

BOLLETTINO

a cura del gruppo di studio philips sede

DOVE VA LA PHILIPS ?

In queste ultime settimane, sulle pagine dei giornali, il nome Philips è comparso più volte, non solo negli abbondantissimi e costosissimi annunci pubblicitari, ma anche per altri motivi, alcuni dei quali abbastanza preoccupanti per noi lavoratori.

In settembre la Philips ha acquistato una partecipazione del 32% nella Grundig: in passato operazioni analoghe (Phonola, Ignis ecc..) hanno significato razionalizzazione (soprattutto delle strutture commerciali), che poi è un modo un pò sofisticato per dire riduzione del personale. Che



in un prossimo futuro questo processo possa avvenire anche nella Philips Italia nessuno può escluderlo, dato che proprio da noi la Grundig opera con una propria rete commerciale e produttiva. In Ottobre è stata annunciata la cassa integrazione a zero ore per sei mesi per 50 lavoratori di Monza del reparto monitor. Per S. Angelo è previsto un superponte di ben 15 giorni a fine anno e la totale insicurezza (per l'80) del posto di lavoro per quei lavoratori impegnati in una commessa a termine per l'Olivetti. Problemi simili di incertezza produttiva si hanno per alcuni reparti di Bari, Alpignano e Saronno. Un pò tutto il complesso delle fabbriche è quindi nell'occhio del ciclone.

In un incontro con l'Amministrazione Comunale di Monza, la direzione ha fatto chiaramente capire l'intenzione di eliminare (nel tempo) la produzione elcoma (tutta o in parte?) e di trasformare Monza in un unico blocco di produzione/montaggio del TV Color (con la mini appendice Metalix). Da ultimo un'occhiata ai conti della Philips dovrebbe muoverci a considerazioni esaltanti se

LA REDAZIONE DEL BOLLETTINO
E IL CONSIGLIO DI FABBRICA
AUGURANO A TUTTI I LAVORATORI
BUONE FESTE

non avessimo imparato da tempo che "buona salute" per i padroni non vuole assolutamente dire buona salute per i lavoratori. Il fatturato è cresciuto, rispetto al '77, del 30%; l'utile netto è stato di 10 miliardi, con un incremento del 130% (ossia oltre il doppio dell'anno precedente). Parliamo ovviamente della sola Philips, escludendo le consociate!

Se poi confrontiamo questi dati con quelli della Philips Mondiale, ci accorgiamo che la Philips Italia non è certo quella cenerentola che i nostri capi del personale vogliono farci credere quando si divertono a sparlare dei lavoratori italiani: infatti, sempre nel '78, il fatturato è aumentato del 5% e l'utile netto del 10%.....

I conti più interessanti però sono quelli rapportati al numero di addetti, perchè rendono conto dei nostri livelli di produttività e dell'andamento dell'occupazione. Ebbene, nel '78 ogni lavoratore italiano ha "reso" alla Philips, in termini di utile, L. 1.500.000 (tre volte di più che nel '77), contro un rendimento del complesso mondiale di L. 750.000. I salari invece sono cresciuti nello stesso periodo del 14% al lordo! Una bella differenza! Questi risultati, che pongono la Philips italiana tra le prime 14 società in assoluto e tra le prime tre nel settore elettronico, è stato conseguito soprattutto RIDUCENDO il numero dei lavoratori (meno 800 in due anni), in modo particolare quelli addetti alla produzione (il 58% del '78 contro il 65% del '73). E non basta, poichè il tutto è stato conseguito impiegando l'utile in investimenti complessivi inferiori a quelli indicati nell'accordo di gruppo

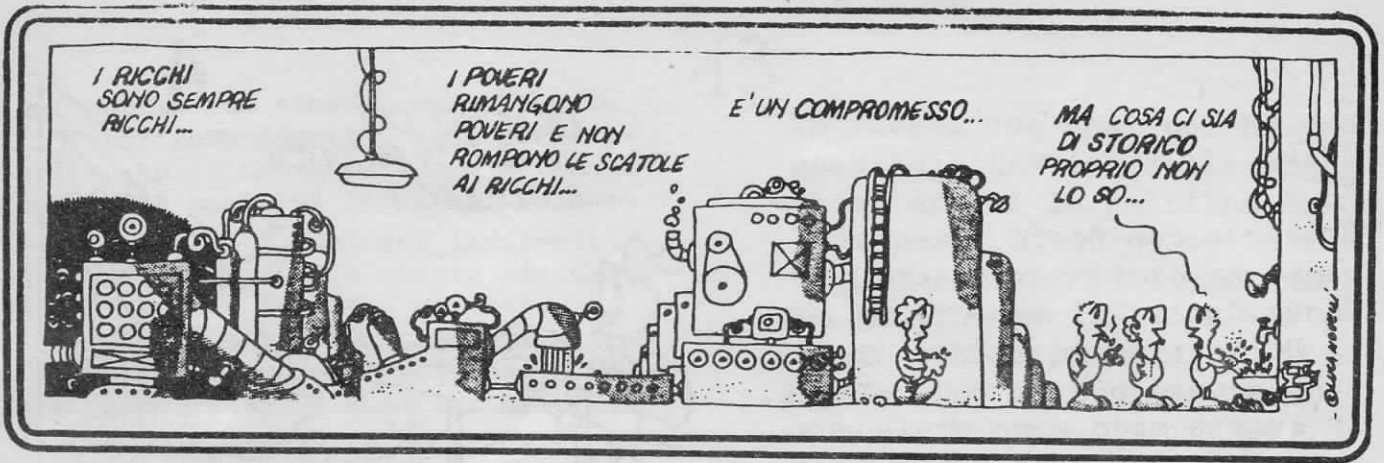
(7 miliardi anzichè 11), di cui ben 2 miliardi utilizzati nei Prepensionamenti.

