

BOLLETTINO

a cura del gruppo di studio philips sede

QUALE LEZIONE TRARRE ?

La direzione ci ha comunicato in un incontro ufficiale che, nell'ambito di un'inchiesta avviata dagli organismi competenti dell'azienda, sono state riscontrate delle irregolarità nel reparto CONTABILITA'. In seguito a ciò due dirigenti hanno rassegnato le dimissioni, mentre l'inchiesta prosegue al fi-



ne di appurare l'entità delle irregolarità stesse ed eventuali altre responsabilità.

Di questi fatti si sta parlando molto in questo periodo; se ne parla tra colleghi, tra dirigenti: ci sono commenti a volte validi e a volte arbitrari.

Più in generale notiamo una preoccupante tendenza al pettegolezzo (forse perchè per la prima volta molti dirigenti fanno sentire il loro acuto parere) ed una totale assenza di riflessioni critiche.

Non abbiamo la presunzione di proporre da soli l'insieme delle lezioni che da questa vicenda è possibile trarre; ci basta portare il nostro contributo, con la consapevolezza che coi pettegolezzi ed i "si dice" non si combina niente di buono.

Il Consiglio di Fabbrica era al corrente dell'inchiesta: lo era per il semplice fatto che quest'ultima ha preso l'avvio da segnalazioni fatte da lavoratori e lavoratrici del reparto. Essendo il C.d.F. l'organismo rappresentativo dei lavoratori, era perfettamente naturale che gli stessi, nell'informare le istanze preposte dell'azienda, facessero altrettanto con noi.

Da alcune parti ci è stato chiesto come mai non avessimo preso una posizione ufficiale (magari di tipo scandalistico). Premesso che non è nel nostro stile fare della bagarre scandalistica o strumentalizzazione per altri fini, il senso della nostra posizione è stato il seguente: nessun intralcio all'inchiesta (un nostro intervento a sproposito poteva favorire strumentalizzazioni da altre parti); seguire da vicino le persone che hanno fatto la segnalazione al fine di tutelare gli interessi morali e l'onorabilità (contro possibili tentativi di "sputtanamento"); esprimerci infine sulla base dei fatti e delle acquisizioni, senza pregiudizi, ma con la necessaria fermezza, sulla base di un criterio elementare ma sempre valido: "fare giustizia".

Tutto ciò noi abbiamo fatto e, pertanto, per coerenza, non possiamo che manifesta

re la nostra soddisfazione nel constatare che la Philips, fino ad ora almeno, ha rispettato quel criterio elementare. Auspichiamo che l'inchiesta proseguisca con eguale spirito, senza tentazioni di soluzioni all'"italiana". Dato a Cesare quel che è di Cesare, vediamo il resto.

A noi sembra che un primo e grosso elemento emerga su tutti gli altri: la maturità dei lavoratori di quel reparto, che, senza farsi prendere da fregole scandalistiche o, peggio, da colpevoli omertà, hanno fatto il proprio dovere, fino in fondo. Tutto ciò, i vari "si dice", non lo colgono affatto. I vari dirigenti che in questo periodo accampano meriti e primogeniture, dovrebbero starsene zitti e riflettere piuttosto sulla propria omertà, in questo ed in altri casi, prima che qualcuno di quei lavoratori che loro sono abituati a considerare delle pedine, gli ricordino il proprio dovere.

Un'altra lezione ancora riguarda la direzione: non è forse ora di riconsiderare l'atteggiamento che mantiene nei confronti di tante persone, oneste e capaci, molto più di tanti "fedeli" incapaci, che si trovano emarginate dalla carriera o da altri benefici, soltanto perchè sindacalizzate o autonome nell'esprimere i propri giudizi? La fedeltà all'azienda è un principio ottocentesco, mentre la fedeltà ad altri principi, quali onestà, rispetto della persona, dei diritti e dei doveri, è sempre attuale. Vorrà la direzione trarre questa lezione da tutta la vicenda? Non lo sappiamo, il tempo potrà dire qualcosa in merito.

Altra lezione: ha mai riflettuto nessuno sul perchè, al di là del caso specifico, è diffusa l'impressione che in PHILIPS, e non solo in Philips, il potere di parecchi dirigenti è tale e tanto da permettere ben più che qualche "irregolarità"? In altri termini: gli amministratori delegati, i direttori generali amministrativi e finanziari, gli olandesi insomma, vengono e vanno, durano al massimo cinque o sei anni, e partono per

altri lidi.

Loro vanno e vengono. Ma gli altri, i direttori dei reparti, restano. Mantengono gli stessi incarichi per decine di anni, hanno la possibilità di costruirsi un vero e proprio potere che il più delle volte assomiglia a qualcosa di mafioso. Sorgono le cerchie di "amici", di "amici degli amici", le simpatie e le antipatie e prebende di tutti i tipi; c'è poi l'altra faccia della medaglia: le cadute vertiginose in disgrazia, gli ignobili repulisti di gente che, fino al giorno prima, era portata in palmo di mano, purghe tali che, alcuni dirigenti, si sono presi il soprannome di farmacista.

