

BOLLETTINO

a cura del gruppo di studio philips sede

vertenza
di gruppo :

UN RISULTATO POSITIVO

E' stata probabilmente la più breve vertenza sindacale della storia del Gruppo PHILIPS: in tutto poco più di due mesi e con una ventina di ore di sciopero.

Possiamo dirci soddisfatti del risultato? Pensiamo proprio di sì. E non solo perchè è stato conseguito con uno sforzo relativamente modesto, ma in relazione ai contenuti stessi e - specie noi della Sede - alle aspettative che la vertenza aveva suscitato. Ci siamo sempre chiesti infatti se era possibile in questa fase di pesante recessione del settore dell'Elettronica Civile e di perdurante crisi economico-sociale del paese costringere la PHILIPS ad un impegnativo con-

fronto sulle sue decisioni di INVESTIMENTO in ITALIA (quantità, localizzazioni nuove produzioni, difesa e ampliamento dell'occupazione).

Si trattava di sapere se potevamo incidere sui piani produttivi stabiliti ad EINDHOVEN a livello di "concern" e che assegnano all'ITALIA un ruolo ben determinato nella DIVISIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO della PHILIPS mondiale. Abbiamo sempre risposto, anche nelle discussioni interne al Coordinamento e nel Sindacato, che sarebbe stato assai difficile, che la mancanza nel nostro paese di una legislazione sulle multinazionali e di un serio piano nazionale per l'Elettronica avrebbero impedito di andar oltre generali garanzie di

EGUALITARISMO...?

È ORA CHE
ALLA CLASSE
OPERAIA SI DICA
LA VERITÀ

ADDIO
BEATA INNOCENZA!



sommario

- § VERTENZA DI GRUPPO
- § HO VOTATO CONTRO
- § CASO D'URSO
- § SETTIMO COMANDAMENTO
- § LETTERA DI UN LAVORATORE
- § ANCORA SULLA CONTABILITÀ
- § NITRITI - NITRATI
- § 2 REFERENDUM POPOLARI
- § ANCORA SULLA LIQUIDAZIONE
- § L'ERBA DEL VICINO

permanenza produttiva e commerciale dell'azienda nei settori tradizionali della PHILIPS (Illuminazione - Elettronica Civile - Componenti - Telecomunicazioni Beni strumentali e Sistemi).

Si potevano viceversa richiedere - e ci sembra che questo sia stato conseguito - garanzie occupazionali complessive nel senso di non realizzare riduzioni di forza-lavoro con licenziamenti al Nord e mantenimento degli organici a Bari, cosa che con gli attuali chiari di luna della FIAT - della GRUNDING - della MONTEDISON e di decine di azienda dell'elettronica

di consumo, non ci sembra proprio una cosa da niente.

In sostanza ritenevamo fosse assai più realistico puntare ad un breve e chiaro confronto con la PHILIPS su tematiche prevalentemente "contrattuali" (organizzazione del lavoro - festività - salario diritti sindacali e sociali), destinando le importantissime questioni dello sviluppo dell'elettronica e quindi del ruolo della PHILIPS ad una vera e propria vertenza col governo e il padronato della ANIE sul piano di settore come pure ad incontri in sede internazionale con le PHILIPS almeno a livello europeo.

I fatti ci hanno dato ragione.

Il risultato in termini economici è senz'altro tra i più brillanti delle diverse vertenze aziendali in corso.

Contro una media (in prov. di Milano) di circa 30.000 di aumento, sta l'incremento complessivo medio di 40.000 in PHILIPS, (cui va aggiunto - in sede di confronto - l'incremento automatico e annuale del premio feriale, che nelle altre aziende è quasi sempre contrattato ogni 3 anni): in pratica si è raggiunto circa l'82% delle richieste di aumento garantito presente in piattaforma. Inoltre vi è una prima fase di differenziazione degli aumenti per categoria (da + 11.500 dal 1/1/82 per il 3° livello a + 25.470 per il 7° livello) che dovrebbe anticipare la strategia salariale del prossimo contratto Metalmeccanici caratterizzata (finalmente!) dal riconoscimento economico della professionalità anche nei minimi sindacali.