Insomma, un bel piano per rendere la Philips Italia un colossale magazzino vendite! Ce n'è abbastanza quindi per affermare che è necessario intervenire per far capire alla casa madre olandese e ai suoi lacchè italiani che non assisteremo passivamente al drenaggio di risorse nazionali ed alla sistematica rapina di valore dal prodotto del nostro lavoro (UTILE + 130% - SALARI + 14%). Non permetteremo che la Philips possa utilizzare i miliardi pubblici della legge di riconversione industriale per l'elettronica senza una INVERSIONE di tendenza, verso quei settori dell'elettronica dove esiste un forte deficit verso l'estero. Sarà anzi l'occasione per fare i conti con chi in questi anni ha soffiato, per ingrassarsi, sul fuoco della inflazione (vedi le multinazionali).



CONTRATTO: IMPORTANTI NOVITÀ

Sembra che, ancora mancano comunicazioni ufficiali, la stesura definitiva del nuovo Contratto di lavoro dei metalmeccanici sia stata approntata proprio in questi giorni. La cosa più importante definita, dal nostro punto di vista, è quella che riguarda gli aumenti salariali, per i quali non verranno effettuati gli ASSORBIMENTI sui superminimi. Per il prossimo numero del Bollettino cercheremo di dare tutto il dettaglio possibile, nella speranza di avere finalmente il testo integrale dell'accordo.



NOTIZIE del C. d. F.

DELEGATI C.d.F.

Nel corso dell'assemblea sul Cral, i lavoratori dell'ISA liberazione hanno eletto due nuovi delegati in sostituzione di quelli precedenti trasferiti. Si tratta di COSTANTINI LUCIANO e NEGRI ANNALISA.

smetterla semplicemente, perchè di pazienza da parte nostra ne è stata dimostrata anche troppa. Per quanto riguarda le deroghe, ricordiamo che queste sono discusse con la direzione dall'esecutivo del C.d.F.

GLI STRAORDINARI SONO BLOCCATI

D'accordo che non ci troviamo in "esaltanti" periodi di lotta, ma a causa della non ancora definita situazione del nostro Contratto di lavoro (non è ancora stato firmato) e causa della situazione ancora più grave vigente nel gruppo Philips (cassa integrazione che ritorna dopo parecchio tempo), il blocco dello straordinario (come unica, per il momento, iniziativa di lotta) è ancora in vigore. Purtroppo dobbiamo ripetere alla nausea queste cose non tanto per persone che, legittimamente anche, pensano di arrotondare lo scarso stipendio con qualche ora straordinaria, ma per gente che gli straordinari neanche se li fa pagare!! Se queste persone si scocciano a sentirsi ripetere che alle 17,30 l'orario di lavoro è terminato, sappiano che ai delegati scoccia ancora di più. Per cui vediamo di

ORARIO FLESSIBILE

Nei prossimi giorni dovrebbe riunirsi una sorta di commissione tecnica tra direzione e c.d.f. per analizzare tutti i possibili inconvenienti legati all'introduzione dell'orario flessibile.

BABBO, DIMMI UN VALORE A CUI CREDERE. QUANTE LETTERE?



CRAL

Prosegue con forte slancio la campagna di finanziamento al Nuovo Cral. Nel momento in cui il Bollettino va in macchina, sono giunte più di 900 deleghe. In questo modo sono state superate le previsioni fatte in assemblea di almeno 800 deleghe e, riteniamo, diventa alla nostra portata l'obiettivo ben più ambizioso delle 1.000 deleghe. Pertanto invitiamo tutti coloro che ancora non lo avessero fatto a sottoscrivere, richiedendo la delega ai delegati di reparto o direttamente in C.d.F.

Ci preme dire inoltre che il risultato è stato ottimo in tutte le sedi (Faravelli, Sat, F. Testi e Sede) e che è stato praticamente raggiunto in pochi giorni. Più avanti pubblichiamo inoltre i risultati delle elezioni...

L'AUMENTO "FUORILEGGE"

Da sempre, ai delegati che cercano di contrastare la politica della Philips di discriminazione dei lavoratori anche attraverso gli aumenti di merito, le varie Direzioni rispondono "ci spiace davvero, ma i "budget" prevedono aumenti solo per i 6° e 7° livelli" (e anche tra questi s'intende ci sono buoni e cattivi).

In alcuni casi però, si è riusciti a sfondare e qualche "briciola" dei suddetti budget è arrivata in tasca a qualche 5° livello.

Ma attenzione, ancora una volta in modo discriminato. Le donne, 20.000 lire, gli uomini (stesso reparto, stesso livello, nessun merito particolare, 30.000 lire !!

Non son certo queste misere 10.000 lire che ci fanno sentire diverse e maltrattate.

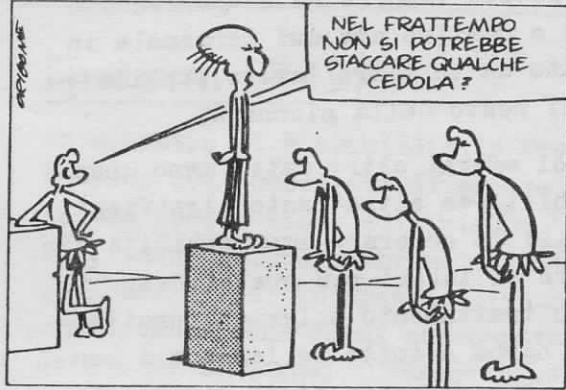
E' il principio che ci ripugna e ci fa capire che anche nella miseria la PHILIPS vuole "distinguere". Ma la legge di parità è mai arrivata alle scrivanie di Pietroforte e dei suoi amici?!



UN AUMENTO PIU' FUORILEGGE DI ALTRI.

Si tratta delle 10.000 lire lorde che una lavoratrice della Contabilità ha avuto a un anno di distanza dalla lotta delle terminaliste. Quella lotta non si concluse con un vero e proprio accordo, ma con un'intesa a risolvere i vari problemi (professionali, categoriali ed economici) che le terminaliste avevano portato avanti. Un'intesa improntata al reciproco rispetto oltre che alla reciproca fiducia (valori, questi, in cui, nonostante i tempi, noi lavoratori continuiamo a credere). Ora, che a un anno di distanza arrivino queste 10.000 lire non ci scandalizza (per quanto riguarda il rispetto tra le parti sapremo trarne le dovute conseguenze). Ci scandalizza invece (si fa per dire) che il capetto di turno, trova ancora il modo di fare lo spiritoso (leggi prendere in giro), addebitando all'intervento del C.d.F. la miseria della cifra. Da parte nostra diciamo solo questo:

+d'ora innanzi con quel capo parleremo solo a suon di scioperi.
-sempre d'ora innanzi staremo ben attenti a "fidarci" di chicchessia, soprattutto se questo chicchessia lavora (si fa per dire) in Contabilità.