E in cui rimaniamo al potere del singolo direttore nel proprio reparto; c'è poi la guerra feroce tra direttori, tra poteri distinti ma ugualmente forti, con relative alleanze finalizzate a far fuori i "nemici".

E tutto ciò senza altra logica che non sia il "rito della guerra dei potenti", la logica del potere, appunto.

Ebbene è in questa situazione che maturano episodi tipo quello della Contabilità: su questo terreno che è culto del potere coltivato da una struttura aziendale che rimuove per principio ogni possibilità di scambio, di intercambiabilità tra settori. Non stiamo dicendo nulla di nuovo e di rivoluzionario; in altre aziende ed in altri paesi, la rotazione dei managers e dei quadri, anche di rango inferiore, è un fatto pressochè normale. Ma vi immaginate qui in PHILIPS uno scambio di responsabilità tra due dirigenti amministrativi? O magari tra due commerciali?

Noi tutto ciò ci guardiamo bene dal rivendicarlo, caso mai pensiamo a queste cose solo per i lavoratori che rappresentiamo: in Contabilità, tanto per fare un esempio, la gran parte delle posizioni più elevate, cui un lavoratore può puntare per carriera naturale, è la sesta categoria; dopo di che c'è l'arbitrio e non il diritto, c'è l'anchilosamento delle posizioni professionali, la



staticità e l'immobilismo. Eppure, proprio in questo reparto, la vicenda ora passata, ha dimostrato che la gran parte di questi quadri ha capacità di iniziativa autonoma che va oltre il vuoto di potere che da parecchio tempo vige nella dirigenza. La direzione rifletta su questo; in Contabilità il lavoro non si è mai fermato e ognuno ha agito secondo (ed anche più) le proprie responsabilità. E' qui che si innesta il nostro discorso, su questo terreno: che senso ha far "marcire" decine di quadri, di gente capace, nella stessa posizione per anni, solo perchè esiste una struttura aziendale che non offre sbocchi?

Per finire: speriamo ora che per tutti inizi un periodo nuovo, anche se i tempi sono difficili. Per nuovo intendiamo una cosa semplice: rimuovere tutte le opzioni del passato che hanno reso possibile il verificarsi di certe situazioni. Non è semplice, ma con il confronto e la chiarezza questo è possibile.

IL CONSIGLIO DI FABBRICA

P.S. - C'è un neo non irrilevante in questa vicenda. Lo notiamo qui, a margine, per non inficiare il nostro discorso testè descritto. Si tratta di questo: noi non discutiamo le forme ed i modi con

cui l'azienda ha inteso "fare giustizia". Ci domandiamo soltanto che senso ha lasciare la responsabilità (de facto) del reparto ai dirigenti dimissionari; in qualsiasi azienda quando un dirigente si dimette, ha la revoca immediata della procura, specie se questa ha valore ufficiale nelle operazioni di banca. In PHILIPS NON AVVIENE. Ci pare una grave scorrettezza. Diciamo questo, lo ribadiamo, senza entrare nel merito, è il metodo, prima ancora che il contenuto, a parerci scorretto.

LE TRATTATIVE

Ma insomma questa vertenza non doveva essere rapida e conclusiva, perlomeno come alla IRE?

Perchè - visto che il padrone è lo stesso - qui in PHILIPS si usa la tattica del tirare per le lunghe e del far marciare i problemi?

Vogliamo azzardare un'ipotesi e cioè che dietro tanta intransigente chiusura vi sia una totale mancanza di autonomia decisionale del gruppo dirigente della PHILIPS ITALIA cui fa seguito il terrore panico del "NUOVO" che potrebbe mettere in discussione i sistemi di controllo e di autosfruttamento di equilibri di potere fra le varie dirigenze nei reparti e nelle fabbriche.

Non si spiegherebbe altrimenti il reiterato rifiuto ad entrare nel merito delle nostre richieste su nuovi progetti di ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO negli stabilimenti che puntano alla progressiva eliminazione di quel fossile antidiluviano rappresentato dal COTTIMO e alla maggiore qualificazione delle mansioni e delle conoscenze tramite il lavoro di gruppo, i corsi professionali, l'arricchimento delle mansioni.

Tra l'altro queste nostre proposte non solo tengono conto dei problemi di produttività, inevitabili in una economia aperta sui mercati interni e internazionali, ma possono rappresentare una via d'uscita per fronteggiare la sfida tecnologica degli altri paesi concorrenti



ed evitare che, come è sempre stato in passato; più EFFICIENZA sia UGUALE a più SFRUTTAMENTO, più NOCIVITA', meno POSTI DI LAVORO.

