 — circa tre infortuni di varia entità. I mutilati sono un esercito. Fateci caso: è raro incontrare un operaio che non abbia sulla propria carne i segni lasciati dalla fabbrica, dal lavoro.

Se guardiamo più da vicino le cifre scopriamo che il più pericoloso oggi non è il lavoro più antico, ma quello più moderno. Le industrie peggiori sono quelle metallurgiche (in esse è avvenuto il 33% degli infortuni), seguite dall'edilizia (con il 20,7%). Le regioni peggiori non sono le più arretrate, ma le più avanzate: la Lombardia è in testa per gli incidenti industriali (il 21% del totale nazionale), l'Emilia per quelli agricoli (il 15,6 per cento).

ORARIO FLESSIBILE: UN'ESIGENZA SENTITA, UN PROBLEMA DA AFFRONTARE

Sono ormai noti a tutti i pesanti disagi che — specie i pendolari — sono costretti ad affrontare quotidianamente per giungere al lavoro: treni, autobus, tram in costante ritardo, lunghe file in auto per entrare a Milano, giri interminabili attorno al Centro Direzionale per trovare un parcheggio.

Nei mesi invernali tutto questo si aggrava: bastano 10 cm. di neve e si arriva in Sede dopo le 9.30 o più. Per chi ha i figli piccoli poi non parliamone: le trattenute fioccano copiose ogni fine mese e sono a volte decine di migliaia di lire sulla nostra già magra busta paga.

IN DEFINITIVA UNA SITUAZIONE NON PIU' SOSTENIBILE.

E' noto che con il nuovo contratto dei metalmeccanici è stato posto per oltre 1/3 della nostra categoria il tema della riduzione dell'orario di lavoro a 38/36 ore settimanali. Questo però riguarderà per ora solo circa il 10% dei lavoratori della PHILIPS (quelli del settore Telecomunicazioni, Metallix, elettronica professionale e strumentale in genere); resta quindi aperto per tutti gli altri il problema di pervenire — o tramite una prossima vertenza di gruppo o al più nel prossimo contratto — ad una riduzione per tutti di almeno 2 ore settimanali.

Per intanto però il problema urge e si potrebbe affrontare, così come già molti lavoratori vanno chiedendo da tempo; con l'introduzione di una certa flessibilità degli orari di entrata e di uscita, pur mantenendo fisso l'orario settimanale di 40 ore per tutti.

E' questo uno strumento che, già in uso presso le maggiori aziende della ns. zona (Honeywell, Siemens Elettra, Foster Wheeler ecc.) consentirebbe di poter meglio distribuire il proprio tempo di permanenza in Sede e di potervi accedere senza i patemi d'animo delle corsette mattutine o le decurtazioni di fine mese. Tra l'altro in questo modo potrebbero vanificarsi le minacce della direzione di rappresaglie che da tempo vengono fatte contro i ritardatari cronici (magari per causa di forza maggiore).

Mentre la fascia di orario discrezionale non dovrebbe superare l'ora (per non creare turnazioni mascherate in Sede) diverse potrebbero essere le modalità tecniche di realizzazione dell'orario flessibile:

1° ENTRATA DALLA 8 ALLE 9 e USCITA DALLE 17 ALLE 18 (chi arriva col treno alle 8/8,5 eviterebbe di regalare 1/2 ora alla PHILIPS)

- a) con effettuazione comunque delle 8 ore giornaliere
- b) o delle 40 ore settimanali o anche delle
- c) 173 ore mensili.

Ad esempio:

- a) se uno entra alle 8.10, può uscire alle 17.10
- b) se uno entra alle 8.10, può uscire →

anche alle 17, però recupera i 10 minuti in un altro giorno della settimana o - caso c) - dello stesso mese.

Si potrebbero prevedere casi particolari per le madri e/o padri con figli piccoli, di recupero delle 8 ore giornaliere anche entro l'intervallo di mensa per consentire loro di uscire a partire comunque dalle 17 per riprendersi i figli all'asilo o al nido. (Ad esempio entrando anche alle 8.45 e uscendo alle 17 facendo solo 45 minuti di intervallo/mensa).

Tutto questo ovviamente a parità di salario e senza alcun utilizzo delle Festività abolite per riduzione settimanale di orario: Per noi restano giorni aggiuntivi di Ferie e Stop.

Fin qui alcune proposte possibili, per le quali invitiamo i lavoratori a pronunciarsi nelle prossime Assemblee onde poter formulare in tempi brevi chiare richieste alla Direzione.