IL LAVORO DELLE DONNE

In ottobre, ricordate?, si è fatto un seminario di studio, organizzato dalle delegate del Centro Direzionale, sulla condizione delle lavoratrici in aziende della zona e sull'applicazione della legge di parità.

Quei tre giorni, che sono stati ricchi di dibattito ed anche di indicazioni per iniziative da intraprendere contro quella cultura e quella pratica che continua a considerare il lavoro della donna come marginale e di serie B, erano stati preparati con una raccolta di dati e di situazioni azienda per azienda.

Della PHILIPS, per esempio, è stato possibile comporre questa fotografia:

- su 685 impiegati, 260, pari al 38%, sono donne inserite nei diversi livelli con queste percentuali :

- 2° livello	0%
- 3° "	2%
- 4° "	30%
- 5° "	60%
- 5°S "	1%
- 6° "	6%
- 7° "	1%

Le mansioni prevalenti sono, in ordine: amministrative, contabili, segretarie di reparto, terminaliste, addette al planning, perforatrici/cluster. Alla categoria, non sempre corrisponde la qualità del lavoro e lo si vede benissimo nel caso delle segretarie che, a pari lavoro, - sono inserite al 4°-5° o 6° livello, spesso solo in base

all'importanza del loro capo o direttore. A parità di mansioni esiste poi una differenza d'inquadramento tra donne e uomini: al "planning" quasi tutti gli uomini sono di 6° e le donne di 5° e la differenza consiste nel fatto che agli uomini è consentito andare presso le filiali per eseguire controlli e verifiche, mentre alle donne, questa parte d'attività, spesso la più varia e gradevole viene negata. Quando poi il lavoro non comporta rapporti con l'esterno, come nel caso della contabilità, per mantenere comunque una divisione di sesso, si dà all'uomo una funzione di coordinatore, nella maggior parte dei casi ingiustificata. Ancora più grave è l'effetto prodotto dagli ultimi passi nei processi di meccanizzazione che consistono nell'inserimento di terminali per la gestione ed emissione d'ordini, avvisi d'uscita, fatture, ecc. Un processo che ha toccato quasi tutti i reparti ed il cui effetto è stato, anziché la liberazione dal lavoro più esecutivo, la riduzione del personale femminile e, per quelle passate ai terminali, una maggior nocività e l'impossibilità di altre prospettive

LO SO CHE BISOGNA
APPLICARE IL CODICE,
MA DIO BONO! SARANNO
PIÙ DI MILLE PAGINE!



di lavoro. Solo in alcune situazioni si è potuto imporre un tempo ridotto a due o quattro ore sul terminale integrato da un altro lavoro stabile per il resto della giornata.

Sono poi emersi altri dati, meno quantificabili, ma altrettanto significativi quali: la generale impossibilità di accedere ai lavori più qualificati, il diverso trattamento salariale praticato, in barba a tutte le leggi e i contratti, con gli aumenti di merito, la esclusione dai corsi di formazione professionale (l'unico aperto alle donne è quello d'inglese, conquistato e imposto da noi).

Risultati analoghi anche dalle altre aziende; addirittura si è potuto constatare che la presenza del lavoro femminile risulta inversamente proporzionale alla specializzazione ed al livello di sofisticazione tecnologica delle aziende: 10% alla Altech, 13% all'IBM, 17% alla Foster, 38% alla PHILIPS, Siemens, Sirti. Tale percentuale è anche in parte legata alla presenza o meno in Italia di settori produttivi manifatturieri o di servizi legati alle aziende menzionate. Alla PHILIPS ed alla Siemens per esempio è rilevante l'attività di contabilità e amministrazione legata alle fabbriche, mentre alla IBM, alla Foster, alla Altech la figura prevalente è quella del tecnico specializzato.

All'interno di tutte le aziende si riproduce una netta divisione del lavoro tra uomini e donne: lavoro dequalificato, di tipo esecutivo, senza autonomia, privo di prospettive di miglioramento professionale con conseguente impossibilità di progredire al pari degli uomini sia dal punto di vista salariale che d'inquadramento.

Insomma niente di nuovo rispetto a quanto diciamo da tempo anche se l'averlo messo tutto insieme nero su bianco, è un merito che ci sentiamo di rivendicare. Anche perchè questi dati cominciano a girare nel sindacato (sono stati parte del materiale distribuito al convegno FLM sulla legge di parità), a diventare patrimonio comune insieme ai



dati sulle fonderie dell'Alfa o sui reparti verniciatura della Fiat. L'obiettivo? Spiegare ai padroni, ma anche ai tanti uomini che ancora non ci hanno capito, che cosa vuol dire per noi "parità".

ZACCAGNINI SI RITIRA



IMPRESA DI PULIZIA

Si è tenuta nei giorni scorsi l'assemblea delle lavoratrici dell'impresa di pulizia. Insieme ai loro problemi hanno discusso anche della qualità del servizio resa all'utenza, cioè a noi lavoratori della Philips. Hanno, in altri termini, denunciato che a causa dell'organico sempre più ridotto (addirittura il padrone tenta di ridurre l'orario, e la retribuzione ovviamente) non sono in grado di pulire tutti i piani a loro affidati. Le lavoratrici si sono impegnate a respingere i tentativi del loro padrone di peggiorare le loro condizioni di lavoro. Per quanto ci riguarda, a noi della Philips, dovremmo impegnarci a che, a causa delle "barboniche" scelte della direzione, non ci si debba trovare tra i pidocchi come già succede ai nostri figli con la scuola. La direzione deve imporre al padrone della impresa delle pulizie che il servizio venga garantito e a tal fine è opportuno che l'impresa si doti di altro personale.



