

BOLLETTINO

a cura del gruppo di studio philips sede

ho un anno di piu'

Ed eccoci entrati nel nono anno di vita! Ma con questo numero non abbiamo solo un anno di più. Anche se non sempre siamo riusciti a mantenere alto il livello del bollettino con articoli interessanti, simpatici e leggibili, anche se alcuni esami li abbiamo superati solo col minimo dei voti, giungiamo al nono anniversario con un bilancio positivo sotto molti aspetti: abbiamo fatto uno sforzo per stamparlo in modo diverso, in un modo che ci permettesse di renderlo più bello graficamente, più agile e invitante; abbiamo fatto uno sforzo perché il bollettino non fosse il parto della volontà di pochi addetti ai lavori, ma il prodotto di un sempre più ampio numero di

lavoratori (attraverso una redistribuzione degli incarichi e delle responsabilità oggi il Bollettino è gestito da un Comitato di Redazione, vero e proprio, composto da una dozzina di persone); abbiamo fatto uno sforzo nella distribuzione aumentandone la tiratura a 1.000 copie per esaudire la domanda di altre sedi Philips cittadine.

Ci siamo riusciti!

Così il nostro bollettino è diventato un esempio da imitare non solo per altre aziende della nostra zona sindacale, ma, trovando ospitalità sul prossimo numero de "Il Lavoratore Metallurgico" (periodico della Fed. Lavoratori Metalmeccanici di Milano e Provin-



s o m m a r i o

- * HO UN ANNO DI PIÙ
- * STRUTTURA SALARIALE 1.1.78
- * NELLO STIPENDIO DI GENNAIO
- * I BUONI, I MEDIOCRI E I...
- * SOTTOSCRIZIONE DI NOVEMBRE
- * PARLIAMO UN PO' DI...CRISI
- * L'INIQUO CANONE
- * STRAORDINARI E BLOCCO
- * IL DATA SYSTEM SARÀ...?
- * TRATTENUTE SULLA 13[^] E SUL PREMIO FERIALE
- * PETTEGOLEZZI D'ALTO BORDO
- * PARODIANDO PHILIPS CRONACHE
- * IL QUESTIONARIO VERTENZA
- * IL RETOPS 2 MODIFICA...
- * ...L'ELCOMA RISPONDE
- * UNLAVORATORE CI CHIEDE...
- * ASSOLTI I NAZISTI DI O.N.

cia) diventa esempio a livello cittadino. Inoltre, tra i responsabili del Coordinamento Philips sta crescendo l'esigenza di un analogo bollettino, con una diffusione di massa in tutte le fabbriche del Gruppo.

E tutto questo è merito nostro e di tutti quei Lavoratori che lo leggono, che ci aiutano con le loro critiche ed i loro suggerimenti, che lo sostengono finanziariamente.

Dobbiamo essere soddisfatti? NE SIAMO ORGOGLIOSI! SI, siamo orgogliosi di un bollettino che è sopravvissuto e sopravvive a tante difficoltà e che invecchiando come il buon vino non marcisce ma cambia, matura e si fa migliore per coloro che lo possono apprezzare.

Tutto questo orgoglio non ci impedisce anche di chiederci di tanto in tanto: "cos'è un bollettino, chi lo fa e per chi?".

Certo, una risposta facile c'è: "è un periodico fatto da lavoratori per i lavoratori e che tratta i problemi dei lavoratori". La risposta in sé non fa una grinza ma non basta, perché è una verità che va periodicamente accertata.

Il mese scorso una trentina di lavoratori si sono riuniti per una discussione sul bollettino.

Abbiamo cercato di fare proprio questa verifica, a partire da quella dicitura a cui ci siamo abituati ma il cui senso non tutti conoscono più: "a cura del Gruppo Di Studio".

Non è un mistero che il Gruppo di Studio, in quanto struttura organizzata, non esiste più da tempo, perché sostituito nelle sue funzioni dal Consiglio di Fabbrica.

E allora perché il Bollettino viene redatto ancora "a cura del Gruppo di Studio"? Perché non "a cura del Consiglio di Fabbrica"? Perché anche se redatto in buona parte da delegati del CDF, il bollettino aspira - e qui sta il legame con la sua origine e la sua tradizione - ad essere il prodotto del lavoro collettivo di lavoratori Philips, nel reciproco rispetto della loro diversa collo-

cazione politica e indipendentemente dalla loro qualifica di delegati.

Questa aspirazione, che non sempre si è realizzata, resta pur sempre viva e nelle difficoltà diventa vitale. E il Gruppo di Studio ha ancora ragione di esistere se considerato come un gruppo di lavoratori più ampio e diverso dal CDF e che in collaborazione con questo di volta in volta costruisce il bollettino. Nulla di formale dunque se la dicitura è "a cura del Gruppo di Studio" e rimane tale.

Il bollettino vive solo con la pratica collaborazione dei lavoratori. Dai reparti devono nascere nuove forme di partecipazione che si affianchino o sostituiscano le vecchie. La lotta all'Autoritarismo, ai vecchi miti della carriera e della subordinazione, deve trovare linfa vitale dai fatti quotidiani che trovano espressione sul bollettino. Tutti possono collaborare sulla base della propria esperienza e del proprio modo di esprimersi.

L'odio che i vari Beltrami, Pietroforte, Van Der Meer, Punt e tutta la stirpe degli ammalati di "Caponite" nutrono verso il nostro bollettino, non è dovuto solo al fatto che il bollettino parla contro di loro, ma soprattutto perché parla di loro. E' questa la cosa che non possono tollerare e ce lo hanno detto più volte, con preghiere e minacce, perché parlando di loro senza toglierci il cappello miniamo il loro prestigio e l'autorità dell'INTERA GERARCHIA AZIENDALE.

Ma sul bollettino parliamo anche di noi, dei nostri problemi di lavoratori, dei nostri difetti, con autoironia.

La differenza tra noi e i padroni in fondo consiste anche in questo: l'ironia, l'autoironia, migliora i lavoratori.

I padroni invece, ridicolizzandoci li distrugge in ciò che di più caro hanno: l'immagine del proprio potere.

D'ora in poi, tutti i mesi, subito dopo l'uscita del bollettino, ci si ritrova in mensa per discutere di noi, di politica, del bollettino.