Anche sul premio feriale - che dopo la decisa presa di posizione di tutte le As

semblee dei lavoratori, resta fino a future e (NON IMPEGNATIVE) verifiche, uguali per tutti - possiamo dire di avere tenuto contro il tentativo della direzione di :

- 1° scorporare la contingenza;
- 2° decidere lei stessa sulla riparametrazione senza che il problema venisse preventivamente discusso e deciso dai lavoratori.

Resta solo un cruccio, quello di non aver potuto realizzare assorbimenti dagli aumenti di merito: la questione dovrà riguardare senz'altro il prossimo contratto nazionale per riuscire a distinguere nettamente - nella voce superminimo - i reali aumenti di merito dai vecchi scatti congelati e da altre indennità.

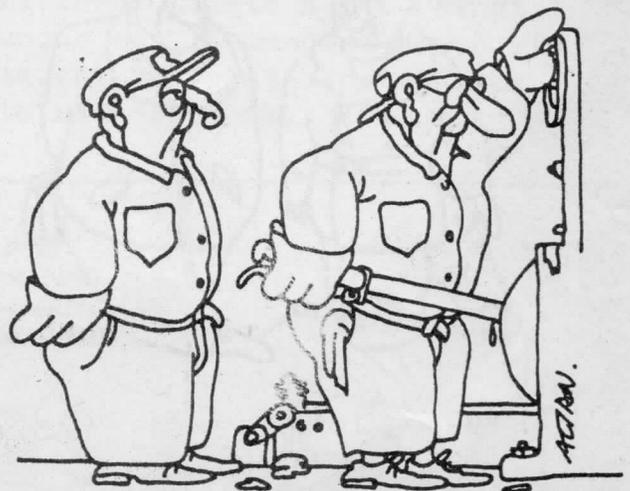
Il capitolo Organizzazione del lavoro - su cui specie nelle fabbriche - si era puntato molto, registra alcuni primi risultati nella direzione del superamento del cottimo individuale e dell'ampliamento del lavoro a gruppi o isole.

E' evidente che questo tipo di questioni non poteva facilmente trovare nella vertenza di un gruppo così diversificato come il nostro (metà operai e metà impiegati, dei quali il 30% nel settore commerciale) precisazioni e impegni più dettagliati.

L'Organizzazione del Lavoro è una tipica tematica di stabilimento (o di sede) o perlomeno di gruppi di stabilimento (o sedi) poiché - tra l'altro i proble

IL PADRONATO LA
METTE GIÙ DURA,
CIPPUTI.

PROVE TECNICHE,
PIZZOLARI. SE STIAMO
BUONI, EVITIAMO
IL BLACK-OUT.



mi di Alpi^gnano, non sono quelli di Monza o di Bari, o della Sede.

Negli stabilimenti il "nuovo modo di fare il televisore", i problemi di qualificazione, di retribuzione, di rendimento, di regimi di orario, di qualità del lavoro più in generale, dovranno divenire l'oggetto di una lotta costante e specifica per aree produttive omogenee, solo così troveranno una adesione convinta di tutti i lavoratori interessati: non è pensabile riproporre per il futuro altre piattaforme "calderone" dove ogni sede immette i propri irrisolti problemi locali. Alla lunga questo può solo creare frustrazioni in chi - senza realismo - si attende la soluzione di tutte le richieste.

Sul terreno dei diritti sociali abbiamo acquisito l'introduzione del PART-TIME in PHILIPS che andrà regolamentato (pre

via consultazione tra tutti i lavoratori interessati) entro il giugno di quest'anno.

Su altre questioni si rimanda alla contrattazione aziendale o interaziendale.

Ad esempio sulla rivalutazione delle trasferte e sui miglioramenti per la gestione dei CRAL è già in corso, e ne daremo conto a tutti nei prossimi giorni.