MENSA: RIGOSTITUIRE LA COMMISSIONE DI CONTROLLO

Puntuali le insoddisfazioni dei più riaccendono la giusta polemica sulla qualità di questa mensa. Per farla breve: occorre una nuova commissione mensa che garantisca un assiduo controllo sulla quantità, qualità e confezione dei cibi. Il cdf, in questi ultimi tempi impegnato in prima persona per il cral, non ha potuto garantire la continuità indispensabile a questa attività, pertanto invitiamo i lavoratori a dare il proprio nominativo affinché si possa costituire una nuova commissione. Senza la collaborazione di tutti non è possibile garantire un buon servizio mensa e quindi, poi, è inutile lamentarci se si mangia male.

OGGI C'È
MERDA
FRITTA.
MI RACCOMANDO
CHE NON
SIA TROPPO
UNTA, GIGGI



QUI CERCANO
DI FOTTERCI,
CESPUTI!

PROVIAMO A
DIRGLI CHE
ABBIAMO LE
MESTRUAZIONI.



CONTROINFORMAZIONE ALIMENTARE

Mangiare in modo sano significa dare al nostro organismo tutto ciò di cui ha bisogno senza eccessi e senza carenze e soprattutto senza sostanze dannose all'organismo stesso. Nello scorso numero del Bollettino avevamo pubblicato le tabelle dietetiche dei principali alimenti; in questo numero spieghiamo che uso farne di quelle tabelle, cioè **COME ALIMENTARSI IN MODO SANO**, senza avere la presunzione di esaurire tutti i termini dell'argomento, sicuramente molto più ricco di temi di quanto noi se^{ne} possa sviluppare sulle pagine del Bollettino. Il nostro organismo ha diversi tipi di esigenze metaboliche: compie dei movimenti involontari (camminare, parlare, correre ecc..) e così fino alle più fini reazioni metaboliche delle cellule. Per questo il nostro organismo ha bisogno di una quantità di energia. **L'ALIMENTAZIONE HA IL COMPITO DI PORTARE ENERGIA.** Le sostanze capaci di produrre immediatamente energia nell'organismo sono soprattutto I GRASSI (o lipidi) e GLI ZUCCHERI (o glucidi o carboidrati). Le necessità energetiche variano da individuo ad individuo e perciò dobbiamo essere in grado di misurare questa energia: l'unità di misura dell'energia usata abitualmente quando ci si riferisce al potere energetico degli alimenti è la CALORIA.

I fattori per determinare il fabbisogno di calorie sono:

- **ETA'**; la necessità di energia diminuisce invecchiando.
- **SESSO**; in genere la donna necessita

di un minor numero di calorie di un uomo della stessa età, stesso lavoro, ambiente ecc.. E' intuitivo che una donna gravida abbisogna di un quantitativo maggiore di energia e quindi di calorie.

- **PESO**; la necessità di energia aumenta col peso.
- **LAVORO**; la necessità di energia dipende dallo sforzo fisico abituale.
- **AMBIENTE**; la posizione geografica, climatica, il tipo di aggregato (città, campagna ecc..)
- **CONDIZIONI PARTICOLARI**: gravidanza, malattia, disturbi vari ecc.. sono condizioni che richiedono un maggior numero di calorie.

In base a questi dati e ad altri parametri che qui non riportiamo perchè meno

significativi, esistono una serie di indicazioni che riassumiamo nella seguente balella:

=====

CONSUMO ENERGETICO MEDIO NEL CORSO DELLE DIVERSE ATTIVITA' FISICHE (quota di calorie da aggiungere alla dieta).

=====

LAVORO LEGGERO	2,5-4,9	CAL/MINUTO
LAVORO MEDIO	5 -7,4	" "
LAVORO PESANTE	7,5-9,9	" "
" MOLTO PESANTE	più di 10"	" "

Oltre che di energia, il nostro organismo ha bisogno di assumere (sempre attraverso l'alimentazione) sostanze che ricostituiscano e riproducano quelle cellule di tessuti del nostro organismo che ogni giorno degenerano e muoiono. **QUESTE SOSTANZE COSTITUISCONO QUEL GROSSO GRUPPO CHE SI CHIAMA PROTEINE**

(o protidi), sostanze cioè capaci di costruire i "mattoni" del nostro corpo e ricostruire quelli che si logorano.

Esiste poi una quarta categoria di sostanze, rappresentata dalle VITAMINE e dai sali minerali, che non intervengono per produrre energia nè per sostituire cellule morte, ma che hanno la essenziale funzione di permettere tutte quelle reazioni chimiche e chimico-fisiche che avvengono nel metabolismo.

A questo punto è utile sapere che il fabbisogno (ad esempio) di un uomo medio (35 anni, 70 Kg, 1 metro e 72 di altezza) è di 2.600 calorie al dì, mentre per una donna media (35 anni, 58 KG, 1 metro 63 di altezza) è di 1.850 calorie al dì, con l'aggiunta di 200 calorie se in gravidanza e 1.000 se in allattamento. Per gli stessi tipi le proteine, in grammi, sono 65 per l'uomo e 55 per le donne.

E' quindi bene sapere che oltre agli zuccheri (che vengono immediatamente trasformati dall'organismo in energia) ed ai grassi (che per fare energia necessitano di tempi più lunghi), anche le proteine (oltre alla funzione di cui abbiamo detto sopra) possono essere degradate e distrutte durante il metabolismo per dare energia. E' perciò utilissimo sapere che grassi, zuccheri e proteine danno

quantità diverse di calorie al corpo, ossia:

- 1 grammo di grasso dà 9 cal. circa;
- " " " zucchero 4 " "
- " " " proteine 4 " "

Così sapendo la composizione in grassi, zuccheri e proteine dei vari alimenti è possibile sapere quante calorie ci danno il che è uno strumento prezioso di controllo della nostra alimentazione (ed ecco l'utilità della tabella pubblicata sul numero scorso). Ma non è finita. Si potrebbe commettere l'errore, una volta conosciuto il nostro fabbisogno di calorie, di non equilibrare le diverse componenti che producono energia (ad es.: 5 litri di latte mi danno le 3.200 calorie necessarie al mio organismo!). Un pasto equilibrato ci deve fornire tutte le componenti su accennate in proporzione, indipendentemente dal fabbisogno energetico.

Prezisando: il 65% dell'energia totale deve essere fornito dagli ZUCCHERI, il 25% dai grassi e solo il 10% dalle proteine.