NOTIZIE del C. d. F.

struttura salariale philips sede 1-1-78

CATEGORIA	PRIMA VOCE DELLO STIPENDIO						CONTINGENZA ALL'1.1.78	PREMIO PRODUZIONE MENSILE	M E N S A	TOTALE LORDO (escluso 4-5)
	MINIMO CONTRATTUALE	TERZO ELEMENTO	SUPERMINIMO COLL. CATEGORIA	SCATTI ANZIANITA'	SUPERMINIMO INDIVIDUALE	TOTALE (ESCLUSO 4-5)				
1^ operai	142.000	23.000	-	165.000	154.697	33.462	3.500	356.659
2^ operai	148.000	24.380	-	172.380	161.918	33.462	3.500	371.260
2^ impiegati							165.389			374.731
3^ operai	156.000	25.990	-	181.990	168.624	33.462	3.500	387.576
3^ impiegati			330			174.175	393.457			
4^ operai	167.000	28.520	-	195.520	171.874	33.462	3.500	404.356
4^ intermedi			173.707				406.189			
4^ impiegati			174.175				406.657			
5^ operai	180.000	31.280	7.580	211.280	187.478	33.462	3.500	435.720
5^ intermedi			8.400			200.842	456.664			
5^ impiegati			219.680			201.063	457.705			
5^ s. impieg.	205.000	36.800	-	241.800	201.063	33.462	3.500	479.825
6^ impiegati	220.000	40.020	11.560	271.560	236.218	33.462	3.500	544.740
7^ impiegati	245.000	45.540	-	290.540	236.218	33.462	3.500	563.720
VEDI NOTA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

- 1) L'importo è comprensivo dell'E.D.R. di L. 37.000, assorbito in paga base
- 2) E' il nuovo terzo elemento in vigore dal 1.1.78, secondo quanto stabilito dal recente accordo aziendale. Vedere tabella esplicativa sul Bollettino di Novembre e Philips Cronache di gennaio che ce l'ha copiata senza peraltro pagarci i diritti d'autore.
- 3) E' un residuo delle "riparametrazioni" effettuate con l'inquadramento unico (sparirà, forse, con il prossimo contratto nazionale).
- 4) Maturano dopo i 21 anni.
 Per gli impiegati (e intermedi) un massimo di 12 scatti per ognuno dei tre gruppi di categorie (2/3/4 - 5/5s - 6/7). Il valore di ogni scatto è pari al 5% dell'importo totale dalla somma del minimo contrattuale più la contingenza al 1.1.78.
 Per gli operai una massimo di 4 scatti per ogni categoria. Il valore di ogni scatto è pari all'1,5% del minimo contrattuale.
- 5) Possono averlo formato :
 - scatti di anzianità maturati nelle precedenti categorie
 - contrattazione dello stipendio all'atto dell'assunzione
 - indennità particolari (trasferimenti, ecc.)
 - perequazioni conquistate nel reparto
 - aumenti "di merito" fatti dalla direzione per i più svariati motivi, a volte comprensibili, a volte inconfessabili, sempre arbitrari.

Sub-Nota

Per quanto riguarda noi metalmeccanici possiamo tranquillamente sostenere, per tacitare i gazzettieri che non perdono occasione di fare prediche agli operai, che questo è l'unico pezzo di "giungla" inserito nella nostra retribuzione.

- 6) Il totale delle colonne (1) + (2) + (3) + (4) + (5) rappresenta la prima voce dello stipendio.
- 7) I valori qui riportati sono riferiti ai soli lavoratori con età superiore ai 21 anni. Fino al 31.1.74, infatti, per i lavoratori con meno di 21 anni, il valore del punto di contingenza era inferiore.
- 8) Dal 1.1.78 il premio di produzione passa da L. 30.385 a L. 33.462 (da 395.000 a 435.000 annue) per 13 mensilità.
- 9) La indennità di mensa è sempre ferma a L. 3.500 per tutti (anche il buono mensa è fermo, di conseguenza, a L. 140).
- 10) Sommando le colonne (6) + (7) + (8) + (9) si ottiene il totale lordo mensile. Moltiplicando per 13 il lordo mensile e sommando il premio feriale (L.430.000 per il 1977) si ottiene lo stipendio lordo annuo teorico.



nello stipendio di gennaio

PREMIO DI PRODUZIONE

Passa, per tutti, da L. 30.385 a L. 33.462. L'aumento è in "denaro fresco".

TERZO ELEMENTO

La misura dell'aumento varia in funzione della categoria e della quota di superminimo individuale di ognuno :

CATEGORIA	1 [^]	2 [^]	3 [^]	4 [^]	5 [^]	5 [^] s	6 [^]	7 [^]
AUMENTO	4.000	4.880	5.990	8.020	10.280	15.300	18.020	23.040

L'aumento di cui sopra sarà "denaro fresco" solo per coloro che abbiano un superminimo individuale inferiore.

Ecco alcuni esempi :

- per i lavoratori al 5° livello l'aumento del terzo elemento è di L. 10.280 :
- lavoratore A - supermin.L. 0 - riceverà un aumento di £10.280 e il superm. rimane 0
- " B - " " 7000 - " " " " 3.280 " " " va a 0
- " C - " " 20000 - non riceverà alcun aumento e il supermin. sarà 9720

SCATTI DI ANZIANITA'

L'aumento di contingenza (per impiegati e intermedi) incide sull'importo degli scatti di anzianità. Il ricalcolo viene fatto all'inizio di ogni anno.

I punti maturati nel corso del 1977 sono stati 24 per un importo di :

$$24 \times 2.389 = L. 57.336$$

L'aumento in "denaro fresco", sarà perciò di L. 2.867 per ogni scatto maturato. (unica eccezione l'ultimo scatto eventualmente maturato nel 1977, che può essere già stato parzialmente rivalutato).

i buoni, i mediocri e i cattivi

Negli ultimi mesi del '77 sono state distribuite ai Reparti le nuove schede di valutazione per i soli lavoratori di 6^a e 7^a categoria, cioè solo per coloro che dalla direzione sono considerati "quadri intermedi" dell'azienda.

Con queste schede i Servizi del Personale tendono ad avere una fotografia del lavoratore sotto questi profili :

- qualità della prestazione e del rendimento
- grado di responsabilizzazione
- grado di autonomia e capacità di iniziativa
- capacità nei rapporti umani
- la attitudine al comando (leadership).

Alcuni dirigenti hanno compilato queste schede discutendo le loro valutazioni coi lavoratori interessati. Molti altri, ancora una volta, "democraticamente", hanno fatto tutto di nascosto.

Prima domanda : quale validità hanno queste valutazioni e quanta considerazione godranno da parte dei Servizi del Personale ?

C'è da preoccuparsi seriamente, perchè se usassimo gli stessi parametri per valutare i nostri dirigenti, ben pochi sarebbero ritenuti in grado di svolgere il ruolo e i compiti loro affidati e quindi anche di dare obiettive valutazioni sui loro "collaboratori".

Seconda domanda : Quale utilità possono avere ancora queste schede di valutazione per i Servizi del Personale ?