Per finire - su sollecitazione delle Assemblee che finora si sono a grande maggioranza pronunciate a favore dell'accordo e del Coordinamento - sono previsti alcuni miglioramenti nella formulazione di 3 questioni: destino della CINESCOPI di MONZA e garanzie occupazionali; questione dei 69 punti di cottimo e come già detto, del premio feriale eguale per tutti. Vogliamo sperare che la Direzione non si metta a fare le pulci impedendo così la ratifica definitiva di un buon accordo.

TABELLA

AUMENTI SALARIALI PREVISTI DALL'ACCORDO DI GRUPPO

<u>LIVELLO</u>	AUMENTO SUL 3° ELEMENTO (dal 1/1/81)	AUMENTO SUL PREMIO DI PRODUZIONE (dal 1/1/81)	AUMENTO ULTERIORE SUL 3° ELEMENTO (dal 1/1/82)
1°	+ 17.000	+ 7.700	+ 3.984
2°	+ 17.000	+ 7.700	+ 8.740
3°	+ 17.000	+ 7.700	+11.800
4°	+ 17.000	+ 7.700	+13.000
5°	+ 17.000	+ 7.700	+17.600
5° s	+ 17.000	+ 7.700	+17.450
6°	+ 17.000	+ 7.700	+22.170
7°	+ 17.000	+ 7.700	+25.470

HO VOTATO CONTRO - lettera di un lavoratore

Pur essendo d'accordo sul risultato dell'accordo di gruppo ho votato contro la proposta del C.d.F. di mantenere eguale per tutti il premio feriale, perchè:

1) il premio feriale non è un tabù intoccabile, era stato fatto uguale per tutti in un periodo (1970) in cui c'erano ancora enormi differenze normative e di salario tra

le diverse categorie. Ora dopo la contingenza uguale per tutti non si capisce perchè il premio feriale debba essere ancora così.

2) il premio feriale è in realtà già diverso per tutti, perchè al netto delle ritenute fiscali è più alto per le basse categorie e più basso per le categorie superiori.

3) se il sindacato continua a dire (ed era ora) che la paga deve tener conto della professionalità e che si vuole così ridurre il peso degli aumenti di merito (che vengono dati non per categoria ma per

individuo...e solo a chi vogliono i superiori), non si capisce perchè il premio feriale non possa diventare anche gradualmente pari alla media degli stipendi di ogni categoria.

4) anche a me non è piaciuto che sia stata la direzione a volere il premio feriale diversificato. Però se il sindacato non si muove e continua a fare discorsi contraddittori, alla fine la direzione ci frega lei.

CASO D'URSO :

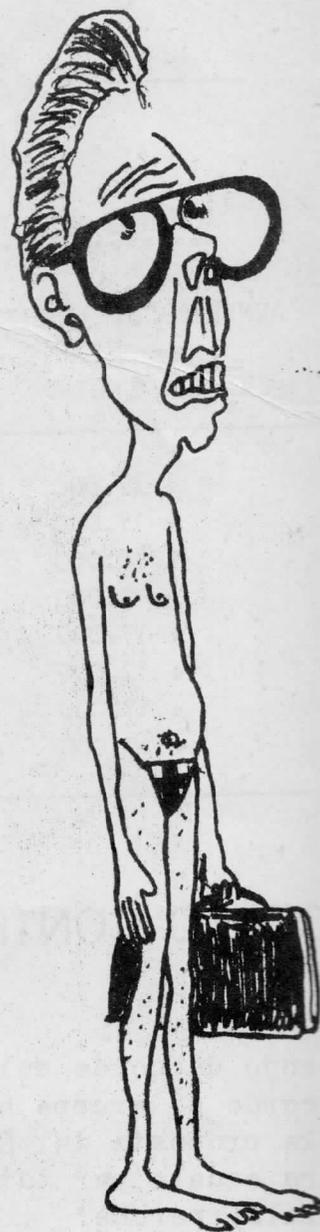
IL SEQUESTRO DELLO STATO

Giovanni d'Urso è libero. Meno male! Almeno per lui la vicenda è finita bene, ma per gli altri, Governo, partiti, ecc.?