FACCIAMO UN ESEMPIO: una persona che abbisogna di 2800 calorie al giorno dovrà alimentarsi in modo tale da realizzarne 1.820 in zuccheri, 700 in grassi e 280 in proteine.

Per questa volta è finita. Sul prossimo numero tratteremo ancora questo argomento, parlando più nel dettaglio degli zuccheri, delle proteine, dei grassi e delle vitamine.

da "IL GIORNO" - 9/10/79

IL MENU'

Anche l'aereo era stato ribattezzato, col nome di «Shepherd I», cioè «Pastore», e dipinto sulla fusoliera con lo stemma papale. I soliti avvisi delle hostess all'interfonico si rivolgevano prima a «Sua santità», poi agli altri. La cena è stata raffinata, benchè consumata tra gli scossoni di qualche tempesta, con caviale fresco dell'Iran, salmone scozzese e radice di sedano, primo piatto di aragosta Thermidor o a scelta costata di agnello in salsa di menta o filetto Châteaubriand. I vini comprendevano uno Château Talbot St-Julien del '70, un Moët-Chandon o, accoppiato all'aragosta, il californiano Freemark Abbey Chardonnay del '77, un prosecco fruttato. Reminiscenze monastiche penetravano anche altre porta-

te, uno dei formaggi veniva dalla Trappa del Gethsemani, nel Kentucky, dove era vissuto Thomas Merton, certe caramelle conclusive erano state fornite dai trappisti dell'abbazia del Mount Saint Mary, a Wrentham, nel Massachusetts, e la marmellata di susine selvatiche portata per la prima colazione nel sole delle Baleari era fatta dai trappisti dell'abbazia di San Giuseppe, a Spencer.

«Molti felici atterraggi futuri, bentornato a casa» — diceva l'ultimo congedo della hostess, accolto da qualche battuta di «Arrivederci Papa» canticchiato da un coretto di fotoreporter sul motivo di «Arrivederci Roma». Il prossimo viaggio lungo dovrebbe esserci in gennaio, verso le Filippine. «Arrivederci, good-bye», disse Wojtyla all'interfonico, ringraziando tutti per il volo e per la compagnia, mentre ormai Fiumicino era in vista.

Giancarlo Zizola

IL PAPA A NAPOLI



L'ULTIMO SALUTO

Scena: salone dei rinfreschi dell'Hotel GALLIA.

Scopo: porgere il saluto, l'ultimo, all'ing. U. B., neo pensionato di lusso, dall'1/1/80 ex capo del personale di TUTTA la Philips !!

Invitati: tutti i dirigenti, direttori e mogli.

Ospite d'onore: l'U.B., ovviamente, e l'AMMINISTRATORE DELEGATO!

Gran vivandiere e presentatore della festa: sig. PECORAIA.

Somelier: dott. PANCINI, coadiuvato dall'ing. PISCIATI.

Giullare di corte: dott. LUGLIONI.

Dialoghi: l'ing. Alci: "pota... vacca...os...". Il dott. LOT ERI E LOT RIMANI: "Se al posto Suo ci mettono Quell'Altro, il posto di quell'altro lo prenderà Quello. Ma quello chi lo sostituisce? E se ci mettono Costui? Costui è senz'altro più duttile di Col'altro, ma anche Tale potrebbe tentare. E se puntassimo su Tizio? Così potremmo contare sull'appoggio di Caio che è in combutta con Tazio. Ecco, mi sembra che questa soluzione vada bene. Chissà se Sua Maestà la prenderà in considerazione?". Queste cose le diceva al sig. GRAZIOSO, il quale, con signorile distacco, fa notare che: "Io punterei tutto su Carlodebole. E' l'unico che ha la Statura per farlo".

Posizione psicologica del successore: ESTATICA! Il dott. C'è chinato sorride a tutti, accetta con non challenge le congratulazioni e di tanto in tanto apre metaforicamente la bocca e vi introduce bocconi di pane tostato, burro e caviale dicendo: "strano sapore queste more! Tutti sti fertilizzanti!!"

Il Prof. Zanfiorini rivolto a Masuno: "Bisogna essere logici, caro dottore e la logica dice che quando uno, soprattutto se con alte responsabilità, come il nostro U.B., va in pensione, bisogna sostituirlo; il mondo, in altri termini, non si ferma ed occorre fare in modo che, insieme al mondo, niente altro si fermi. E' la logica ad imporlo, mi sapisce? Pertanto la sua proposta di non sostituire U.B. è sicuramente lodevole sotto il profilo della fedeltà all'uomo, ma impraticabile sotto il profilo dell'interesse generale dell'azienda". E l'Amministratore Delegato? Lui si è fatto portare il trono e vi si è assiso; ai suoi piedi, sghignazzante e petulo, il dott. Luglioni. Dal suo trono guarda e controlla tutto, annotando nella mente il tal dirigente che è troppo grasso, il tal'altro che è troppo abbronzato e quello che porta un impeccabile abito Yves Saint Laurent,



Svolgimento materiale della festa: abbuffata pazzesca a spese della società come nella migliore tradizione.

Stati d'animo: l'U.B.: "che palle!" gli altri: magna, magna, che ogni boccone può essere l'ultimo!!



MINISTRI KARAKIRI ?

SE

Un ministro si è suicidato in Francia. Motivo: era sospettato di essere coinvolto in una speculazione edilizia.

Può, quest'azione, sembrare un atto di vigliaccheria, di incapacità di subire delle conseguenze, una forma esasperata di orgoglio o di vergogna; comunque è un'azione, deprecabile o meno, resta sempre una presa di posizione di quest'uomo.

E in Italia? Si suicidano giovani senza più fiducia nel futuro, anziani soli, qual che giocatore d'azzardo, ma ministri mai. Non ci auguriamo il suicidio come nuovo modello di comportamento politico, ma, se il suicidio è un atto che viene, di solito, perpetrato in casi di sconforto o per evitare il disonore, si potrebbe pensare che la nostra classe politica (soprattutto quella che governa) o non ha mai commesso nefandezze o è immune a qualsiasi forma di amor proprio.