E' chiaro che non si tratta di proposte GRATUITE, è ovvio che richiedono contropartite in termini salariali, di orario di lavoro, di inquadramento.

Ed è ancora più ovvio - anche i sordi l'hanno capito - che su tali contropartite vi è ampio margine di discussione, MA NON SI PUO' FAR FINTA DI NIENTE, Sui temi più strettamente occupazionali e di prospettive produttive è stata annunciata - bella chiara - l'intenzione di eliminare nei prossimi anni (QUANTI?) la produzione di cinescopi in Italia (500 dipendenti), senza per questo incrementare (anzi!!) i posti di lavoro in altre sedi.

Per il SALARIO infine, forse qualche briciola ma solo secondo i criteri discrezionali e discriminatori propri della tradizione PHILIPS e nessun apprezzamento per le proposte innovative che la piattaforma propone a riconoscimento della professionalità e delle diverse categorie.

Ma allora, ci siamo chiesti, serve ancora procedere in questo dialogo fra sordi?

UNA PAUSA DI RIFLESSIONE (e si capisce bene chi dovrà riflettere) opportunamente farcita di FORME DI LOTTA sempre più incisive e generali servirà senz'altro a schiarire le idee a chi si ostina da troppo tempo dietro assurdi NO di principio.

QUELLI CHE

....L' ORARIO FLESSIBILE NON CI STA BENE

	solo LUNEDI	appena MARTEDI	ancora MERCOLEDI	già GIOVEDI	se-dio-vuole VENERDI	
Dal suo cartellino presenze abbiamo rilevato che nel mese di settembre Lei ha fatto segnare n° 6. "anticipazioni di uscita"....., così inizia e finisce con "...La preavvisiamo che ricorreremo a procedure disciplinari nel caso che le mancanze sopra citate dovessero ripetersi, firmato Carlodebole.	7,30 SVEGLIA	salto nel letto	ricaduta	supplemento sonno		
Avete già capito di cosa si tratta, è una delle decine di lettere (40) che sono state inviate a dei lavoratori, stragrande maggioranza donne	7,44	furore odio	furore angoscia	ansia corsa	nei bagno	
in verità, rei di essere, a volte, usciti prima dello scadere dell'orario di lavoro.	8,03	sortita dal bagno	tè vestiti	borsa chiavi	cappello	
Esempio: timbratura al mattino: 8,45; uscita serale: 17,40, invece che 17,45.	8,08	aprire chiudere	scendere	correre	correre CORRERE	
Certo l'orario lavorativo è di otto ore e tutti siamo tenuti a rispettarlo, ma quando abbiamo chiesto l'orario flessibile, sapevamo che c'erano dei casi in cui il rispetto rigido delle otto ore, poteva diventare un problema (tram - pulman - impegni familiari - figli).	8,13	soliti biglietti	treno posto	pagare aspettare	salire cercare	
Per questo motivo chiedemmo o il recupero settimanale, o il recupero - solo per questi lavoratori - durante l'intervallo.	8,34	scendere	correre	correre	attraversare	correre oh-op
La risposta fu NO.	8,37	ENTRARE	timbrare	timbrare	timbrato	
Ecco che ora, proprio quando viene richiesta, nella vertenza di gruppo, l'estensione dell'orario flessibile in altre sedi Philips, la Direzione, non solo risponde negativamente, ma cerca di toglierlo anche qui in Sede.	8,37	corridoio	ascensore	corridoio	corridoio	porta dell'
Motivazione : ci sono troppi lavativi!	8,37	UFFICIO!	Cappello	borsa chiavi	sedia scrivania	penna CHIUDERE
E' vero, sappiamo che qualcuno (pochissimi ci risulta) non ha sempre rispettato le otto ore, non avendo dei validi motivi, ma la stragrande maggioranza ha invece dei seri problemi.	8,37	appendere	appoggiare	aprire	prendere	
Ecco un caso : Una lavoratrice, sposata, con figlio piccolo, abita a 35 Km. da Milano. Si alza alle 6,30, prepara la colazione al figlio, lo accompagna al nido, 7,15 autobus di linea, 8,20 Milano - P.ta Ticinese, poi il tram 15 e l'1 e "finalmente" in Philips (altri 10 Km. circa), a fare un lavoro alienante e pieno di interesse. Alla sera bisogna rispettare gli orari dei pulman e nel migliore dei casi si deve uscire qualche minuto prima per essere a casa verso le 8 !!! di sera.	8,37	sedersi	appoggiarsi	distendersi	ohh!	finalmente
In pratica questa lavoratrice fa 1.800 chilometri al mese, dedica alla Philips 13 ore al giorno (compreso il viaggio chiaramente!) che sono la bellezza di 65 ore settimanali, per poi sentirsi dire da un Carlodebole qualsiasi che "Saranno costretti a prendere provvedimenti"!!	8,37	FINALMENTE	al lavoro!	Al LAVORO	ahh!	dove QUASI
E' evidente la manovra della direzione di eliminare l'orario flessibile, con la scusa che alcuni, pochissimi impossibilitati, non lo rispettano, mentre poi ci sono alcuni 7° livelli che entrano alle 10 e escono alle 5, ma a questi non si dice nulla.						"...tutto è ordine e beltà/lusso calma e voluttà!"

in verità, rei di essere, a volte, usciti prima dello scadere dell'orario di lavoro. Esempio: timbratura al mattino: 8,45; uscita serale: 17,40, invece che 17,45.

