

1980

11° anno

# BOLLETTINO

aprile / maggio / giugno

a cura del gruppo di studio philips sede  
(ciclostilato in proprio)

## VERSO LA VERTENZA DI GRUPPO

### QUESTO NUMERO DEL BOLLETTINO

Il Bollettino esce in ritardo e, per di più, in una veste monografica e ridotta. La causa va ricercata nel fatto che la redazione voleva dedicare tutto lo spazio di un numero al dibattito del coordinamento e dei lavoratori sulla piattaforma del gruppo Philips in corso di elaborazione. Purtroppo i tempi del coordinamento sono stati più lunghi del previsto e questo, paradossalmente, anziché favorire il dibattito, è stato un ostacolo. Il problema principale è stato infatti: su cosa discutere? Nei della sede, i nostri delegati,

avremmo voluto che la ripresa dell'iniziativa contrattuale nei confronti della direzione Philips, avvenisse in stretto contatto con i bisogni e le esigenze che la gente, i lavoratori, esprimevano. Avremmo voluto che, anziché articolare una piattaforma complessiva ma tradizionale, l'organizzazione sindacale andasse a recepire le priorità direttamente tra i lavoratori. Ora, nel pubblicare i risultati delle prime discussioni, possiamo dire che questa esigenza è stata raccolta solo in parte, in quanto, a fianco di alcuni obiettivi validi, ce ne sono di discutibili.

(segue →)

Non ci interessa però ora, qui, vedere il buono ed il cattivo dei punti sottoposti all'attenzione delle assemblee, proprio perchè saranno loro a deciderlo. Quello che avremmo voluto fosse fatto è questo: dopo la lotta contrattuale, coi suoi pregi e limiti, si doveva avviare una fase di confronto sulle strategie del sindacato tra i lavoratori e verificare quanto di giusto era stato fatto, cosa andava scartato e, soprattutto, quali risultati erano stati raggiunti. Valga per tutti un esempio, la riduzione dell'orario di lavoro. Sono in molti a vedere in questo obiettivo un elemento fondamentale nella strategia sindacale per la difesa del posto di lavoro. Sappiamo tutta con che difficoltà questo punto è entrato nella piattaforma contrattuale e, purtroppo, sappiamo quali scarsi risultati si sono raggiunti nell'accordo finale. Secondo il nostro parere si sarebbe dovuto verificare tutto il comportamento del movimento sindacale in rapporto all'orario. Il rischio grosso è che la sua riduzione diventi un obiettivo in cui, alla fine, non ci crede più nessuno. Occorre definire, una volta per tutte, quali esigenze soddisfa, con che forze si conquista, con quali priorità. Una semplice ripresa della riduzione d'orario, nelle piattaforme, senza aver primo messo in discussione questi

problemi, rischia di diventare controproducente. Purtroppo tutto ciò si è fatto solo in parte e a questo punto riteniamo che, la semplice indicazione nella piattaforma del capitolo "riduzione d'orario" abbia più il valore di petizione di principio, che non di reale volontà politica di tutto il movimento di raggiungere l'obiettivo.

Se questo può essere indicato come esempio del negativo, il capitolo salario è invece l'esempio positivo. Secondo il nostro punto di vista è su questo punto che avverrà lo scontro principale con la direzione perchè con questa piattaforma si tenta di contrastare seriamente tutta la politica padronale degli incentivi, tenendo contemporaneamente il passo all'attacco che l'inflazione porta ai nostri stipendi. Le altre parti del documento, da discutere nelle assemblee, che troverete come inserto, riguardano praticamente la prima parte del contratto, l'applicazione di quella prima parte e, salvo per quegli aspetti secondari di innovazione rispetto al testo contrattuale, non dovrebbe costituire motivo di grossa conflittualità, salvo non appurare, sia in sede di trattativa che fuori, che le intenzioni della Philips rispetto all'occupazione siano negative per noi lavoratori.

Ma per questo non c'è un problema particolare di discussione: i conti per il posto di lavoro con la Philips, i lavoratori, sono disponibili a farli sempre.