Noi pensiamo che l'utilità delle schede per un più proficuo utilizzo dei "quadri intermedi" nell'ambito dell'organizzazione aziendale sia un aspetto più che marginale e secondario dato che poi poco o nulla cambia. Ciò che è vero per tutti è che questa è una delle tante schedature a cui il cittadino viene sottoposto nelle società cosiddette "civili e libere" e che nei fatti si riduce a un intimidatorio voto in condotta.

Ricordiamo a tutti che, grazie all'accordo aziendale del '69, chi vuole conoscere la valutazione espressa dal proprio capo può richiedere la scheda presso i Servizi del Personale.



la sottoscrizione dello scorso novembre

Per la manifestazione del 2 Dicembre sono stati raccolti in Sede attraverso la vendita dei biglietti L. 565.000.

Sono state versate alla F.L.M. di zona L. 400.000 e sono state spese per acquisto premi della sottoscrizione L. 47.000. Le rimanenti L. 118.000 sono state assegnate al fondo cassa del Consiglio di Fabbrica.

parliamo un po' di..... questa crisi

Non è più un mistero per nessuno che la crisi economica e politica del nostro paese si sta pericolosamente aggravando: basta scorrere l'elenco delle fabbriche che chiudono, guardarsi un po' in giro per il centro di Milano con le vetrine del MOTTA e dell'ALE MAGNA tappezzate di cartelli "occupato a difesa del posto di lavoro"; seguire la cronaca spesso pompata ad arte, ma comunque pesante dell'aumento della criminalità e del terrorismo. La reazione che molti di noi hanno di fronte a tutto questo è un rinchiudersi a riccio nel proprio guscio caldo nelle certezze durevoli dell'ambito familiare della cerchia degli amici, nell'evansione del fine settimana e della televisione, nel badare a sè stessi e basta.

E' questo certamente un atteggiamento che si va diffondendo specie nei periodi - come questo - in cui è più difficile vivere forti passioni ideali e quando sembra che la crisi macini ogni spinta al cambiamento.

E' forse una nostra sensazione, ma riteniamo che anche qui in PHILIPS sia necessario battere una certa atmosfera di "disimpegno" e di disinteresse per problemi che come lavoratori, come classe sociale siamo chiamati ad affrontare: certo abbiamo tutti sulle spalle una lunga, dura e faticosa vertenza di gruppo, ma certamente non possiamo dire che il 6 novembre (data dell'accordo) tutto si sia risolto: la PHILIPS non sta sulla luna e noi nemmeno, siamo cioè tutti coinvolti dal fatto che i nostri figli o i nostri parenti non trovano lavoro o lo stanno perdendo o sono magari da mesi in CASSA INTEGRAZIONE; dal fatto che la scuola funziona malissimo, che mancano i servizi sociali essenziali (asili nido, mutue efficienti, spazi verdi e per lo sport ...), che sul nostro salario gravano ancora i famigerati B.O.T., che governanti incompetenti e corrotti siano ancora alla guida del paese e lo stiano portando alla rovina.

Cose queste che abbiamo detto spesso, ma che oggi sottolineiamo con più forza perchè la situazione è veramente drammatica e perchè pensiamo che sia compito nostro, di noi lavoratori e del movimento sindacale unitario

fornire un maggiore impegno di partecipazione per cambiare le tantissime cose che non vanno.

Proprio in questi giorni in tutte le fabbriche decine di milioni di lavoratori stanno scioperando e discutono nelle assemblee un documento-piattaforma generale che la Federazione CGIL-CISL-UIL pone alla base del confronto con i partiti e con il futuro governo sui temi della politica economica - della riconversione industriale - dell'occupazione: si tratta di un documento "aperto" e cioè suscettibile di modifiche, di integrazioni di emendamenti da parte delle fabbriche, delle assemblee provinciali, fino all'assemblea nazionale dei delegati del 14 febbraio, che lo renderà definitivo.

E' importante allora cogliere questa occasione di dibattito e di confronto tra di noi anche perchè non intendiamo trasformare l'analisi di questi problemi decisivi nella solita - generica - dichiarazione giornalistica ma farne viceversa uno strumento di iniziativa e di lotta per tutta una lunga fase: approfondiremo meglio in assemblea, nel C.d.F. e nelle discussioni nei reparti i vari punti

CONCORSO A PREMI

(VEDI SPIEGAZIONE A PAGINA 14)

PARODIANDO PHILIPS CRONACHE



CHI È IL PERSONAGGIO DELLA VIGNETTA?

QUALE RECENTE EVENTO POLITICO HA ISPIRATO L'AUTORE?

Forattini 78

del documento. Qui ci preme richiamare una osservazione di fondo: è necessario abbandonare lo schemino per cui a fronte delle nostre richieste di riforma sui temi dell'Agricoltura - Energia - Trasporti - Partecipazioni Statali, ecc. si accompagna l'elenco delle nostre disponibilità sul costo del lavoro (l'eterno imputato), sulla mobilità, su Fisco e tariffe; abbiamo infatti già verificato l'anno scorso che le concessioni fatte sulle liquidazioni, le contingenze "anomale" e sul paniere della scala mobile non hanno certo migliorato le cose: anzi non è stato fatto nulla di quanto promesso e i 650.000 giovani della legge Anselmi stanno ancora aspettando dopo oltre 6 mesi un posto di lavoro qualsiasi. Non si tratta di evitare il confronto anche su questi problemi ma un conto è porli in un quadro coerente e definito delle nostre richieste, altra cosa è invece dare alle controparti margini di manovra per accogliere le disponibilità e menare il can per l'aia su tutto il resto; due soli esempi: richiede una nuova più equa politica fiscale (eliminando i B.O.T. - facendo pagare gli evasori con nuovi strumenti democratici di accertamento) e richiedere l'aumento delle aliquote oltre gli 8 milioni (un limite a cui tra pochi mesi giungeranno molti lavoratori) è certo una contraddizione pesante; come pure decidere adesso che verranno scaglionati gli aumenti salariali dei contratti oltre che colpire l'autonomia decisionale delle federazioni di categoria (come i Metalmeccanici) dà fiato alle trombe della propaganda padronale sui "favolosi salari" italiani e nasconde invece le discriminazioni, i superstipendi delle alte sfere, il peso abnorme degli oneri sociali che con la riforma della busta dovremo affrontare - dal nostro punto di vista - nei prossimi contratti.

Si porrà quindi la necessità di modificare a fondo il documento anche su altre questioni, prospettando sui temi dell'Agricoltura, dell'Energia, dell'Elettronica, ecc. precise e incisive vertenze di settore che diano reale continuità alla pressione che il movimento dei lavoratori ha esercitato nel corso delle lotte aziendali del '77 e ne consolidino i risultati ottenuti.