Certo l'orario lavorativo è di otto ore e tutti siamo tenuti a rispettarlo, ma quando abbiamo chiesto l'orario flessibile, sapevamo che c'erano dei casi in cui il rispetto rigido delle otto ore, poteva diventare un problema (tram - pulman - impegni familiari - figli).

Per questo motivo chiedemmo o il recupero settimanale, o il recupero - solo per questi lavoratori - durante l'intervallo.

La risposta fu NO.

Ecco che ora, proprio quando viene richiesta, nella vertenza di gruppo, l'estensione dell'orario flessibile in altre sedi Philips, la Direzione, non solo risponde negativamente, ma cerca di toglierlo anche qui in Sede.

Motivazione : ci sono troppi lavativi!

E' vero, sappiamo che qualcuno (pochissimi ci risulta) non ha sempre rispettato le otto ore, non avendo dei validi motivi, ma la stragrande maggioranza ha invece dei seri problemi.

Ecco un caso : Una lavoratrice, sposata, con figlio piccolo, abita a 35 Km. da Milano. Si alza alle 6,30, prepara la colazione al figlio, lo accompagna al nido, 7,15 autobus di linea, 8,20 Milano - P.ta Ticinese, poi il tram 15 e l'1 e "finalmente" in Philips (altri 10 Km. circa), a fare un lavoro alienante e pieno di interesse. Alla sera bisogna rispettare gli orari dei pulman e nel migliore dei casi si deve uscire qualche minuto prima per essere a casa verso le 8 !!! di sera.

In pratica questa lavoratrice fa 1.800 chilometri al mese, dedica alla Philips 13 ore al giorno (compreso il viaggio chiaramente!) che sono la bellezza di 65 ore settimanali, per poi sentirsi dire da un Carlodebole qualsiasi che "Saranno costretti a prendere provvedimenti"!!

E' evidente la manovra della direzione di eliminare l'orario flessibile, con la scusa che alcuni, pochissimi impossibilitati, non lo rispettano, mentre poi ci sono alcuni 7° livelli che entrano alle 10 e escono alle 5, ma a questi non si dice nulla.

Siamo seri, invece di infastidire i lavoratori, perchè non cerchiamo una soluzione per questi casi, come già sollecitato più volte dal Consiglio di Fabbrica?

In queste discussioni, la direzione è assente: Carlodebole, l'assenteista sei tu!!!

VI RICORDATE LA PUBBLICITA' DELLA FIAT QUANDO LE AUTO NON USCIVANO CAUSA GLI SCIOPERI?



FIAT

QUESTA PAGINA AVREBBE DOVUTO CONTENERE UN ATTACCO AGLI OPERAI, PURTROPPO E' RICOMINCIATA LA PRODUZIONE DELLA PANDA

PATRONATO

LIBRETTO DI LAVORO

E' rilasciato a norma della Legge 112 del 1935 dal Sindaco del Comune di residenza che vi certifica: generalità complete del lavoratore, residenza e numero dei figli, idoneità fisica per le donne e i fanciulli. All'inizio di ogni assunzione va consegnato al datore di lavoro che lo custodisce e vi appone: qualifica professionale ed eventuali passaggi di categoria, retribuzione ed eventuali infortuni sul lavoro, timbro della ditta con data di inizio e fine del rapporto di lavoro.

N.B. Il libretto di lavoro non è previsto: per alcuni congiunti del datore di lavoro (coniuge, parenti ed affini entro il terzo grado, conviventi a carico), e per i dirigenti, cui spetta comunque alla cessazione del rapporto di lavoro una dichiarazione scritta attestante durata e termini dell'attività professionale.

BUSTA PAGA

La legge n°4 del 1953 obbliga tutti i datori di lavoro a consegnare ai propri dipendenti assieme alla retribuzione un prospetto paga in cui devono essere indicati: cognome, nome, qualifica professionale, periodo a cui si riferisce la retribuzione, importo della retribuzione, degli assegni familiari e di tutti gli elementi che comunque costituiscono la retribuzione, tutte le ritenute operate (specificandone la natura).