CONTROINFORMAZIONE ALIMENTARE

A.A.A. CERCASI PASTA E PANE

La farina, quella che viene usata comunemente, è costituita da frumento che si è soliti distinguere di grano duro e di grano tenero. Ulteriori specificazioni (di tipo 0 o 00) indicano la percentuale di crusca presente; le farine doppio zero, essendo praticamente prive di crusca, sono bianchissime. La pasta, secondo il regolamento degli industriali pasta, deve essere costituita da grano duro. Intendiamoci: fare la pasta col grano tenero non è di per se nocivo, ma lo diventa nella pratica quotidiana di una società legata al profitto. Se infatti si facesse cuocere la pasta di grano tenero (che costa meno) si spezzerebbe facilmente e l'acqua diventerebbe bianco latte, dato che le sostanze nutritive passano in quest'ultima. Per questo le industrie alimentari cercano di vendere pasta di grano tenero aggiungendovi alcuni additivi chimici per mascherarne la presenza e spacciandola per grano duro (che costa di più).

In particolare ad alcune paste viene aggiunta una sostanza detta "glucosidasi" che contribuisce, dato il suo potere di reagire biologicamente, a tenere la cottura.

Per scoprirlo è comunque semplice: immergendo la pasta in un recipiente contenente cloroformio, si ha che la pasta galleggia, mentre gli additivi si depositano sul fondo rendendosi visibili a occhio nudo.

Organismi statali, che dovrebbero tutelare la salute, di fronte ad interessi coalizzati, vengono condizionati dagli industriali al fine di rendere legale l'uso di sostanze il cui scopo è quello di nascondere gli effetti di frodi e adulterazioni della pasta. Dal momento che la "glucosidasi" può essere facilmente scoperta, è stata inventata l'"Anima Compound". Questa è una polverina di provenienza danese ottenuta dal plasma sanguigno di animali e che è costituita da sostanze proteiche e da sostanze inorganiche. Viene aggiunta alla pasta di grano tenero al fine di farla figurare come ottenuta con farina di grano duro ed ha il potere di nascondere completamente all'analista chimico la vera natura dello sfarinato usato. Ed è così che il paese degli "spaghetti" va a farsi benedire, col beneplacito degli industriali, ministri e leggi truffaldini.

PANE: è questo il più comune degli alimenti che troviamo sulla tavola ed è composto di farina, acqua, lievito e sale.

In Italia, a differenza di altri paesi che hanno poche varietà, conosciamo più di 600 forme di pane regolamentate. Il pane di una volta è raro trovarlo in città, costerebbe troppo e non è conveniente per i produttori che avrebbero poco guadagno garantito. Il pane di oggi, quello che si mangia tutti i giorni, sicuramente non è fatto come si deve, cioè farina, acqua, lievito, sale e forno. Troppo spesso troviamo pane "bianchissimo", "croccante" (solo per poche ore però); infatti il pane, specialmente in città, si mantiene fresco al massimo per un giorno e dopo diventa immangiabile.

Sostanze quali gli additivi chimici che hanno un potere imbiancante, come il "fosfato di sodio", il "bromato di potassio", il "fosfato acido di calcio" provvedono alla bisogna. Tutte le sostanze chimiche che vengono usate per la preparazione del pane (e questo vale anche per tutti gli alimenti trattati industrialmente), difficilmente si trovano in commercio con il loro nome scientifico e con l'indicazione del loro

uso e delle loro proprietà. Tali sostanze vengono invece poste in vendita con nomi fantasiosi, come: "Silta, Weretina, Energina, Scalit, Glutin, Multoglut, Arcadi...." (a questo schieramento di cavalli al nastro di partenza manca solo Ribot), tutti nomi per non far capire cosa sono e non insospettire chi legge e compra; tutti nomi simpatici ed accattivanti che sono però responsabili di tanti danni alla nostra salute di consumatori.

contratto metalmeccanici

La piattaforma per il rinnovo del Contratto dei metalmeccanici è stata definita nell'assemblea di Bari. Raccogliamo in questo numero del Bollettino gli interventi di due delegati del C.d.F. che, nell'esprimere il loro parere personale, continuano a dar vita a quel dibattito che, anche al nostro interno, fin dall'inizio della consultazione, ha trovato una sua specifica dimensione dialettica rispetto sia alle differenziazioni, sia alle sintesi unitarie.