Per finire l'ultima indicazione: ai delegati della sede che partecipano al coordinamento, è opportuno che venga dato il quadro reale della volontà politica dei lavoratori. Per questo chiediamo a tutti di venire nelle assemblee e di esprimere lì i propri orientamenti. Altrimenti chi partecipa ai momenti decisionali principali, deciderà lo stesso per tutti, ma sulla base di giudizi propri e non su quelli di tutti.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Nell'ipotesi di piattaforma di Gruppo attualmente in discussione sono presenti delle "voci" nuove o che comunque figurano per la prima volta tra i cosiddetti "punti qualificanti". Ci riferiamo al capitolo Organizzazione del Lavoro e, in quello sull'Orario, al punto Tempo Parziale. Cominciamo da quest'ultimo.

TEMPO PARZIALE

E' noto, e sarebbe assurdo far finta di niente, che da anni e ogni volta che il tema è stato sollevato, vuoi dal padrone vuoi dai lavoratori, il movimento sindacale e in particolare al suo interno le donne, si sono pronunciate "contro", con

una serie di motivazioni pressapoco così sintetizzabili: a) rifiuto di una forma di prestazione di lavoro che, per quel che sottintende, si rivolge sostanzialmente alle donne e quindi rifiuto di un'ulteriore diversificazione per sessi della forza lavoro; b) contraddizione tra questa richiesta e la lotta per maggior professionalità per le lavoratrici e per servizi sociali che le liberino almeno in parte dai carichi del lavoro familiare e domestico; c) esperienze negative nei settori (commercio) dove il tempo parziale era stato introdotto.

Queste motivazioni sono sostanzialmente tutt'ora valide e se nonostante ciò avanziamo tale richiesta è perchè da una parte siamo consapevoli dei ritardi della battaglia per i servizi e delle difficoltà per le lavoratrici che, a volte, sono costrette a lasciare il lavoro. Per questi casi, che speriamo davvero limitati, la nostra richiesta vuole essere l'alternativa, la scelta per il lavoro anzichè il ritorno a casa.

Speriamo anche che questa opportunità porti a "zero" i casi di dimissioni incentivate che la Philips pratica continuando a speculare cinicamente sui bisogni della gente. Inoltre siamo certi che oggi più che in passato, per ragioni socio-culturali che qui non possiamo affrontare, ci siano uomini, i giovani o magari anche i più anziani, che per un periodo limitato della loro vita vogliono sì lavorare ma anche disporre di tempo per altri interessi.

Il tempo parziale vuole essere una occasione per tutti costoro.

Dunque non abbiamo optato per il part-time delle donne, ma intendiamo strappare forme meno rigide di (→)

Lavoro per chi ne ha necessità e per un periodo anche limitato.

In questo senso le condizioni poste sono irrinunciabili: reversibilità, non imposizione dell'azienda, rapporto percentuale uomo/donna. Inoltre il Tempo Parziale non deve trarsi in lavoro dequalificato e neppure in calo d'occupazione.

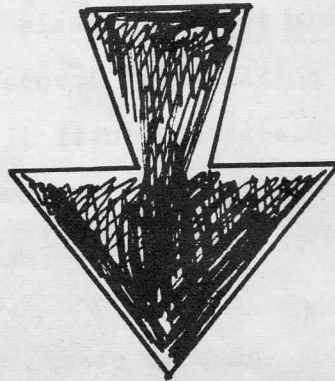
#### L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Dalla lettura della bozza si possono intuire le gravi questioni, specifiche sede per sede, raccolte sotto quest'unica denominazione. La costante introduzione di nuove

e sempre più avanzate tecnologie sia nei reparti produttivi sia negli uffici sta cambiando faccia all'azienda e modificando il lavoro e i suoi contenuti. Rispetto a questi processi il sindacato e i C.d.F. sono in ritardo, non sono spesso stati in grado di capire in che senso andavano le modifiche e come intervenire. Ciò non toglie che anche in Philips alcune esperienze positive si siano realizzate specie nelle fabbriche con il lavoro in "isole" e che da quelle occorre partire per estenderle, perfezionarle e adattarle alle diverse realtà. Proprio perchè i casi concreti sono diversi, nella bozza sono stati semplicemente elencati e qui ci limitiamo a riprendere i criteri in base ai quali intendiamo muoverci, sapendo che il principale obiettivo continua per necessità ad essere la difesa dell'occupazione, sempre più minacciata dall'ingresso dei robot, dei terminali, delle macchine "intelligenti".