N.B. Sono esclusi i lavoratori domestici, i dipendenti da aziende agricole minori e dalla pubblica amministrazione, i dirigenti.

LIBRETTO PERSONALE

E' stato fino al 31/12/1973 il principale mezzo di controllo della posizione assicurativa individuale dei lavoratori dipendenti non agricoli. Viene emesso dall'INPS all'atto della consegna della prima tessera assicurativa, restituito all'azienda che deve a sua volta riconsegnarlo al lavoratore. Moltissime ditte trattengono presso i propri uffici, per comodità propria, ma anche per esercitare un indebito controllo i libretti personali. Ebbene ciò è assolutamente illegale. L'art.53 del R.D. 28/8/1924 dispone: il libretto personale deve essere consegnato al lavoratore il quale è responsabile della sua conservazione.

Esso contiene: cognome, nome, luogo e data di nascita, n° posizione assicurativa e matricola, periodi di assicurazione con relativo numero delle settimane coperte di contribuzione, importo dei contributi versati.

Poichè, come abbiamo accennato, nella Provincia di Milano, è in vigore il sistema DM. 69, i libretti personali recano normalmente registrazioni fino al 31 dicembre 1973.

N.B. Numerosissimi libretti personali recano il timbro "MARCHE NULLE AI SENSI DELL'ART. 9 DEL D.P.R. 26/4/57 n° 818". Tale timbro deve essere depennato (non ha più valore) e le settimane cui si riferisce hanno pieno riconoscimento ai fini della pensione.

Infatti per alcuni anni, in passato, le tessere avevano una scadenza di 5 anni e l'INPS annullava le marche se queste risalivano a più di 5 anni dalla data di riconsegna, apponendo appunto sul libretto tale timbro.

Molto opportunamente, con la sentenza n° 38 del 1962, la Corte Costituzionale provvedeva ad eliminare tale iniqua e pretestuosa disposizione, per cui allo stato attuale le tessere assicurative obbligatorie possono contenere marche relative a qualsiasi periodo posteriore alla data in cui furono richieste dall'azienda, e soprattutto possono essere riconsegnate in qualsiasi epoca.

Pertanto tutti i lavoratori che siano in possesso di tessere sono invitati a versarle al più presto, o per lo meno con la domanda di pensione, dopo aver fatto apporre dalla ditta un timbro sulla prima ed ultima marca e controllato che tutte le marche rechino la data cui si riferiscono.

RICORDIAMO PER CHI AVESSE DEI PROBLEMI INERENTI AGLI ARGOMENTI TRATTATI, CHE IL PATRONATO DI FABBRICA E' A COMPLETA DISPOSIZIONE.

TASSE E CONTINGENZA

Nel mese di novembre abbiamo trovato nelle nostre buste paga circa 24000 lire lorde in più: la contingenza è salita infatti di 10 punti nel periodo agosto-ottobre 1980. Con questo aumento sono in totale 38 punti di scala mobile maturati nell'80: corrispondono ad uno scatto di stipendio di 91 mila e 200 lire lorde. Questa cifra, che non copre la svalutazione, ma l'attenua subisce una tenuta fiscale del 20%! Così mentre i lavoratori vengono tassati salatamente anche sulla contingenza ministri e generali evadono con allegria come dimostrato dallo scandalo del petrolio. DC ringraziando.

LE NOSTRE POLTRONE NON SI TOCCANO!
LA SCALA MOBILE SI!





"DAI QUADERNI DI CONTROINFORMAZIONE ALIMENTARE"

Doppio, triplo brodo con il super dado. Un dado per brodo: una singolare forma figurativa alimentare adatto alla risoluzione di un buon piatto casalingo, di una minestra preparata in casa che vi fa risparmiare il tempo di bollitura della carne. Un dado per brodo col sapore di carne, mai un dado di carne. Chi pensa che sia solo una disquisizione linguistica e che in fondo è la stessa cosa, sbaglia di grosso. Il dado per brodo non contiene carne o perlomeno, ne ha una percentuale talmente piccola che non consente di definirlo tale. Cosa contiene allora quel cubetto ?

La composizione tipo di qualsiasi dado in commercio è identica per tutti. Leggiamo: sale, grassi idrogenati alimentari, glutammato monosodico, estratto di lievito, estratto di brodo, estratto di carne, verdure ed aromi naturali.

Scopriamo che il sale (indicato in alcune confezioni come cloruro di sodio) è il componente fondamentale e costituisce Nella maggior parte dei casi, la metà del prodotto.

I grassi idrogenati alimentari, presenti in quantità variabili dal 13,5% al 23% (un quinto del composto) sono una formula gentile e alquanto sconosciuta al consumatore per indicare i grassi con valori proteici ed economici diversi.