Se analizziamo il primo aspetto, ad essere "pignoli", qualcosa da dire ci sarebbe; per amor di brevità si possono elencare solo i titoli: scandalo delle banane, la sparizione dei fondi per il Vajont, le tangenti ENI, le implicazioni di generali e ministri nella strage di P.zza Fontana, le speculazioni sulle case dei terremotati in Friuli, tangenti Lockheed e così via. Sì, e così via, perchè in più di trent'anni, scandali grossi e piccoli hanno costellato la vita politica italiana.

E allora? Si potrebbe supporre che questi uomini politici non abbiano amor proprio, e questo, in parte, è la verità, ma è troppo poco.

Si deve osservare da più vicino il potere nel nostro paese, un potere costruito su una religione, ricordiamoci, dei ... "comunisti che mangiano i bambini" e dei "miracoli elettorali" (e poi si parla male di Komeini), su interessi politico-finanziari e da qui il via alle speculazioni edilizie, alle bustarelle, agli appoggi mafiosi, ai servizi segreti gestiti come "cose proprie", alle tangenti, ai carrozoni statali, ecc.

Un potere che ha pasato il proprio potere sulla capacità di mangiare, arraffare il più possibile, un potere che mentre ci pro-

disapprovando questa mancanza di tono austero.

E lui, il festaggiato? Sobrio come sempre, non mangia, non beve e non fa fracasso. Contenuto nei modi ringrazia il "sincero" affetto di cui è fatta oggetto la propria persona e solo di tanto in tanto molla qualche ceffone a quel direttore che, come sua abitudine, si è dimenticato di togliersi le mollette dal fondo delle braghe, dato che, in preda alla sua ecologica avarizia, va sempre in giro in bicicletta. Il quale direttore, convinto che quelle siano manifestazioni d'affetto, a sua volta non manca di riempire di ceffoni il povero dott. Porcellini dicendogli: "ne stai facendo di carriera eh, vecchia canaglia!" La festa volge al termine. Tutti escono, chi più chi meno, barcollando, escluso lui naturalmente, l'U.B. Rimane soltanto Carlodebole, che per espresso incarico del neo pensionato, raccoglie tutti gli abbondanti avanzi del festino e li carica su un pulmino della ditta. E la sera, da solo, moderatamente, l'ex Capo del Personale di TUTTA la Philips, festeggerà le sue nozze d'oro col potere. Cento di questi giorni.

pina la figura manageriale moderna di Agnelli, costruisce fabbriche in cui si muore, che per anni si è arricchito sui bassi salari, che ha rovinato l'agricoltura, che è sempre stato pronto ad accogliere le richieste delle multinazionali, specie se americane.

Un sistema di potere che ha introdotto in Italia la mentalità che il furto è furto solo per chi non è furbo, che è stato il continuatore del "me ne frego" mussoliniano, se ne è infatti fregato dell'ecologia, della qualità della vita, del colera... e questa gente è "in grado" di suicidarsi?

In America, ed è tutto dire, lo scandalo Watergate ha fatto cadere Nixon, qui ci voleva una giornalista impegnata per obbligare Leone a ritirarsi nella sua villa da 3 miliardi. Ecco perchè ogni discorso di far entrare la sinistra nell'area di governo non viene accettato, di programmazione economica viene eluso, perchè questa classe dirigente è solo capace di governare in questo modo e l'unica speranza per chi vuole una società diversa, più efficiente, più politica, più democratica, passa solamente con la sparizione dalla scena politica di questa gente.

Le strade sono due: o vengono colti da rimorsi e si suicidano, in tal caso il partito di maggioranza diventerebbe più piccolo del partito d'azione sardo, o affidare le nostre speranze alla lotta dei lavoratori e alla sua capacità di bloccare questo strapotere trentennale.



DIBATTITO:

PARLIAMO DI SOLDI - CONTRIBUTO

DI UN DELEGATO DELLA SEDE

Parliamo di soldi. Nella nostra assemblea votammo una mozione che invitava il Coordinamento Nazionale Philips a prendere in considerazione l'ipotesi di una iniziativa dei lavoratori su alcune voci salariali in funzione di due esigenze:

1. Recupero consistente nei confronti del caro vita.
2. Contrastare la politica della Philips in materia di superminimi ed incentivi.



Sono passati quasi due mesi e da allora si è saputo ben poco su quello che nel Coordinamento sta maturando, se sta maturando. Con questo mio intervento mi propongo due obiettivi:

1. Proporre alla discussione di tutti i lavoratori alcune considerazioni su come, a mio avviso, dovremmo muoverci.
2. Iniziare, anche su queste colonne, un dibattito, tra delegati e lavoratori interessati, sul rapporto tra sindacato ed impiegati.

Comincerei da questo ultimo punto, diventato, secondo me, molto dolente dopo l'ultimo rinnovo contrattuale. Sulle carenze dimostrate dal sindacato nel suo rapporto con gli impiegati, penso che siamo tutti d'accordo. Motivare queste carenze però diventa sempre difficile. A mio giudizio il sindacato manca totalmente di una politica per gli impiegati.

Vuoi per la sua storia, molto legata all'esperienza operaia, vuoi per settarismo politico (diffidenza verso il nuovo) che nega nei fatti alcune specificità della situazione impiegatizia, fatto sta che in questo sindacato gli impiegati ci stanno stretti.

L'ancoraggio a certi schemi sulla professionalità non regge più, ma, contemporaneamente, l'egualitarismo, che nel recente passato ha funzionato come riferimento "ideologico", rischia di diventare anch'esso troppo stretto, in assenza soprattutto di una analisi seria della nuova realtà dell'organizzazione del lavoro. Non mi propongo certo di affrontare in poche righe questi temi: mi limito a segnalarli, invitando nel contempo a "muoverci" su questo terreno, analizzando, a partire dalla nostra esperienza, quanto certi schemi del passato funzionino ancora e quanti no. Mi basta citare un esempio per indicare la direttrice su cui lavorare, prendendolo proprio dal recente rinnovo del contratto e dalla questione "soldi": si motivava la richiesta salariale perequativa in termini esattamente antitetici: da una parte si puntava ad un recupero salariale delle basse categorie, dall'altra a valorizzare la professionalità delle alte categorie, con un sistema unico, quello dell'assorbimento dei superminimi (la richiesta perequativa appunto). In realtà se ne è soddisfatta solo una di esigenze (quella delle basse categorie). Il discorso salariale sulla grande maggioranza degli impiegati è rimasto invece completamente inevaso. Si pensi che subito dopo il contratto ben il 30% degli impiegati metalmeccanici del settore elettronico ha goduto di aumenti di merito, ben più consistenti di quanto ottenuto col contratto stesso! Si pensi che almeno l'80% degli impiegati gode di superminimo (non necessariamente derivante da aumenti di merito, ma soprattutto dall'accantonamento degli scatti biennali maturati nella categoria precedente)!