L'allargamento dei nostri obiettivi dall'am

bito strettamente aziendale può infatti consentirci di incidere sulle stesse scelte di Governo, visti gli effetti sempre più pesanti che tali scelte hanno sulla vita delle imprese, con i finanziamenti agevolati, i sostegni clientelari ad aziende o interi settori fallimentari o fatti fallire per favorire i privati (caso UNIDAL) ecc.

E' la lezione che i metalmeccanici hanno imposto a tutto il movimento sindacale (anche ai vertici più "responsabili") con la manifestazione di Roma del 2 dicembre e che ha creato le premesse - ormai da tutti riconosciute - della caduta del Governo Andreotti: si tratta adesso di far pesare - proprio durante la crisi di governo - il punto di vista dei lavoratori sui programmi che i partiti stanno discutendo e di imporre anche con lo sciopero generale i contenuti più qualificanti - primo fra tutti

l'occupazione - delle nostre richieste: non vale l'obiezione che non si sciopera se non c'è il Governo; i Padroni ci sono eccome. Se come lavoratori sapremo fare proposte valide e coerenti di trasformazione dell'economia e della società per una uscita reale dalla crisi di questo sistema balordo, il nostro contributo potrà favorire un mutamento degli stessi equilibri politici del paese - senza cedere al ricatto di chi - per nulla cambiare - minaccia le elezioni anticipate.

Sembra diventato ormai quasi un ritornello che "il Sindacato non si occupa delle formule di governo ma dei programmi": ma ci domandiamo è possibile al punto in cui siamo pensare di far dirigere ancora il paese da quelle forze che l'hanno portato alla rovinosa situazione attuale? Non sarebbe ora che "buoni programmi" al governo - qualora venissero presentati - siano realizzati in prima persona dai partiti del movimento operaio con il concorso critico, autonomo, di lotta e di partecipazione del movimento dei lavoratori e dei ceti popolari? Poniamo questa domanda in modo problematico perchè sappiamo che anche tra di noi nelle fabbriche e negli uffici, nello stesso Sindacato non tutti i pareri sono concordi. Vogliamo porlo come elemento di riflessione e di dibattito in queste settimane cruciali per il nostro avvenire.

UNA NUOVA STANGATA CHE IL GOVERNO CHIAMA "EQUO CANONE"



INFATTI...

CHE COSA PREVEDE QUESTO **EQUO CANONE?**

1- IL CONTRATTO DURERA' SOLO 4 ANNI

DOPO QUESTO PERIODO, SENZA ALCUNA MOTIVAZIONE, IL PADRONE POTRA' SFRATTARE CHIUNQUE.

DI FRONTE A QUESTO RICATTO, L'INQUILINO SARA' COSTRETTO A SUBIRE TUTTE LE TRUFFE DEL PADRONE (doppi contratti, aumenti, ecc.) CON POCHES POSSIBILITA' DI DIFESA.



3- L'EQUO CANONE NON LO SI CONOSCERA' SUBITO MA VERRA' STABILITO DA APPOSITE COMMISSIONI DI TECNICI NOMINATE DAI PRESIDENTI DEI TRIBUNALI.

QUESTE APPARENTEMENTE SONO NEUTRALI, MA I LAVORATORI SANNO BENE COME, QUASI SEMPRE, QUESTE COSE FINECONCONDO (PER FAVORIRE GLI INTERESSI DEL PIU' FORTE)

NELLA COMMISSIONE NON È PREVISTA LA PARTECIPAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEGLI INQUILINI.



LA PROCEDURA È LUNGA E COMPLICATA. NEL FRATTEMPO L'INQUILINO DOVREBBE PAGARE LA CIFRA IMPOSTA DAL PADRONE DI CASA SENZA SAPERE SE POTRA' RIAVERE I SOLDI PAGATI IN PIU'.

2- ESSENDO L'EQUO CANONE SOLO PER ABITAZIONI DUREVOLI E NON PER STUDI, UFFICI, MAGAZZINI, ECC., SI COSTRUIRA' DI PIU' IN QUESTO SENSO CHE NON IN CASE PER LAVORATORI E SI CAMBIERA' L'USO DI QUELLE ESISTENTI. E CIO' IN QUANTO SU STUDI, UFFICI, ECC. (non sottoposti ad alcuna regolamentazione dei fitti) I PADRONI POTRANNO CHIEDERE CIO' CHE VORRANNO.

4- L'EQUO CANONE NON TIENE CONTO DEL REDDITO DEGLI INQUILINI

(CHE SUCCEDERA' AI PENSIONATI ED AI LAVORATORI A REDDITO BASSO?)



E NON RUSCI- RANNO A TROVA- RE CASA

NON POTENDO PAGARE NEANCHE L'EQUO CANONE, SE NE ANDRANNO O VERRANNO SBATTUTI FUORI.... (TUTTO QUESTO SUCCEDERA' SPECIALMENTE NEI CENTRI STORICI).



5- L'EQUO CANONE NON STABILISCE CHE L'INQUILINO ABBA DIRITTO AD UNA CASA IN BUONO STATO. INFATTI SCONTA QUALCOSA SUGLI AFFITTI DELLE CASE MALANDATE E PREVEDE AUMENTI DI CANONE PER MANUTENZIONI STRAORDINARIE.



6- L'EQUO CANONE NON VALE PER LE CASE COSTRUTE O RISTRUTTURATE DOPO IL 1975. IN QUESTI CASI L'AFFITTO VERRA' DEFINITO CON UN DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA CHE È PREVISTO IN MODO DA PROCURARE AI PADRONI DI CASA MAGGIORI GUADAGNI. SE POI, COME SPESSE SUCCEDA, IL PRESIDENTE SE NE DOVESSE "DIMENTICARE,, L'AFFITTO LO FARA' IL PADRONE

7- INFINE L'EQUO CANONE È COSÌ EQUO CHE PRODURRA':

UN AUMENTO MEDIO DEGLI AFFITTI PARI AL 35%~



TUTTO QUESTO, GIÀ SI DICE, DOVREBBE FAR SCATTARE DI CIRCA 20 PUNTI LA SCALA MOBILE.

MA COME DICE IL GOVERNO "NON SI PUÒ AUMENTARE IL COSTO DEL LAVORO, QUINDI IL GOVERNO SI STA PREPARANDO"



L'EQUO CANONE DEVE TENER CONTO DEL REDDITO, IN PARTICOLARE PER I PENSIONATI ED I LAVORATORI CON BASSE ENTRATE, TRAMITE UN FONDO SOCIALE!