(segue alla pagina successiva)

## NOTA DEL MINISTERO DELL'INTERNO SULLA RETRIBUZIONE DELLE GIORNATE PASSATE AI SEGGI ELETTORALI



### Ferie retribuite ai componenti dei seggi elettorali

Il ministero dell'Interno ha emanato in data 20 maggio a correzione di quanto aveva affermato con la circolare telegrafica del 19 u.s. la quale inaspriva sulla non applicabilità alle elezioni regionali e amministrative generali del disposto di cui all'art. 119 del testo unico 30 marzo 1957, n. 361, di far intervenire le prefetture e i sindaci onde vengano concesse le tre giornate di ferie retribuite da parte dei datori di lavoro ai componenti degli uffici elettorali in considerazione della imminente approvazione da parte del parlamento, di un disegno di legge appositamente presentato dagli on. Bonetti e Colonna.

L'automazione e la meccanizzazione, proprio perchè concentrano e abbreviano spazio e tempo per una serie di operazioni, liberano tempo ed energie, creano nuove figure professionali e ne eliminano altre, da una parte cancellano sapere e conoscenze e dall'altra ne creano di nuove. Il nostro scontro col padrone sta nel non accettare che tutto ciò si traduca in più sapere per pochi e più dequalificazione per molti, in meno occupati e in più sfruttamento per quelli che lavorano.

Di qui la nostra richiesta di ricomposizione di una serie di mansioni per gruppi di lavoro, dove conoscenze, professionalità, tempi e pause e quindi categorie e salario siano acquisizioni collettive. E' stata l'esperienza delle "isole" in fabbrica e in questa direzione si intende procedere sapendo che ciò comporterà una revisione dei profili professionali tali da riportare l'attuale classificazione per categorie alla realtà del lavoro. Analogamente, anche se in forme diverse date le caratteristiche del lavoro,

per i settori impiegatizi vogliamo sperimentare, partendo magari da alcuni reparti o aree, un modo di lavorare che rompa la rigidità delle gerarchie e delle competenze, che consenta a un numero sempre maggiore di lavoratori una progressione legata all'acquisizione di conoscenze e competenze. Ciò si realizzerà non solo strappando, con la contrattazione, alcuni principi, ma soprattutto con l'attiva partecipazione di ciascuno, con la capacità collettiva che sapremo esprimere nel progettare e praticare modi diversi per svolgere quel lavoro che <sup>oggi</sup> ci tiene comunque 8 ore in ufficio, ma con sempre meno gratificazioni.

Sembrano sogni irrealizzabili e non neghiamo le difficoltà che, fino ad oggi, non siamo stati in grado di superare di slancio. Certo è che o intraprendiamo iniziative in tal senso, legandole ovviamente a quelle sul tema dell'orario, del controllo del salario, dell'informazione sui piani produttivi, o sempre più fragile sarà la nostra lotta in difesa dell'occupazione e della professionalità.

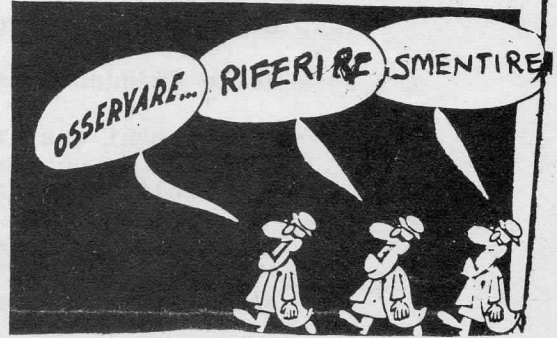
(LA PARTE SUL SALARIO SEQUE A PAG. 7)



CASO ISMAN  
←



CASO COSSIGA  
DONAT  
CATTIN  
→



# NOTIZIE del C. d. F.

## DAL "CONCERN" PHILIPS

La F.E.M. (Federazione Europea dei Sindacati Metalmeccanici) ha reso noto un'informazione sui piani di ristrutturazione della Philips che prevede una riduzione di 8000 unità nelle aziende europee del gruppo. Il grosso dovrebbe essere in Germania ed in Francia.

Per l'Italia si parla di 200 occupati in meno perchè, si afferma, da noi il mercato del TVC è ancora assai promettente.

E' evidente allora che, se le maggiori vendite previste in Italia saranno realizzate con 200 persone in meno, sono in arrivo consistenti aumenti di produttività e quindi di sfruttamento se non sapremo operare in tempo per contrastare i piani della Philips.



## DALL' ISA-LIBERAZIONE

Dopo mesi di trattative e 11 ore di sciopero si è conclusa la vertenza degli operatori del Centro Elaborazione Dati sul turno di notte.