Partiamo da una considerazione, chi scrive è convinto che in caso di ricatto terrorista nei confronti dello Stato, lo stesso non deve cedere. E' elementare, infatti, capire che il rapimento non ha altro senso se non quello di colloquiare con lo Stato e piegarlo ai propri voleri, altrimenti è più facile e meno rischioso dal punto di vista dell'azione uccidere il "servo dei padroni" di turno.

All'inizio tutti fanno intendere che questo concetto lo si è capito ma a Natale, quando tutti sono più buoni, Craxi fa uscire il comunicato che dichiara la disponibilità a trattare, da lì i radicali alle carceri, la rivolta e le nuove richieste delle BR, non solo si deve chiudere l'Asinara, ma i brigatisti di Trani e Palmi dovranno decidere se far fuori o no il magistrato ed il loro comunicato dovrà apparire sui maggiori quotidiani italiani.

VI GIURO CHE
NON HO CEDUTO



Facciamo un passo indietro. L'Asinara. E' da anni che, delegazioni di partito e non, chiedono che il supercarcere venga chiuso, ma il tempo passa e non se ne fa nulla, lo stesso vale per le condizioni in cui vessano i carcerati, vi sono state denunce, manifestazioni, ma anche qui, niente di concreto. L'azione bierre si inserisce quindi in obiettivi politici riconosciuti validi da tutte le forze politiche della sinistra e da settori della borghesia laica, proprio per questo è pericolosa. Se per Moro era difficile che funzionasse il ricatto del cambio con alcuni terroristi incarcerati, dato che era un obiettivo lontano dalla sensibilità dell'opinione pubblica, diventa invece rischiosissimo il ricatto su cose che sono, per larghi settori di opinione pubblica, ritenute dannose. Se il ricatto vince è evidente che non solo incentiverà i terroristi a percorrere questa strada ma può favorire l'idea che, in fondo in fondo, il terrorismo paga. Tipo Robin Hood, per intenderci. E questo grazie a chi, mettendo in primo piano l'umanitarismo, dimentica che questa è la via per

rinnovare nuove e sempre più pesanti ritorsioni.

Ma è solo umanitarismo? Facciamo i maligni. La DC e in questo caso Forlani in prima persona non ha fatto altro che assistere alle manovre socialiste (aiutandole) dicendo anche bugie grossolane "... avevamo già da tempo deciso di chiudere l'Asinara". In questo modo da un lato da ragione ai comunisti sulla "fermezza", dall'altro li spinge contro i socialisti producendo una rottura a sinistra che può avere conseguenze pesantissime per tutto il movimento democratico. Rinnovando così la centralità democristiana (l'unico partito che può governare!). E i socialisti, o meglio, Craxi d'accordo. Lo stesso vale per i giornali, non solo Craxi e Martelli hanno girato per tutte le redazioni cercando di convincerle alla loro linea, accusando di "comunismo" tutti i giornalisti contrari, ma il governo stesso lascia la decisione di pubblicare o no i proclami bierre ai singoli direttori, creando confusione ed investendoli di un ruolo che non è il loro ma dello Stato, in questo caso macroscopicamente assente.

La solita domanda: a chi giova tutto ciò?

7° COMANDAMENTO : UNA PRECISAZIONE

Nel numero di Novembre 80 del Bollettino, sotto il titolo "7° Comandamento", vi era un articolo abbastanza... come dire?... insinuante (ebbene sì! lo ammettiamo!).

E, si sa, le insinuazioni non portano mai nulla di buono: crisi isteriche, porte sbattute, facce paonazze e richieste di smentite. Per il momento nessuno ha minacciato querele (e meno male!), però da più parti questo termine è circolato. Dunque, vediamo di precisare meglio il nostro pensiero.