Il grasso animale di migliore qualità è il burro, seguito poi dagli olii di oliva e da quelli di semi. La margari-

na, per definizione è la risultante di una idrogenazione di un solo tipo di grasso. L'idrogenazione degli olii è il processo primario della produzione di margarina ed avviene ad alte temperature in modo che l'olio diventi compatto e, con l'aggiunta di acqua, ridotto in pani come per il burro. "Grassi idrogenati alimentari" sono quindi una emulsione di grassi non di prima qualità, che altrimenti si chiamerebbero col loro nome; ma grassi di scarso valore commerciale oppure grassi non ben definiti di origine animale. Presumibilmente fanno parte di queste emulsioni i grassi di balena, di delfino, di palma, di cocco, di sesamo, di colza, ecc. Le sostanze contenute in questi grassi sono additivi anti-ossidanti che se evitano alterazioni del composto e ne aumentano la conservabilità nel tempo, troppo spesso diventano la strada più breve per mascherare difetti produttivi a tutto vantaggio del produttore industriale e a svantaggio delle qualità del prodotto.

Rimane aperta inoltre la polemica (ma è poi solo tale?) dell'innocuità di tali sostanze dal lato salutare. Basterebbe a tale proposito citare alcuni esperimenti svolti sui ratti per destare perplessità sulla innocuità di taluni anti-ossidanti che con la loro somministrazione viene danneggiato il fegato, si provoca l'aumento dei grassi nel sangue (colesterolo), si favorisce l'arteriosclerosi.

In quantità considerevoli è presente anche il glutammato monosodico un "esaltatore di aroma". L'impiego di tale aromatizzante è esteso in quasi tutte le industrie delle conserve di carne, minestre preparate, cibi precotti, oltre naturalmente a dadi per brodo.

Proprio perchè l'impiego di tale sostanza è estremamente ampio, la legge italiana dispone che quando i sali dell'acido glutammico si presentano in misura superiore al 10%, nelle confezioni si deve indicare che il composto è "a base di glutammato".



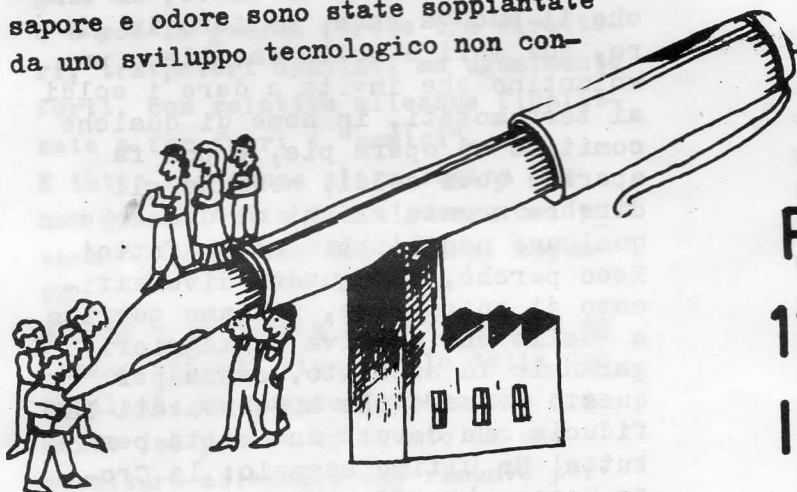
Un rapporto del comitato di esperti della F.A.O. ha fatto presente di non consigliare nessuna restrizione al suo uso, fatta salva l'alimentazione della prima infanzia. Viene comunque spontaneo domandarsi perchè per gli adulti l'ingestione è libera.

Gli aromi naturali contenuti in questi dadi per brodo sono poi una vera e propria beffa ai danni del conduttore.

Le erbe, la noce moscata, la cannella, le spezie in genere che venivano usate da anni per conferire al prodotto un effetto fisiologico combinato fra sapore e odore sono state soppiantate da uno sviluppo tecnologico non con-

trollato e lasciato nelle mani di chi, per scopi di lucro, ha introdotto tecniche poco costose, provenienti da sintesi chimiche. E la legge anzichè tutelare il consumatore, classifica fra i costituenti di sostanze naturali, pur se non aromatizzanti, anche gli estratti isolati del prodotto o riprodotti per sintesi chimica.

Se diamo infine uno sguardo al costo delle confezioni e lo paragoniamo con la presenza di quel 4% di estratto di carne (circa 2 grammi a confezione), ci accorgiamo che sono veramente in formato risparmio le confezioni dei dadi per brodo, tanto decantate dal coro delle varie pubblicità. Peccato che lo siano solo per il produttore!!