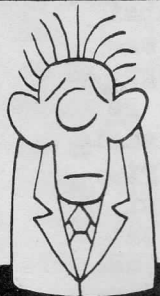
1° INTERVENTO

Spiace che, nell'ambito di un dibattito come quello contrattuale, si debba iniziare dai lati negativi del problema; ma quando, a mio giudizio, il negativo supera il positivo non si può fare altrimenti.

L'Assemblea di Bari ha voluto ignorare due dati chiari emersi dalla consultazione:

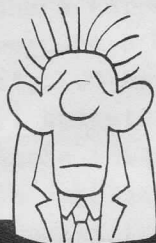
1. Il dissenso sull'ipotesi di piattaforma è localizzato in zone del Movimento ben precise: alcune grandi concentrazioni operaie e gli impiegati.

2. Questo dissenso non è ricomponibile nell'ambito di una normale prassi democratica, fatta di maggioranze e minoranze, in quanto il rapporto con questi lavoratori si è logorato sia sul piano politico che su quello formale, causato dal venir meno di alcune fondamentali garanzie di democrazia di base. segue retro →

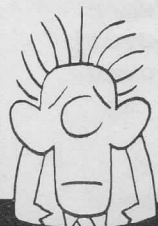


SIAMO QUI
NELLA MAGGIORANZA
DA NOVE MESI...

1



2



FORZA COMPAGNI!

3



ANCORA POCHI CENTIMETRI
E SIAMO NEL GOVERNO!

4

La FIM è stata (e in parte lo è tuttora) di gran lunga l'associazione di massa più democratica nel nostro paese. Non è la mia un'osservazione rituale, al contrario. Fare un'affermazione del genere, accompagnata dalle due constatazioni sopra descritte, ha un preciso significato; la FIM ha veementemente ignorato il dissenso emerso nella consultazione e le cause vanno ricercate nei ricatti esercitati dal quadro politico (che vede per la prima volta un governo appoggiato dai partiti della sinistra) che ha dato un preciso elenco di compatibilità oltre le quali non si doveva andare.



In altre parole il governo, con la legge Scotti, il piano Pandolfi e i ricatti internazionali sulla scala mobile, ha costretto la FIM a sacrificarsi sull'altare dell'"emergenza", pena assumersi la responsabilità di mettere in crisi il governo stesso. E la FIM, a mio avviso, ha accettato tutto ciò.

La piattaforma definitiva infatti decreta che gli impiegati debbano perdere soldi (e questo è di una gravità inaudita); che il tentativo di un'allargamento dell'occupazione da realizzarsi con la strategia della riduzione dell'orario di lavoro è da rinviare a tempi migliori (nel frattempo si dividono i lavoratori con regimi di orario differenziati). Di concreto rimane soltanto una richiesta di aumento salariale uguale per tutti di 20.000 lire (quante saranno alla fine?) e una perequazione salariale, dal costo di L.10.000 in 3 anni che non affronta minimamente il problema della professionalità.

Certo, rimane la prima parte della piattaforma, altri punti ancora possono avere dei risvolti variamente positivi, ma i nodi centrali, non neghiamo, sono quelli e quello è il peso reale che essi hanno.

C'è un ultimo elemento: le speranze che una moderazione sindacale potesse influire sia sul quadro politico che sul fronte padronale, con una politica di contropartite, sono andate ancora una volta deluse. Sono anniche da più parti si afferma che quella strada è perdente per i lavoratori, che si dice che le varie concessioni non hanno portate un posto di lavoro in più ma solo disoccupazione e soldi ai padroni. E ancora una volta la cosa si conferma come vera. Si parla sempre più di crisi di governo (e lo sanno tutti che uno dei punti dolenti è, guarda caso, la scala mobile); la provocazione padronale continua impeterrita nonostante i loro dati di incremento del costo del lavoro causato dal contratto siano passati dal 35 % di due mesi fa, al 24 % di oggi, contro un 12% che invece risulta dai calcoli della CISE. LO SCONTRO CON I PADRONI SARA' ANCORA UNA VOLTA DURO, MA NON PER LE COSE CHE NOI LAVORATORI VOGLIAMO DA LORO, MA PER LE COSE CHE I PADRONI VOGLIONO DA NOI!!