Succede che, per iniziativa dei direttori commerciali, sia in uso premiare i migliori clienti della Philips con regalini di un certo valore. OK!

L'insinuazione nostra era che, in passato, non tutti questi regalini andassero a buon fine e che, viceversa, furono utilizzati in maniera, diciamo così, privata, da qualcuno che sta molto in alto.

Prima domanda: in alto come? quanto? La direzione generale? Il C.D.? I direttori? Diciamo, in risposta ai quesiti, che le nostre insinuazioni non arrivavano al C.D., si fermavano un pò prima (e comunque un bel pò dopo i semplici impiegati commerciali).

Ma il problema non è qui. Ritiriamo immediatamente ogni insinuazione su tanti personaggi che, molto tempo fa, erano definiti "al di sopra di ogni sospetto".

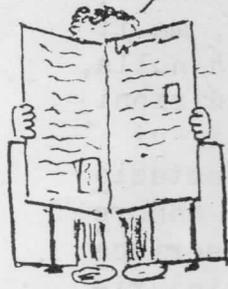
Seconda domanda: ma allora che o... .. volete? Noi? Niente. Il discorso nostro è chiuso, prova ne è che anche in ambienti che contano, si è pensato bene si soprassedere alla nuova campagna di regalini!

Se però, qualcuno con la mosca al naso, vuole andare fino in fondo, non ha altro da fare che:

- Chiedere agli uffici incaricati di esibire l'elenco dei regalini con i relativi destinatari.
- Verificare quanti regalini erano avanzati.
- Verificare l'uso fatto degli avanzati.

A quel punto tutti potrebbero metter si in pace la coscienza. OK ?

SI È DIMESSO IL LEADER
DEMOCRISTIANO TONI
BISAGLIA...



I DEMOCRISTIANI HANNO
MOLTI L(E)ADER !



LETTERA DI UN LAVORATORE

Caro Bollettino, questa volta devi fare un'eccezione. Generalmente i saluti ed i conmiati erano materia dell'altro "giornale interno", così ben disponibile a mettere in moto la prosa paternalistica del "padrone del vapore" (stomachevole ed ipocrita). Ciò che voglio fare, in via eccezionale, è porgere, tramite tuo, un saluto cordiale ad un lavoratore della Contabilità, il quale il giorno 30 Dicembre (ultimo giorno lavorativo, oltre che dell'anno anche del reparto....unito) ha lasciato la Philips dopo trentadue anni di lavoro.

E' andato in pensione per limiti di età o in quiescenza, come usano dire i componenti dell'associazione delle "centurie" (i quali, tra l'altro, lo hanno egregiamente ignorato); vi è andato in silenzio e con dignità, dopo avere dato all'azienda tanto lavoro, con zelo, onestà e con una continuità ammirevole, anche se l'inettitudine ed il menefreghismo dei suoi tanti capi degli anni trascorsi potevano spingerlo a.....tirare a campare.

Il fatto che questo lavoratore non rompeva mai i marroni a nessuno, non sollevava polveroni, non intrigava, non spiava; il fatto che, infine, non ha mai rinunciato al suo amor proprio, non gli ha acquisito "meriti" agli occhi di chi ha il sacrosanto dovere di guardarsi intorno!

E' la solita vecchia storia di questo reparto, che fu UNO ed ora è... ..più di uno: le azioni oneste e silenziose di tanti lavoratori che hanno sempre dato senza chiedere nulla, sono sempre passate nella più assoluta indifferenza dei vertici, che invece hanno sempre gradito i caporali.

Chissà, sig. dott. Cecchinato cosa succede nella aziende americane? di peggio!.....o no!

Il nostro caro amico ci ha salutati sorridendo, senza rimpiangere nulla (non era il caso); chi gli è stato vicino o lo ha conosciuto

ha perso un buon collega ed un

amico, la cui eccezionale giovialità lascia un gran vuoto. La Philips, egregi signori, certamente ha perso un ottimo "collaboratore".

Grazie, caro Bollettino, per avere ospitato questo mio piccolo pensiero che ha voluto ricordare così, semplicemente, un tuo lettore.