**PER IL 1981
11 CORSI 150 ORE
ISCRIVIAMOCI**

INIZIO CORSO

- | | |
|---|--------------|
| • NUOVE CARATTERISTICHE DELLA CRISI DEGLI ANNI '70
• CON RIFERIMENTO AGLI ASPETTI MONETARI | 10/2/81 |
| • LA QUESTIONE FEMMINILE NELLA LETTERATURA | 13/1/81 |
| • INFORMAZIONE E AGGIORNAMENTO SULLE PROBLEMATICHE DELLA CONTRACCEZIONE E CONSULTORI | 21/1/81 |
| • DIRITTO PENALE DEL LAVORO | 15/1/81 |
| • DROGA | 14/1/81 |
| • ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO NELL'INDUSTRIA ALIMENTARE | 13/1/81 |
| • INFORMATICA, ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, PROFESSIONALITA' | 29/1/81 |
| • CONSEGUENZE DELL'INTRODUZIONE DELL'INFORMATICA SULLA SALUTE MENTALE | 28/1/81 |
| • ANALISI DEL RUOLO DELL'INSEGNANTE | 7/11/80 |
| • ELEMENTI DI BASE DI MATEMATICA | FEBBRAIO '81 |

LE NOSTRE INIZIATIVE

Nei giorni più cupi della tragedia del terremoto, la contraddizione di tutti noi lavoratori era quella di chi volendo fare qualcosa di tangibile ed utile a favore delle popolazioni colpite, diffidava contemporaneamente dei tradizionali enti di raccolta dei fondi di solidarietà. Le notizie che dalla TV o dai giornali arrivavano, poi, rafforzavano la diffidenza nostra: merci di ogni tipo abbandonate sotto la pioggia a marcire; speculazioni di mafia e camorra che vanificavano il valore degli aiuti; disastrosa disorganizzazione degli organi dello stato e via dicendo.

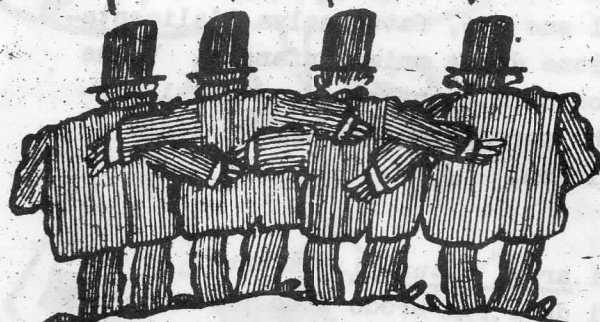
La stessa tensione che portava a dire: "non mi fido di nessuno; meglio agire in proprio", veniva, per così dire, sbollita dalle notizie che riguardavano le caravane di aiuti, ora respinte, ora imboscate, ora inutilizzate.

Si è capito subito, purtroppo, che "l'agire in proprio" era impossibile, salvo volersi imbarcare in una avventura dagli esiti incerti.

Per questo abbiamo accolto favorevolmente l'iniziativa sindacale.

Se da una parte, infatti, i sindacati hanno capito lo spirito che anima i lavoratori, di profonda sfiducia nelle istituzioni, e quindi hanno deciso di muoversi in proprio attraverso il loro apparato, dall'altra hanno anche colto il senso positivo di un intervento in prima persona del mondo del lavoro, senza abdicare a istituzioni e partiti il compito di condurre una vera lotta per la ricostruzione delle zone colpite dal sisma.

A noi sembra che, obiettivamente, nel marasma attuale, l'iniziativa sindacale sia l'unico elemento di certezza. Si pensa ai miliardi che da più parte vengono raccolti: ogni giornale, ogni tv privata, ogni partito ed associazione, ogni parrocchia sta raccogliendo soldi per conto proprio. Alla fine risulteranno parecchie centinaia di miliardi. Ebbene: chi controlla che quei



GILLIANO '80

soldi siano utilizzati per i fini per cui sono stati raccolti? Se qualcuno, in buona fede si spera, volesse fare una prova, non ha che da aprire un Conto Corrente, ma anche il suo va bene, mettere in giro, sui muri e nelle caselle, un volantino che invita a dare i soldi ai terremotati, in nome di qualche comitato od opera pia, e poi fa sparire quei soldi, nessuno gli direbbe niente! E chi ci dice che qualcuno non l'abbia anche fatto! Ecco perchè, nel quadro diversificato di iniziative, abbiamo aderito a quello che offriva le maggiori garanzie in assoluto, senza per questo pensare che ai sindacati la fiducia sia dovuta una volta per tutte! Un ultimo esempio: la Croce Rossa, benefica organizzazione per eccellenza, nel quadro del disastroso ritardo con cui sono intervenuti gli aiuti ai terremotati, ha fatto registrare il tempo massimo, se è vero quanto dichiarato alla TV da decine di persone del luogo, che a quattro, cinque giorni dalla tragedia ancora non avevano visto un autolettiga, salvo quella sequestrata, giustamente, dagli infermieri dell'Ospedale di Napoli.