L'intesa prevede principalmente la riduzione della frequenza del turno notturno da una settimana ogni quattro, a una ogni sette/otto e piccoli aggiustamenti di carattere economico a compensazione delle perdite derivanti dalla minor incidenza dell'indennità notturna.

## UNA NUOVA STRATEGIA CONTRO L'INFLAZIONE E LE DISCRIMINAZIONI

A qualcuno (della direzione) potranno sembrare troppi, ad altri potranno sembrare pochi, ma ve lo assicuriamo, grosso modo gli aumenti che richiediamo in questa Vertenza di Gruppo dovrebbero mantenere inalterato almeno per l'81 il nostro potere d'acquisto.

Da qui emerge il 1° criterio adottato nella nostra strategia salariale: recuperare rispetto all'aumento del costo della vita ciò che contingenza ed altre voci contrattate (scatti, aumenti contrattuali naz.li) non coprono al 100%. UNA SCELTA QUINDI CHE TAGLIA SUL NASCERE OGNI PRETESTUOSA POLEMICA SUGLI EFFETTI INFLAZIONISTICI DEI NOSTRI AUMENTI che -anche in questo caso- seguono e non precedono gli aumenti dei prezzi già decisi dai padroni e dal governo.

Vi è però un 2° criterio che ha informato questa scelta: non solo aggirare le polemiche dei grandi esperti del potere, ma formulare le richieste di aumento secondo criteri NUOVI più adatti cioè a recepire le esigenze dei lavoratori e meglio orientati a contrastare le discriminazioni che la DIREZIONE attua giornalmente sul terreno salariale. Bene dove stanno allora le NOVITA'? A) nel graduale superamento della politica degli aumenti uguali per tutti: tale scelta era doverosa negli anni passati quando le differenze salariali tra i diversi livelli e tra operai ed impiegati (magari con equivalenti mansioni) erano abissali, ora dopo l'unificazione del punto di contingenza (L. 2.389 uguale per tutti), dopo la parificazione del trattamento degli scatti di anzianità, quattro contratti nazionali e altrettanti di gruppo TUTTI "egualitari" si impone la necessità di iniziare almeno a differenziare gli AUMENTI per livello in modo tale da condurre tutta la paga contrattata sindacalmente (esclusa la contingenza) ad un rapporto attoro a 100/170 tra 1° e 7° Livello nella prospettiva (5/6 anni) di realizzare il 100/200. Si verifica infatti che i diversi livelli di professionalità registrati -anche se solo parzialmente- dalle differenti categorie sono in realtà gestiti -per il 5° Super il 6° e il 7° livello e per alcune fasce del 5°- dalla DIREZIONE con i ben noti criteri discriminatori (tanto e sempre agli amici degli amici e via via meno e mai per i più cattivi ....) tanto che i salari effettivi

vanno in PHILIPS da un minimo di 550.000 lorde/mese per il 1° livello (parametro 100) ad un massimo di 1.300.000 per il 7° livello (parametro 236). Allora ci siamo chiesti: è giusto che siano solo le direzioni a riconoscere la PROFESSIONALITA' sul piano retributivo o non devono essere i lavoratori in prima persona a definire collettivamente e sulla base di un dato oggettivo (la categoria e quindi le mansioni svolte) le differenze salariali dei vari livelli? Non sarebbe ora\* di iniziare almeno a contestare il cosiddetto "Merito" deciso indiscutibilmente da capi e capetti e fonte tanto spesso dei peggiori casi di servilismo e di arroganza del potere? Una prima risposta a questo problema è osti- tuita dallo schema di aumenti complessivi sul 3° elemento da 35.000 (1° livello) a 75.000 (7° livello) prevedendo quote di assorbimento via via più elevate dai SOLI aumenti di "Merito"

L'AUMENTO sul 3° elemento è suddiviso in:

A) una cifra garantita a tutti differenziata per livello (da 30.000 al 1° livello a 42.000 7° livello).