GIUSTA CAUSA NEGLI SFRATTI

LA GIUSTA CAUSA È LA TUTELA PIÙ IMPORTANTE CHE GLI INQUILINI DEVONO OTTENERE SE VOGLIONO GARANTIRSI LA SICUREZZA DI AVERE LA CASA

IL CONTRATTO DI AFFITTO DEVE ESSERE COME IL CONTRATTO DI LAVORO

A TEMPO INDETERMINATO E RISOLVIBILE SOLO PER GIUSTA CAUSA IMPONENDO LA PROVA AL PROPRIETARIO E COLPENANDO SE "LICENZIA, INGIUSTIFICATAMENTE L'INQUILINO"

LE COMMISSIONI DEVONO ESSERE DEMOCRATICHE, DEVONO DETERMINARE RAPIDAMENTE IL CANONE CHE DEVE APPLICARE

LA PROCEDURA DEVE ESSERE GRATUITA E LE DECISIONI DEVONO ESSERE RIPORTATE IN APPOSITI REGISTRI CHE SERVONO PER L'ANAGRAFE DELLE LOCAZIONI. L'EQUO CANONE DEVE STABILIRE IL DIRITTO DEGLI INQUILINI AD AVERE UNA CASA IN BUONE CONDIZIONI, OBBLIGANDO ESPPLICITAMENTE I PADRONI A FARE LE RIPARAZIONI

È NECESSARIO LOTTA PER OTTENERE I NOSTRI OBIETTIVI !!!!!!!!



NO! ALLO SBLOCCO DEI CONTRATTI GIUSTA CAUSA NEGLI SFRATTI

straordinari e blocco degli straordinari alcune considerazioni

Primo: gli straordinari non sono "un mostro". Ci sono sempre stati e ci saranno sempre. Perché potrà sempre capitare di aver bisogno, per finire un lavoro importante, per una riparazione urgente, di ore "straordinarie" di lavoro. Ma proprio qui è il problema. Capire da parte della direzione (e anche di qualche lavoratore) che straordinario deriva da straordinario, non ordinario, non usuale, ecc...

Proprio per sottolineare questo concetto il contratto di lavoro prevede un numero massimo di ore (settimanali, mensili, annuali) per ogni lavoratore.

Prevede inoltre che, salvo casi eccezionali per circostanze non prevedibili, gli straordinari siano contrattati preventivamente con i rappresentanti sindacali.

Non si tratta solamente di rispettare l'etimologia, evidentemente. Sotto c'è il discorso, concreto, che più lavoro (e soldi) per alcuni significa, alla fine, più disoccupazione (e meno soldi) per altri; c'è inoltre la scelta di una migliore qualità della vita, con più tempo libero da dedicare ad altri interessi.

Questo in linea generale.

Il momento attuale, per di più, ci pone di fronte a drammatici problemi di occupazione, ad una **paurosa** diminuzione degli organici anche nella nostra azienda. Sarebbe pensabile un'agevole applicazione del recentissimo accordo aziendale se cominciasse un ricorso selvaggio allo straordinario?

Le nuove assunzioni dove andrebbero a finire?

Ciononostante. In questi ultimi tempi il CDF ha ritenuto giusto dimostrare una certa elasticità, rendendosi conto che dopo novanta ore di sciopero si poneva il problema di un parziale recupero delle ore perdute. Inoltre, in concomitanza con la fine dell'anno, c'erano in alcuni uffici obiettive necessità di lavoro.

Questo "senso di responsabilità" non è purtroppo ricompensato dalla direzione che si ostina a non rispettare, almeno qui in sede, il contratto: i dati forniti sono generici e poco utilizzabili.

Un altro aspetto della violazione contrattuale riguarda gli straordinari delle categorie 6° e 7°. Qui il rifiuto è totale: nessunissima informazione.

Ricordiamo a questi lavoratori (la direzione lo sa bene) che non esiste norma contrattuale che li discrimini dagli altri in materia di straordinari: se richiesti devono essere retribuiti.

C'è stato infine l'incidente di Natale/Capodanno. A richiesta del C.di F., la direzione ha risposto con tono arrogante che non avevamo diritto alle due mezze giornate perché le "vigilie" cadevano in sabato.

Siamo costretti a ricordare, alla direzione e a quei lavoratori che hanno criticato per l'occasione il CDF, che le due mezze giornate furono accettate alcuni anni fa come compromesso (sfavorevole ai lavoratori) quando la direzione rapinò due giornate di ferie ai lavoratori interpretando a suo modo un accordo aziendale. Che di questo compromesso ci sia stata addirittura una versione riduttiva (anche se letterale), è parso troppo.

Da qui la nostra reazione ed il blocco degli straordinari.

Chiudiamo con l'ISA. Oltre ai problemi generali c'è stato in questo reparto una coda di "conflittualità", per vari motivi, riguardante operatori, preparatori, operatrici cluster e lavoratori con sperequazioni salariali.

La generalizzazione, decisa in assemblea, del blocco degli straordinari a tutto il reparto ha portato qualcuno (interessato?) a credere, e a far credere, che il CDF avesse un odio particolare nei confronti del nuovo sistema Retops. Per fortuna, e solo per smentire le voci dei maligni, il tempo è stato amico della verità.

segue →

il reparto 'data'system,, sara' ceduto ad una costituenda societa' lagomarsino / philips ?

La situazione del reparto Data System è quanto mai intricata; si parla nuovamente di cessione del reparto ad una nuova società, frutto della fusione Lagomarsino/Philips.

Situazione della Lagomarsino

La Lagomarsino versa in una situazione estremamente grave: i lavoratori che già hanno pagato per due anni con la cassa integrazione ora rischiano il dimezzamento dei 1.248 posti di lavoro.

Motivi della crisi alla Lagomarsino

A partire dal '70 la Lagomarsino non seppe rispondere alle esigenze di mercato che imponevano uno sviluppo e un rinnovamento del settore; una gestione sbagliata portò la fabbrica ad una grave crisi.

Nel '76 un nuovo tipo di gestione per la prima volta teneva conto di indicazioni che da tempo i lavoratori proponevano. Questa nuova gestione si basava: sulla unificazione fabbrica/commercio, sulla qualità e distinzione dei prodotti sul mercato, sulla riorganizzazione della rete commerciale e un accordo con la Olivetti per la fornitura di parti di montaggio. Questo accordo prevedeva una politica di progressivo sganciamento della Lagomarsino dalla Philips ed era considerato accettabile da tutti, soprattutto per i prevedibili possibili riflessi sull'occupazione.

Situazione attuale

Luglio '77. La vecchia proprietà Lagomarsino riprende le redini della società non rispettando l'accordo preso con la Olivetti, la quale blocca le forniture alle fabbriche.