Per finire: molta gente ritiene di dover dare qualcosa di più e di meglio delle quattro ore di stipendio. Abbiamo aperto anche un nostro centro di raccolta, modesto; per la fine dell'anno valuteremo che uso fare di quanto raccolto. Anche in considerazione del fatto che un nostro delegato è presente nelle squadre di lavoro della FLM nelle zone terremotate; pensiamo che sulla base dell'esperienza da lui fatta, sia possibile decidere per il meglio.

CARO BABBO NATALE,

sono un lavoratore della PHILIPS, passo così tanto tempo in questa Ditta (8 ore!!), che è diventata una mia seconda casa. Mi sono affezionato ai colleghi e ai capi. Ecco, soprattutto ai capi di reparto e del personale, sono persone in gamba e molto buone, perciò ti chiedo alcuni doni che dovresti portare a loro nella notte di Natale.

Ho pensato che un libro è sempre un bel regalo, l'elenco è il seguente :

- a VAN DER PUT : "La fine dell'avventura" di Green;
- a RE-MARE : "Mangiare e bere all'italiana" di Carnacina-Veronelli;
- a C'E' CHINATO: "Menzogna e sacrilegio" di E. Morante;
- a CARLODEBOLE : "Ma è una cosa seria?" di Pirandello;
- a COLLI e MAGRO: (Servizi del Personale) "I pugnatori" di Sciascia;
- a CAROZIO : (Beni di Consumo) "Il Voltagabbana" di Lajolo;
- a CISLFIUMI (Contabilità) e CHIAVAZZI (Normalizzazione): "Mostri quotidiani" di Reggiani;
- a CaPRONE (Amm.ne Centrale) : "Se questo è un uomo" di Levi;
- a LUGLIONI (RC&P) e GRANDI (Audio): "Un borghese piccolo piccolo" di Cerani;
- a TOPO (Dir.Gen.Amm.Fin.) : "Mangiar bene spendendo poco" di Gosetti;
- alla BASILI (Dir.Gen.Tecn.) : "I racconti di Mamma Oca" di Perrault;
- a LOTTERIA : un SACCO DI CARBONE.

Basta così, per gli altri ci penserà la Befana. Anche a me piacerebbe però un libro : "Le brutte parole" di Galli de Pratesi.

Un lavoratore della Philips



NUOVA CONVENZIONE PER L'ACQUISTO DI LIBRI-DIZIONARI-DISCHI CON LA COMMISSIONARIA UNICOPLI

- 1) UNA volta al mese verrà messo a disposizione dei lavoratori un foglio ordinazione (che cambierà ogni mese).

I prezzi dei dischi (serie "Cantuatori italiani") sono già scontati. Dei dischi "Deutsche Grammophon" il CRAL è già convenzionato con la POLYGRAM, a prezzi decisamente migliori.

- 2) Su tutti i libri e i dizionari SCONTO 20%.

RICHIEDERE AI RESPONSABILI CRAL LA SCHE DA ORDINAZIONE.

TUTTI GLI ORDINI VERRANNO EFFETTUATI IL 15 e IL 30 di ogni mese.

Come si è potuto vedere dai cartelli, abbiamo organizzato la scuola di sci e la settimana bianca.

Ci è subito giunta qualche lamentela: vorremmo saperne di più, anche perchè il CRAL è sempre disponibile ad affrontare questi problemi, in modo diretto, non per sentitodire.

A parte le lamentele, dovute anche a scarsa informazione, c'è da segnalare che la scelta è stata fatta anche tenendo conto dei prezzi delle svariate offerte fatte al CRAL.

Certamente Cervinia è meglio di Mareta di Vipiteno, ma abbiamo ritenuto, visti i prezzi, che il CRAL dovesse tenere conto anche dei costi e ci sembra di essere riusciti a proporre degli ottimi prezzi, in buona località.

Ovviamente anche per questo, essendo il primo tentativo, siamo aperti alle critiche e per il prossimo anno vedremo cosa proporre.

Sono anche in programmazione una gita a Cervinia e la traversata del Bianco con gli sci.



I risultati delle analisi sui salumi venduti al CRAL sono positivi. Questi risultati e il nostro commento sono esposti nel negozio di vendita e, inoltre, sono stati inviati a tutte le sedi distaccate.

CHI FOSSE INTERESSATO ALL'ACQUISTO DI AUTOVEETTURE FIAT, A PREZZI VENTAGGIOSI, SI RIVOLGA AL CRAL -

s o m m a r i o

- * QUALE LEZIONE TRARRE?
- * LE TRATTATIVE
- * QUELLI CHE... L'ORARIO FLESSIBILE NON LO VOGLIONO
- * PATRONATO
- * TASSE E CONTINGENZE
- * CONTROINFORMAZIONE ALIMENTARE
- * CORSI 150 ORE
- * LE NOSTRE INIZIATIVE PER I TERREMOTATI
- * CARO BABBO NATALE
- * NUOVE CONVENZIONI CRAL