A questo punto la cosa veramente perdente per tutto il movimento sarebbe la rassegnazione, l'accettazione passiva di questo stato di cose. E' per questo che da più parti, tra i lavoratori, si fa strada l'ipotesi di integrare, a livello aziendale, la piattaforma nazionale con iniziative che coprano quegli spazi lasciati aperti. In particolare, tra gli impiegati, di fronte alla perdita secca di salario che si verificherà nei prossimi anni a causa della manovra sugli scatti biennali, deve a mio avviso, farsi strada l'idea che un recupero salariale non solo è giusto e legittimo, ma addirittura doveroso. Pena aspettare, con umile rassegnazione, che il padrone, coi soldi risparmiati dalle tante "riduzioni del costo del lavoro", elargisca qualche aumento di merito, che come al solito arrivano sempre ai .. beneficiati di turno!!

2° INTERVENTO

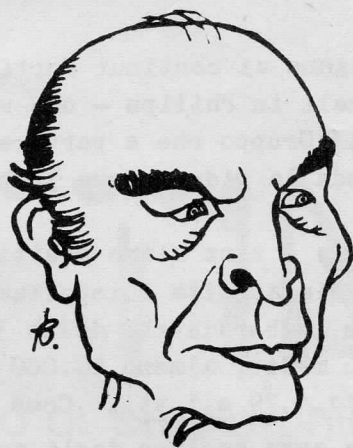
IL NUOVO CONTRATTO: UNA IMPROROGABILE SCADENZA DI LOTTA PUR TRA NUOVE DIFFI- COLTA'

La nuova piattaforma contrattuale è stata finalmente DEFINITA.

A Bari i 1.400 delegati e i membri del Consiglio Generale FLM dopo oltre 2 mesi di consultazione in tutto il paese sono giunti a definire quasi all'unanimità (una quarantina i contrari) una serie di richieste assai impegnative ed importanti che muteranno profondamente le stesse condizioni di lavoro e di salario in azienda. Ad una prima occhiata si può senz'altro affermare che non sarà questa una battaglia facile.

Punti come l'estensione dei diritti di informazione e contrattazione anche alle aziende piccole/medie e soprattutto l'intervento più definito e puntuale dei C.d.F. e del Sindacato sui temi delle ASSUNZIONI, della MOBILITA' (ora quasi tutta decisa unilateralmente dai padroni, senza possibilità alcuna di contrattazione), delle INNOVAZIONI TECNOLOGICHE e dei LIVELLI SALARIALI DI FATTO (per poter poi intervenire anche sulla destinazione degli aumenti di "merito"), troveranno un'opposizione certo assai dura da parte del Padronato. Federmeccanica e Intersind l'anno già preannunciata dicendo che con queste richieste di Potere il Sindacato impedirebbe la "libera (sic) espressione della volontà imprenditoriale" alimentando una conflittualità continua nelle aziende su tutte le materie più importanti.

E' evidente da questa presa di posizione che la controparte non sottovaluta affatto l'importanza di queste richieste che a volte non sono ben comprese nemmeno fra noi lavoratori, ma che viceversa se gestite con impegno da tutto l'insieme del Sindacato (C.d.F.-Coordinamento-Uffici Studi-Strutture Prov.li e Naz.li) potrebbero realmente incidere su questioni che ci riguardano da vicino, ma per le quali chi decide è sempre e solo il padrone. Strettamente collegato a questo va vista la riduzione dell'ORARIO DI LAVORO: la consultazione fra i lavoratori ha mostrato che va crescendo il consenso per questa rivendicazione non solo per un mi-



miglioramento delle nostre condizioni di vita ma soprattutto perchè si intravede la possibilità di difendere e talvolta accrescere i livelli occupazionali intaccati dalle ristrutturazioni di questi anni: è in questo spirito che si è ampliata a tutta la SIDERURGIA la richiesta di riduzione a 38/36 ore (così come emerso dall'Assemblea dei DELGATI LOMBARDI) passando dai 40.000 addetti interessati alla riduzione (Bozza di Piattaforma) ai 200.000 della Piattaforma di Bari giungendo con l'auto e alcuni settori della Elettronica e dell'Industria Agricola/Alimentare a coinvolgere per questo contratto oltre 500.000 lavoratori. Tutti si rendono conto che passare su questo punto significa aprire la strada già dal prossimo contratto ad una riduzione che coinvolge tutta la categoria e altri settori industriali.

Ma anche qui non ci si potrà aspettare un atteggiamento tiepido di Mandelli o Massacesi: forti del ripiegamento dei Sindacati Tedeschi sulle 35 ore i "nostri" padroni cercheranno di tenere duro magari sprando cifre false sui già "pigrissimi" lavoratori italiani. Sarà bene ricordare loro che qui non siamo in Germania e che su questa materia tipicamente occupazionale non siamo disponibili a sconti di scorta.