I vecchi padroni vogliono scorporare la Lagomarsino Fabbrica dalla Lagomarsino sistemi contabili, dichiarano l'intenzione

da pag. 10 segue **STRAORDINARI**

Risolto (momentaneamente) il problema sono stati fatti straordinari a iosa (anche internazionali) ed è stato dimostrato che non tutti i problemi derivavano dalla "ottusità" del C. di F., come si voleva far credere.

di uscire di scena dopo aver dato la batosta finale, e iniziano a costituire una nuova società per commercializzare i prodotti Philips lasciando affondare la fabbrica. In settembre viene rinnovato il contratto con la Philips.

A questo punto si parla di liquidazione del gruppo von salvataggio di soli 700 posti oppure di fallimento.

Le Organizzazioni Sindacali e i lavoratori Lagomarsino hanno denunciato questo comportamento: il Tribunale dà ragione ai lavoratori e alle OO.SS. ingiungendo ai Lagomarsino di non effettuare licenziamenti e scorpori della società. Dopo alcuni incontri il Ministero propone una sovvenzione di 16 miliardi (di cui metà subito) all'eventuale rilevatore della società a patto che non venga effettuato nessuno scorporo e che venga mantenuto l'accordo intrapreso con la Olivetti.

Agli inizi di dicembre i Lagomarsino hanno consegnato i libri contabili in tribunale avanzando la richiesta di un concordato preventivo per cessione dei beni; questo allo scopo di liquidare l'azienda pagando i creditori al 40%.

I lavoratori della Lagomarsino hanno ben chiaro per quali interessi e con quali finalità si stia giocando sulla loro sorte e lottano contro la fusione con la società Philips, per la continuità del gruppo Lagomarsino.

Le continue notizie di scorporo del reparto non hanno certo facilitato la vita ai lavoratori del Data System. La politica della società Philips è sempre stata oscura ed incerta e mai, negli ultimi tre anni, si è potuta verificare l'intenzione di inserirsi saldamente sul mercato italiano nel campo dei sistemi computerizzati, malgrado le possibilità di sviluppo fossero reali.

Tutto ciò conferma nuovamente la tendenza della multinazionale Philips a non volersi impegnare in Italia nella diffusione diretta di prodotti ad alto contenuto tecnologico che sarebbero in grado di garantire sicure possibilità di occupazione per i lavoratori e per i giovani che si affacciano oggi sul mondo del lavoro.

trattenute sulla 13a e sul premio feriale

DECINE DI MIGLIAIA DI LIRE CHE LA PHILIPS CI SOTTRAE ILLEGALMENTE GIA' DA ALCUNI ANNI

La sorpresa (e la rabbia) che molti di noi hanno provato con la busta paga di dicembre non si trasformerà in brontolosa rassegnazione: il Coordinamento Nazionale ha deciso infatti un'iniziativa di esplorazione presso i legali della FLM per il recupero delle trattenute su 13^a e Premio Feriale.

Forti di alcune sentenze favorevoli ai lavoratori (come ad esempio all'ALFA ROMEO di Arese) o collegandosi alla prassi seguita in altre società che non hanno tale trattenuta (ad esempio la Foster Wheeler) intendiamo semplicemente farci restituire dalla Philips il maltolto.

Vogliamo però anche ricordare che ogni vertenza legale in tema di lavoro può avere per noi un esito positivo non solo se i nostri avvocati sapranno essere particolarmente brillanti, ma soprattutto se il Coordinamento e la FLM avranno il sostegno convinto - e se sarà il caso - anche di lotta di tutti i lavoratori del GRUPPO.

P.S. - Un'analogha "ricognizione" il Coordinamento sta effettuando sul problema del pagamento delle festività cadenti in sabato e domenica : finora erano pagate 6,66 ore per gli impiegati, ma una recente sentenza del Tribunale di Milano ha costretto la CGE a pagarle 8 ore: anche se questo - stia pur certa mamma Philips - non le lasceremo nemmeno gli spiccioli.



ASSOLTI I NAZISTI DI ORDINE NUOVO

113 NAZISTI DI ORDINE NUOVO - NOTA ORGANIZZAZIONE TERRORISTICA - SONO STATI ASSOLTI DALL'ACCUSA DI RICOSTITUZIONE DEL PARTITO FASCISTA: UNA SENTENZA VERGOGNOSA CHE SMASCHERA LA NATURA REAZIONARIA DI AMPI E IMPORTANTI SETTORI DELLA NOSTRA "INDIPENDENTE" MAGISTRATURA.

AL CANTO DI "ALL'ARMI SIAM FASCISTI" I CRIMINALI DI ORDINE NUOVO HANNO SBEFFEGGIATO MIGLIAIA DI PARTIGIANI, I MORTI DI P.ZA FONTANA E DI BRESCIA E LA COSCIENZA ANTIFASCISTA DI MILIONI DI ITALIANI.

QUESTO BOLLETTINO
E' ANCHE TUO

- * CRITICA
- * SUGGERISCI
- * FINANZIARIO

pettegolezzi d'alto bordo

Figuriamosi se il signor Vergissmeinnicht non si sarebbe fatto vivo con un'altra delle sue lettere le quali, a suo dire, dovrebbero essere pubblicate integralmente per non sciu parne lo stile, la ricercatezza e altre amenità cadute ormai in disuso.

Ma ecco quanto ci scrive il nostro estimatore, facendo ricorso a tutta la fantasia di cui ha già dato prova abbondantemente :

"stimatissimo e poliedrico Gruppo di Studio. 1)
Voi che sapete tutto, certamente avrete letto l'articolo che Elio Vittorini scrisse nel '48 sul quotidiano "l'Espresso di Firenze". L'autore vi raccontava di un fatto realmente accaduto durante la Rivoluzione Russa, traendone delle conclusioni estremamente pessimistiche. Così scriveva il Vittorini :

"I bolscevichi avevano vinto. Un giorno un gruppo di guardie rosse trovarono un uomo nascosto in un castello disabitato: tarchiato, con la barba incolta e brizzolata, affondava il grosso testone in un paio di spalle troppo larghe per la sua statura. Si chiamava - così disse - PIOTR TERE OF e apparteneva, assieme al castello, alla terra e al bestiame, al conte BEL-AMI TUORG.

- E il tuo padrone dov'è? - gli chiesero le guardie rosse.
- Il mio padrone è scappato - rispose il mugicco.
- Peggio per lui - conclusero le guardie rosse.

Intanto tu sei libero cittadino e da questo momento non avrai più padroni.

In realtà il conte BEL-AMI TUORG era nascosto in un sotterraneo che conosceva solo il suo servo il quale, non rivelandolo alle guardie rosse, gli aveva salvato la vita.