DA PAOLO
PASSA!



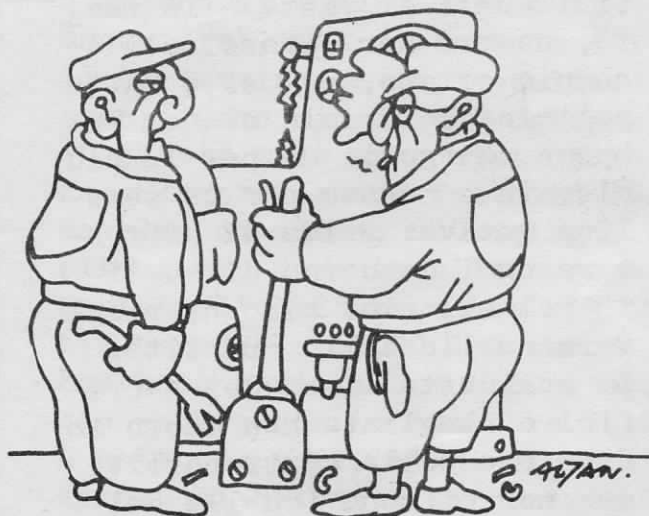
GIULIANO

In questi due anni poi ha pensato sull'insieme delle scelte salariali la politica dell'Eur, fallimentare sotto tutti i punti di vista e in realtà, sempre per rifarci all'esempio citato, non si è fatta politica salariale nè per le basse categorie nè per le più elevate e questo per un semplice motivo: prima di affrontare ogni discorso di qualità del salario, bisogna risolvere quello della quantità. La cosiddetta linea dei sacrifici è sbagliata non tanto in funzione delle contropartite che non ci sono (quella del "do ut des" è una logica un po' bottegaia), quanto piuttosto perchè dimentica che ci sono i padroni, ancora purtroppo, che negli spazi che noi gli lasciamo, fanno la loro politica tradizionale (coi soldi dell'inflazione e dei sacrifici dei lavoratori, i padroni hanno fatto di tutto salvo creare nuovi posti di lavoro).

A questo punto, secondo il mio parere, è opportuno che quell'impegno preso nella nostra assemblea, diventi esecutivo al più presto sulla base di criteri estremamente chiari: riprendere nelle nostre mani di lavoratori l'iniziativa salariale che altrimenti resta di esclusivo appannaggio del padrone. La mia proposta è estremamente semplice: garantire, da una parte, un forte aumento salariale uguale per tutti e dall'altra parte contrastare la politica dei superminimi aziendali attraverso la costituzione di un 3° elemento "reale", nel senso che sia rapportato nei fatti alla dimensione quantitativa del salario non con-

' CIPIONI, E
TE CHE SACRIFICI
INTENDERESTI DI
FARCI PER QUESTO
GOVERNO QUA ?

IO CI DICO
TRE PATER
AVE E GLORIA.



trollato (superminimo). Da più parti, nel sindacato, si avanzano preoccupazioni circa la ipotetica rinuncia ad una politica egualitaria tra gli impiegati del Centro Direzionale. Il mio discorso va da tutt'altra parte: mira cioè a garantire che certe scelte (come il parametro I00/200) diventino fatti concreti e non petizioni di principio che saltano alla prima occasione. Abbiamo una paga base contrattuale che sta ferma per tre anni (e che per giunta si rinnova su basi moderate); pertanto nel giro di 3 anni il parametro I00/200 salta quasi subito, grazie alla contingenza uguale per tutti e ai premi di produzione, col risultato che mentre il parametro ufficiale scende a I00/I60 e anche meno, quello reale, grazie alla iniziativa del padrone, sale a I00/350 e anche 400.

Non faccio riferimenti al tasso di inflazione e ai profitti della Philips per farla breve. A mio avviso occorre richiedere quindi un congruo aumento del premio di produzione uguale per tutti; un terzo elemento

basato su un parametro almeno I00/250 con base di partenza per il primo livello intorno alle 40.000 lire, garantendo nel contempo una base di non assorbimento del superminimo. Su queste basi è non solo possibile discutere di una nuova vertenza, ma auspicabile che ci si arrivi al più presto; altre strade, a mio giudizio, che ripercostrano esperienze del passato, non è più possibile ripercorrere.

QUESTANNO MENE VADO
IN PRIMA TUTTO
PIMPANTE IN SEGUITO
FARÒ L'UNIVERSITA'
E LA TESI DI LAUREA.
POI SI VEDRA'.



LETTERA DI UN LAVORATORE

Sono un lavoratore anziano che si trova in Philips da molti anni. Mi trovo in una situazione a dir poco "curiosa". Avvicinandosi il periodo della pensione, nel verificare i miei contributi versati dall'azienda, scopro che mi mancano parecchi mesi (più di un anno). Chiedo lumi al patronato e qui vengo a sapere che la cosa è perfettamente legale, perchè, non so bene per quale stupidaggine, nel periodo che va dal 48 al 51 (mi pare) l'azienda non era tenuta a versare i contributi a quei lavoratori che superavano un certo stipendio (manco fosse quello di Nossent). Per cui il mio "sogno" di andarmene in pensione al 35° anno mi tocca riman-

darlo, salvo non sborsare di tasca mia alcuni milioni della liquidazione (che è già stata fallimentare dallo scorporo della contingenza). Vengo a sapere anche che nelle mie condizioni vi sono molti altri lavoratori anziani, alcuni con due o tre anni non coperti da contributi.