B) una cifra ulteriore assorbibile che consenta di fornire aumenti ulteriori a chi non è mai stato "MERITEVOLE" per la Direzione come pure di porre sotto controllo collettivo una parte maggiore del salario di fatto. Ma vi è un'altra ragione a sostegno di questa impostazione. Il perverso meccanismo fiscale italiano che prosciuga quasi soltanto i lavoratori dipendenti è ancor più iniquo specie verso gli impiegati delle categorie superiori poichè ad ogni aumento in cifra lorda (che magari mantiene soltanto il potere d'acquisto) scattano aliquote fiscali via via superiori che falciano ogni miglioramento (pensiamo solo a quanto ha guadagnato al netto dopo l'ultimo scatto di contingenza un lavoratore con uno stipendio di 650/700 mila lire al mese!). Poichè le recenti maggiori detrazioni fiscali (circa 10.000 in più sulla busta) -conquistate a suon di scioperi generali- sono di certo insufficienti a coprire le perdite, in attesa di una Modifica delle aliquote è necessario intervenire anche sotto questo profilo con aumenti differenziati.

In definitiva tutto questo vuol dire buttare a mare l'egualitarismo delle grandi lotte del 1968/69? NO di certo. Significa assegnare -tutti insieme- nella prospettiva di una

(segue →)

nuova ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO una valutazione anche economica del lavoro di ognuno di noi e di farlo attribuendo in prospettiva (salvo l'anzianità) PARITA' di SALARIO a PARITA' di qualità del LAVORO individuato dai livelli categoriali e professionali.

**PER UNA PHILIPS**  
Sempre più pulita.....

Indirizzata ad una lavoratrice dell'appalto pulizie della sede ovvero come passando dalla prosa di Carlo Porta a quella sciacquata in Arno del Manzoni, si elimina il personale. Che ci sia sotto un altro bel giochetto di appalti e subappalti del nostro "re della foresta" per lesinare alle spalle dei lavoratori?



*Sant Ambroeus s.r.l.*

IMPRESA DI PULIZIA PER STABILI CIVILI E INDUSTRIALI

20129 MILANO  
Viale Regina Giovanna, 5 - Tel. 680.267 - 683.414  
Codice Fiscale: 01175360153

Milano, il 16 maggio 1980  
/r.

RACCOMANDATA AR

Subentrando in data 1.6.1980 sul cantiere Philips la ditta SANT AMBROGIO e lasciando noi l'appalto, gradiremmo sapere se Lei intende rimanere su tale cantiere (nel qual caso ci deve autorizzare a fare il passaggio alla succitata ditta Sant Ambrogio) altrimenti verrà spostata su altri cantieri che sono ancora Sant Ambroeus.

Distinti saluti.

RACCOLTA FONDI PER IL BOLLETTINO

Ci risiamo! Come ogni anno in occasione del pagamento del premio feriale torniamo a batter cassa. Fin d'ora è aperta la campagna di sottoscrizione per mezzo dei delegati.

**CRONACHE del**  
**"Palazzo":**

**IL SILENZIO È D'ORO**





nuova ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO una valutazione anche economica del lavoro di ognuno di noi e di farlo attribuendo in prospettiva (salvo l'anzianità) PARITA' di SALARIO a PARITA' di qualità del LAVORO individuato dai livelli categoriali e professionali.

**PER UNA PHILIPS**  
Sempre più pulita.....

Indirizzata ad una lavoratrice dell'appalto pulizie della sede ovvero come passando dalla prosa di Carlo Porta a quella sciacquata in Arno del Manzoni, si elimina il personale. Che ci sia sotto un altro bel giochetto di appalti e subappalti del nostro "re della foresta" per lesinare alle spalle dei lavoratori?



*Sant Ambroeus s.r.l.*  
IMPRESA DI PULIZIA PER STABILI CIVILI E INDUSTRIALI

20129 MILANO  
Viale Regina Giovanna, 5 - Tel. 680.267 - 683.414  
Codice Fiscale: 01175360153

Milano, il 16 maggio 1980  
/r.

RACCOMANDATA AR

Subentrando in data I.6.1980 sul cantiere Philips la ditta SANT AMBROGIO e lasciando noi l'appalto, gradiremmo sapere se Lei intende rimanere su tale cantiere (nel qual caso ci deve autorizzare a fare il passaggio alla succitata ditta Sant Ambrogio) altrimenti verrà spostata su altri cantieri che sono ancora Sant Ambroeus.

Distinti saluti.

RACCOLTA FONDI PER IL BOLLETTINO

Ci risiamo! Come ogni anno in occasione del pagamento del premio feriale torniamo a batter cassa. Fin d'ora è aperta la campagna di sottoscrizione per mezzo dei delegati.

**CRONACHE del**  
**"Palazzo":**

**IL SILENZIO È D'ORO**



**NEARVE L'ANGELO E DISA:**