Veramente, il conte TUORG si chiamava BORIS. Era piccolo, pallido come un cencio e insignificante. Vestiva male non solo per mancanza di gusto, ma anche per tirchieria.

BEL-AMI lo soprannominarono i nobili pietroburghesi, con un'antifrasi di gusto letterario francese, come soleva fare quell'aristocrazia francofona.

Calmatesi un po' le acque, BEL-AMI TUORG riuscì a riparare all'estero.

Come disse S. Luca (2), niente è impossibile al cane di buona volontà. A distanza di pochi

mesi Piotr Tereof raggiunse il suo padrone, fedele come un cane.

Era nato schiavo e da schiavo voleva vivere. La libertà lo spaventava. E forse fece bene. ~~E forse fece bene.~~ Perché la libertà bisogna conquistarsela".

Signor Vergissmeinnicht, non ci siamo per niente!

E' vero, lei scrive bene, ma ci sembra che voglia strafare. Noi, che abbiamo letto tutto di tutti, abbiamo naturalmente letto anche quell'articolo che lei ha artatamente manipolato, traendone un "pastiche", un centone, di dubbio gusto.

Quell'articolo fu scritto nel '38 da Oronzo Reale sul quotidiano "l'Accelerato delle Murge" e l'autore vi sosteneva la tesi secondo la quale i contadini e i lavoratori salariati in genere non possono trarre alcun profitto da una condizione di piena libertà.

E Bucalossi, l'ex-sindaco di Milano, si congratulò con lui, aggiungendo che la libertà è un cancro (3) che bisogna estirpare alle radici.

Signor Vergissmeinnicht, se vuole torni pure a scriverci. Si ricordi però che lei è in tutto responsabile di quanto le verrà pubblicato.

Se vuol colpire qualcuno contro il quale ha motivi di rancore, si faccia coraggio e dica a chiare lettere nome e cognome. Non è degno di lei, ricorrere agli anagrammi per nomi troppo noti per passare inosservati. Pensi che tra i dirigenti della Philips non pochi si sono fatti una cultura sulla "Settimana Enigmistica".

Note

- 1) Visto, Van der Meer, in che considerazione ci tengono i suoi dirigenti?
- 2) Non ci risulta che S. Luca si sia espresso così. Di questo gran santo abbiamo letto tutto, in originale aramaico. Con qualche difficoltà, è vero, ma quale consolazione!
- 3) Risale a quell'epoca la fama di cancerologo insigne della quale Bucalossi gode, meritatamente, ancor oggi.

un lavoratore ci chiede

Da un lavoratore abbiamo ricevuto una lettera con la quale ci pone le seguenti domande :

1° cosa deve fare una persona licenziata che non ha raggiunto i 15 anni lavorativi ?

2° che conteggio deve fare per il conguaglio di fine anno una donna che ha fatto una maternità ?

Prima risposta : per avere diritto alla pensione (minima) è necessario coprire almeno un periodo di 15 anni di contribuzione. E' consigliabile pertanto proseguire con la contribuzione volontaria. Per informazioni più dettagliate è necessario rivolgersi al Patronato Aziendale che abbiamo voluto e ottenuto proprio per risolvere questo tipo di problemi (l'ufficio è aperto ogni giorno ed è a disposizione, gratuitamente, di tutti i lavoratori).

Seconda risposta : in linea generale non ci dovrebbero essere differenze rispetto agli altri lavoratori; bisognerebbe comunque sapere come sono stati conteggiati i soldi ricevuti dall'INAM. Le lavoratrici interessate possono rivolgersi in C.d.F. per ogni chiarimento su questo problema.

PARODIANDO "PHILIPS CRONACHE"

A FRONTE DELLA RICONOSCIUTA INUTILITÀ DEL "PHILIPS CRONACHE", IL "TOP MANAGEMENT" DELLA PHILIPS HA DISCUSO LE "RIFORME" NECESSARIE PER MANTENERLO IN VITA, EVITANDO IN TAL MODO L'UNICA SOLUZIONE CHE SEMBRAVA IRRIMEDIABILE: L'EUTANASIA.

UNA DI QUESTE RIFORME È LA INTRODUZIONE DELLA RUBRICA "INDOVINALA GRULLO", PAGINA DI PAROLE CROCIATE E INDOVINELLI A PREMI, CHE PERSONALMENTE RITENIAMO LA PIÙ IMPORTANTE ED AZZECCATA E CHE, SE ESTESA A TUTTE LE 8 PAGINE, POTREBBE, A NOSTRO GIUDIZIO, DIGNITOSAMENTE COMPETERE CON LA N.E.T. (LA NON PIÙ NUOVA ENIGMISTICA TASCABILE).

E' PARODIANDO PROPRIO QUESTA RUBRICA CHE ABBIAMO DECISO DI INTRODURRE PURE NOI UN INDOVINELLO A PREMI (VEDI A PAGINA 6)

TRA TUTTI COLORO CHE INDOVINERANNO CHI È IL PERSONAGGIO DELLA VIGNETTA E QUALE EVENTO POLITICO HA ISPIRATO L'AUTORE, E CHE CI FARANNO PERVENIRE LA RISPOSTA ESATTA ENTRO E NON OLTRE SABATO GRASSO, SORTEGGEREMO UNA CARTOLINA DI CONGRATULAZIONI E UN VIAGGIO PREMIO IN ASCENSORE CON PIETROFORTE.

QUANDO MI HANNO MESSO IN CASSA INTEGRAZIONE MI HANNO SPIEGATO CHE ERA NECESSARIO PER AVVIARE UNA POLITICA DI RICONVERSIONE INDUSTRIALE...



QUANDO HANNO COMINCIATO A NON PAGARMI PIÙ LO STIPENDIO MI HANNO SPIEGATO CHE, PURTROPPO, ERA NECESSARIO PER ARRESTARE LA SPIRALE INFLAZIONISTICA...



E ORA CHE MI HANNO LICENZIATO CERCAHO DI SPIEGARMI CHE I MIEI SACRIFICI SONO NECESSARI PER SALVARE L'INDUSTRIA ITALIANA...



FORSE MI FARANNO CAVALIERE DEL LAVORO!



il questionario sulla vertenza.

Il questionario sull'accordo ha avuto un primo esito negativo: solo 80 persone, esclusi i delegati, hanno risposto.

Pensiamo che il motivo principale consista nel fatto che i più ritengono inutile il questionario dopo che sull'accordo c'era già stata un'assemblea con relativa votazione.

Noi pensiamo però che abbia inciso anche un certo disinteresse per l'esito stesso della nostra vertenza, per la quale "è stato speso anche troppo" e non vale più la pena di spendere altro, anche in termini di semplici risposte scritte ad un questionario.