Ora mi rivolgo alla direzione, tramite il Bollettino, perché in qualche modo provveda a venire incontro a questi lavoratori. Perché invece di spendere milioni e milioni per incentivare la gente ad andarsene non provvede lei a coprire quei periodi contributivi scoperti? Sarebbe così un'ingiustizia palese, anche se legale, e i lavoratori potrebbero andare in pensione alla loro scadenza naturale. Grazie.



IL MIO GOVERNO
E' OTTIMO.
IL QUAIÒ E' CHE
VOI
NON SIETE LE
PERSONE GIUSTE
DA GOVERNARE

Sciopero della fame di tre licenziati a Rivalta

«Non siamo pannelliani. È l'unico modo per farci sentire». Un pulmino davanti alla Fiat, qualche comizio, scarsa convinzione

di Loris Campetti

TORINO. «Non è vero che scioperiamo contro il sindacato, come hanno detto stampa e televisione. Siamo in lotta contro i padroni e contro la disinformazione del mass-media». Tre dei 61 operai licenziati dalla Fiat hanno piazzato la tenda davanti allo stabilimento di Rivalta, la loro fabbrica, e praticano da tre giorni lo sciopero della fame. «Non siamo pannelliani e non chiediamo agli altri operai di fare come noi. Quelli che stanno in fabbrica devono fare gli scioperi, i cortei e tutte le lotte tradizionali del movimento operaio».

E' Franco che parla. Tiene un comizio davanti alle porte, al cambioturno delle 14 e si rivolge ai «non licenziati». Molti si fermano, si affacciano dentro il pulmino dove stazionano i licenziati avvolti da coperte di tipo militare. Alcuni restano ad ascoltare, e dopo 20 minuti i licenziati tornano ad essere soli, con qualche amico e i giornalisti. Sono furibondi per le cose che sono state dette su di loro e guardano tutti con sospetto. Carmelo e Franco appartengono al collettivo operaio di Rivalta, «che non è — tengono a precisare — una cinghia di trasmissione dell'Autonomia nazionale». Licio, invece, era delegato Flm, ex Lotta continua. «Non condividiamo la linea sindacale ma vogliamo l'unità dei licenziati». Con questa vostra...
il rischio

vuole scegliere tra buoni e cattivi — dice Carmelo — ma anche chi dice di difendere tutti con una linea morbida. Noi invece difendiamo le lotte dure». «Rivendichiamo tutte le lotte che gli operai hanno fatto, compreso il sequestro di pulmann e il lancio di bulloni». Ma che c'entra la «lotta dura» con lo sciopero della fame? «Ma noi mica ci crediamo, in questa forma di lotta», incalzano tutti e tre.

E allora perché la fame? «Siamo costretti, non essendo più in fabbrica. Dopo i licenziamenti ho fatto un comizio a 500 operai — dice Licio — ma la sera Agnelli con i suoi mezzi di informazione ha parlato a 5 milioni di cittadini. L'unico modo per farci sentire era questo, anche se non ci piace e non chiediamo a nessuno di imitarci, nemmeno agli altri licenziati».

Nel pulmino c'è anche un altro licenziato, dichiara che se uno dei suoi compagni cederà e sarà ricoverato in ospedale, lui lo sostituirà nel digiuno. Accettate il collegio di difesa sindacale, insieme a

tutti gli altri compagni? «Noi abbiamo un rapporto critico con il sindacato e abbiamo anche organizzato lotte per conto nostro senza che fossero indette dal sindacato. Accettiamo il collegio per mantenere l'unità dei 61, ma a condizione che non si debba rinunciare alle nostre idee e che siano rappresentate tutte le posizioni dei licenziati».

Attaccano chi chiede le prove, «perché prove non ci sono, altrimenti saremmo in galera e poi a quale magistratura ci rivolgiamo, quella degli scandali, di Gui e Tanassi?». Ora che digiunano non vanno più alle riunioni dei licenziati. «Non possiamo mica fare tutto noi, ci sono altri compagni che si occupano di queste co-

RISULTATI DELLE ELEZIONI C.R.A.L.

RISULTATI DEFINITIVI DELLE VOTAZIONI PER IL CONSIGLIO DIRETTIVO ED IL COLLEGIO DEI SINDACI DEL C.R.A.L. (Sede, Faravelli, F. Testi, S.A.T.)

1° - MOLINARI A.	Voti n°	481	(Sede)
2° - ALBANESE G.	" "	389	(Faravelli)
3° - GUSSONI A.	" "	333	(Sede)
4° - ROLANDI Graziella	" "	312	(Sede)
5° - BARBANTI L.	" "	280	(Faravelli)
6° - ANASTASI V.	" "	273	(S.A.T.)
7° - GENTILE A.	" "	245	(Sede)
8° - INTROINI D.	" "	235	(I.S.A.-Liberaz.)
9° - TONOLINI B.	" "	233	(" ")
10° - PASINI Gisella	" "	207	(Sede)
11° - SCORTICHINI F.	" "	198	(Faravelli)
12° - LAVAZZI P.	" "	181	(Sede)
13° - SANTERAMO G.	" "	163	(")

Seguono:

PETRISI A.	" "	161	(S.A.T.)
NOSOTTI R.	" "	146	(F. Testi)
RIGHI V.	" "	140	(Sede)
ZUDDU	" "	127	(F. Testi)

COLLEGIO DEI SINDACI

1° - SACCHI F.	Voti n°	396	(Sede)
2° - CATAGNA N.	" "	336	(")
3° - AMATA G.	" "	299	(")

Seguono:

GHIOLDI C.	" "	37	(Faravelli)
SCORTICHINI F.	" "	9	(")
LAMBRI O.	" "	9	(Sede)
CERIZZA A.	" "	7	(F. Testi)
MONETA G.	" "	7	(Faravelli)

ed altri 37 lavoratori con punteggi inferiori.

SCHEDE VALIDE N° 665

" nulle " 2
" bianche " 4

Il neo-eletto Consiglio Direttivo farà in modo che tutte le Sedi siano rappresentate.

La prima riunione del Consiglio Direttivo e del Collegio dei Sindaci è fissata per lunedì 17/12 nel locale del Consiglio di Fabbrica-Sede - alle ore 18.

Sede, 10/12/1979

Il Comitato Elettorale