Per quanto ci riguarda come PHILIPS la riduzione dovrebbe coinvolgere solo il 10% dei dipendenti (Telecomunicazioni-Metalix-S & I) in quanto il settore Componentistica non è più previsto nelle riduzioni certe di orario: questo fatto di certo non positivo potrà essere recuperato se ci impegneremo in seno al Coordinamento a sostenere comunque (dato che la stessa piattaforma lo prevede)

- in relazione ai continui forti cali occupazionali in Philips - una vertenza di tutto il Gruppo che a partire dal 1980 preveda la riduzione a 38 ore in Philips.

Sul SALARIO: è senz'altro positivo che a Bari si sia accolta l'impostazione passata in Lombardia che delle 30.000 si aumento medio, almeno 20.000 siano date dall'1.1.79 a tutti. Come pure è importante aver escluso dagli assorbimenti sui superminimi (per la riparametrazione 100/200) i vecchi scatti di anziani inseriti in quella voce dopo i passaggi di categoria: questo significa che l'assorbimento interesserà solo gli AUMENTI DI MERITO. Rimane il fatto che questi soldi non sono certo tanti e anche per questo sarà necessario procedere a un discorso chiaro da parte nostra sul punto - questo VERAMENTE NEGATIVO - degli SCATTI DI ANZIANITA'.

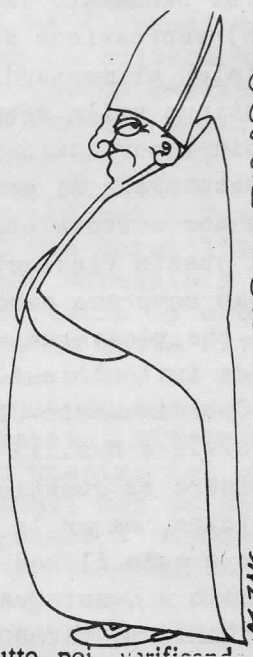
E' ben vero che per gli operai gli scatti passeranno da 4 a 5 e in percentuale dall'1,5% al 5% però non si è tenuto conto, se non per questo triennio dei diritti da maturarsi per gli impiegati in forza. Si è accettata la deindicizzazione - a partire dall'1.1.80 - degli scatti (è cioè il 5% sarà sulla sola nuova paga base che per il 5° livello sarà 382.473) così come era richiesto da un arco di forze schiacciante (il 90% dei Partiti - il Governo (leggina Scotti) - le stesse Confederazioni), ma non si è voluto tener conto dei pronunciamenti assai critici delle Assemblee di Base e soprattutto non si è previsto almeno un regime transitorio (minimo 10 anni) che compensasse delle perdite prevedibili. L'unica norma in questo senso parla di non assorbire dagli aumenti di merito nell'operazione di riparametrazione la differenza fra vecchio e nuovo regime sugli scatti (dopo l'1.1.80) per tutto questo contratto (fino al dicembre del 1981).

Decisamente troppo poco, anche se almeno è rimasto in vigore il numero di 12 scatti. Per questo bisognerà studiare sistemi di recupero salariale a compenso della deindicizzazione a livello Philips e in tutte le altre aziende interessate.

Ma se questo è certo un punto nero della piattaforma, resta comunque sempre forte il valore politico di questa nuova battaglia contrattuale: il Governo col piano Pandolfi (blocco dei salari e mobilità selvaggia), il Padronato con le minacce di non aprire nemmeno la trattativa e con le falsità sparse a piene mani sulla "PAZZIA" e l'"INGORDIGIA" dei soliti metalmeccanici, mirano ad isolare i lavoratori da un appuntamento cui tutti, anche nei partiti guardano per saggiare la nostra forza e la nostra unità. PARTECIPANDO in prima fila, come abbiamo sempre fatto in Philips in questi ultimi 10 anni, alla lotta riusciremo certamente a mantenere e consolidare le nostre conquiste e a porre le condizioni per rimediare anche alle concessioni gratuite e agli errori commessi nell'ultimo periodo, dallo stesso SINDACATO

SUL PROSSIMO NUMERO

Per mancanza di spazio siamo costretti a rinviare al prossimo numero un articolo sugli ultimi interventi della gerarchia ecclesiastica sulla questione dell'aborto.



COME
CAPO DI
STATO
STRANIERO
NON POSSO
INTERFERIRE.
INVIO SOLO
CONSIGLIERI
PARROCCHIALI.

tutto nel ...