Questo convincimento lo deduciamo non solo dalle discussioni (sempre più scarse) che sull'argomento vertenza sono state fatte, ma anche dalle risposte pervenute. Quasi tutti infatti hanno messo in luce quella che a loro avviso è stata una grossa sproporzione tra risultati ottenuti e ore di sciopero spese (pochi soldi, poche assunzioni, ecc.). Certo c'è anche chi, nelle risposte, si dichiara soddisfatto, non tanto in assoluto quanto in rapporto alle condizioni difficili in cui si è lottato.

A chi esprime insoddisfazione (e anche a chi non ha risposto affatto) diciamo che anche noi vediamo quella "sproporzione" nel senso che 190 assunzioni sono poche, come sono pochi i soldi, ma solo a patto che si dimentichi la strategia della Philips.

Noi tutti, lavoratori degli uffici e delle fabbriche, del nord e del sud, in quei nove mesi di lotta, abbiamo avuto a che fare con un processo di ridimensionamento della Philips di proporzioni enormi.

Certo, non abbiamo sconfitto la direzione, ma possiamo serenamente affermare che il progetto di ridimensionamento è stato, a sua volta, "ridimensionato". Non solo: abbiamo posto le premesse per contrastare eventuali ritorni di fiamma da parte della direzione. Non ci illudiamo cioè che questo accordo ci protegga all'infinito (anche perchè Beltrami, principale responsabile della politica Philips, è sempre al suo posto), anzi! Pensiamo però che oggi abbiamo più strumenti per difenderci.

Quanto alle questioni salariali (la stragrande maggioranza delle risposte date lamenta che la cifra era già esigua nella piattaforma), ci troviamo di fronte ad una strategia sindacale che tende a mettere in secondo piano gli aumenti salariali.

Molti di noi non sono completamente d'accordo, confortati in ciò dalla semplice considerazione che i padroni continuano spudoratamente ad usare i soldi che risparmiano per fare aumenti discriminanti. E' un argomento sul quale bisognerà discutere.

Ci sono poi nelle risposte al questionario tutta una serie di enunciazioni che richiederebbero di essere trattate una per una. Il problema dell'attuazione dell'accordo (molti non credono neppure che la direzione rispetterà l'impegno delle 190 assunzioni) è il principale: di questo punto se ne sta discutendo nel Coordinamento.

Largo spazio nelle risposte è stato dedicato alle forme di lotta. Alcune le avrebbero volute più dure sin dall'inizio. Queste considerazioni non sono nuove e partono dalla idea giusta che più dura è la lotta, prima si finisce. Il problema vero è però di conoscere la capacità di tenuta, il fiato, e in base a questo modulare i tempi della lotta. Siamo comunque d'accordo con chi ha proposto che iniziative di coinvolgimento di dirigenti andavano fatte prima.

Ricordiamo, per finire, altri temi toccati nelle risposte :

- CARENZE NELLA STRATEGIA SINDACALE (a chi ha proposto iniziative per avere merci direttamente dal produttore al consumatore, comuniciamo che il C.d.F. sta esaminando alcune possibilità);
- SENSO DI IMPOTENZA DOVUTO ALLE CONCESSIONI FATTE AI PADRONI (questo è il giudizio espresso da alcuni);
- Uno ci ha dato dei fascisti per il picchetto;
- La piaga dei "servizi" deve cessare;
- Il C.d.F. deve rafforzare il suo rapporto con la base (è stata lamentata un'insufficienza di confronto sulle scelte principali).

il retops 2 modifica l'elcoma risponde

Nei giorni al Reparto ELCOMA si è tenuta un'assemblea con i lavoratori degli uffici che saranno maggiormente coinvolti dal processo di ristrutturazione che la nuova fase Retops comporterà.

Bisogna chiarire che il Retops non è stato introdotto per evitare che i lavoratori si sporcassero le mani coi tabulati (che peraltro rimarranno), ma per accelerare e rendere più attendibili tutte le informazioni relative alla gestione dei prodotti.

Ma per far questo, alle normali operazioni manuali (che rimangono in parte seppur in forme diverse), si aggiungono quelle da fare sul terminale, in pratica si ha una duplicazione di operazioni.

Per esempio: ogni codifica di prodotto va prima scritta a mano su un modulo e poi digitata al terminale, inoltre alcune operazioni che prima venivano eseguite all'esterno del reparto (uff. perforazioni - ISA, oppure a Desio - documenti extra-vendite), ora verranno accentrate nei vari uffici planning. Morale: doppio lavoro per gli addetti ai planning ed evasione ordini.

Quindi l'introduzione del Retops 2 necessita di una ristrutturazione - oltre che fisica (spostamento di locali, ecc.) anche delle varie mansioni e soprattutto un nuovo modo di lavorare, che interessa molti lavoratori.

Tutto questo, come al solito, l'hanno discusso - e male - solo alcuni dirigenti, che come spesso accade, hanno avuto la presunzione e l'ottusità di affrontare il problema da un punto puramente tecnico, traducendo in percentuali - per altro sbagliate - il lavoro di tutti, col pessimo risultato di discutere un problema alla volta, man mano che questo si presentava, creando confusione.

I lavoratori, stanchi di essere sempre esclusi dalle cose che direttamente li riguardano, a questo punto hanno reagito. Insieme ai delegati in assemblea si sono discussi i vari problemi che l'introduzione della meccanizzazione porterà, e si è innanzitutto deciso di non affrontarli a livello individuale (ognuno per proprio conto e tornaconto - cosa che potrebbe creare disagio a qualche altro collega), ma in modo collettivo, sia riunendosi ogni volta che ci sarà bisogno, sia informando i delegati di tutto ciò che succede.

Da questa prima assemblea sono scaturite alcune precise richieste:

- 1) una maggiore e più dettagliata informazione che la direzione del reparto dovrà dare sulle modifiche che il retops 2 porterà nel reparto;
- 2) una immediata informazione su ciò che accadrà ad ogni singolo lavoratore durante l'anno in corso;
- 3) definizione precisa (modalità e tempi) dei corsi di addestramento per tutti i lavoratori interessati al nuovo sistema.

Si è poi ribadito, nei colloqui che i delegati hanno avuto successivamente con la direzione del reparto, che il lavoro sui terminali non dovrà comportare più di due ore giornaliere per persona, cosa possibile con un'adeguata suddivisione delle mansioni, e che tutte le informazioni che verranno date dovranno essere nuovamente sottoposte al giudizio ed alla decisione dell'assemblea.

Finchè la direzione non darà le informazioni richieste, i lavoratori si asterranno dall'effettuare qualsiasi lavoro al di fuori delle normali ed attuali competenze.