CIAO !

ANCORA SULLA CONTABILITA'

Abbiamo rivolto ad alcuni lavoratori del reparto Contabilità l'invito ad esprimere per iscritto sul Bollettino, il loro parere sulla vicenda, non ancora conclusa, che ha riguardato il gruppo dirigente del reparto.

"Chi scrive è un gruppo di lavoratori di diversi uffici della ex Contabilità Generale e Servizi Finanziari.

L'articolo del Bollettino trattava esaurientemente l'argomento delle "deviazioni procedurali". Ci sembra giusto però segnalare una contraddizione nella versione ufficiale fornitaci dai nostri capiuffici: se le "deviazioni" erano di poco conto non si giustificano le dimissioni, soprattutto perchè le persone coinvolte non sono mai state dei mostri in fatto di dignità morale; se le deviazioni erano molto gravi, non si capisce perchè l'azienda non li abbia allontanati immediatamente di sua iniziativa (evitando così fin troppo facili chiacchierecci).

Ma c'è dell'altro.

Il nostro reparto, malgrado tutto (ed in particolare malgrado i suoi dirigenti), ha sempre sgobbato sodo, come possono testimoniare in tanti; dal punto di vista del lavoro riteniamo che nessuno possa sollevare particolari rilievi. Per di più si era raggiunto, quasi ovunque, nei rapporti personali un discreto amalgama che, senza voler passare per una succursale del libro "Cuore", è difficilmente riscontrabile da altre parti (merito degli impiegati? colpa dei dirigenti? sindacalizzazione? non stiamo qui ad indagare).

Ora, dopo vent'anni di ottuso regno di Lotteri ed accolti, cosa ti inventa la direzione (ma sarà proprio lei, poi?)?: il reparto viene spaccato in due parti e distribuito fra i direttori amministrativi. Se già da tempo circolavano voci di passaggio della Fatturazione ad altro reparto, non facilmente prevedibile era la separazione fra Contabilità e Servizi Finanziari. Sappiamo bene come il concetto di collaborazione fra i reparti i singoli direttori lo abbiano sempre inteso, nel senso di affibbiare le rogne agli altri cercando di prendere i meriti in ca-

so di esiti positivi. E sappiamo anche come, al contrario, Contabilità e Servizi Finanziari fossero abbastanza profondamente integrati. Bene, i grandi capi hanno deciso, senza interpellare nessuno dei dirigenti che restano ed i capi uffici. Tutti infatti negano di essere stati sentiti in proposito, a conferma che la decisione è stata presa alle spalle del reparto e con nessuna cognizione di causa, ovviamente di tipo tecnico.

Ma c'è di più. I capi uffici dei Servizi Finanziari avevano avuto assicurazioni addirittura dal Capo del Personale dell'Ente che i loro uffici non sarebbero stati ulteriormente separati: non passa un mese da quel giorno che i Fornitori Nazionali vengono aggregati alla Contabilità. Ancora una volta nessuno sa niente e nessuno è stato interpellato. Viviamo in tempi in cui anche la parola di un Capo del Personale vale meno del due di picche!

Questa decisione, da un punto di vista logico è per lo meno cervelotica, nè le giustificazioni addotte reggono alla verifica dell'organizzazione, delle funzioni e dei compiti. A prescindere dalla figuraccia che fa il capo del personale, le considerazioni che vengono immediatamente alla mente sono di due tipi:

1. come si sospettava, chi prende queste decisioni non conosce assolutamente nulla dell'organizzazione interna ed agisce superficialmente dimostrando scarsa professionalità e serietà.
2. A meno che tutto ciò sia dettato da altre considerazioni, di tipo politico magari, rivolte ad evitare che un reparto che ha dato fastidio possa continuare a creare "disagi" a gente che deve nascondere qualcosa. E' noto infatti che nel far venire a galla le deviazioni hanno contribuito non poco la serietà con cui i lavoratori del reparto lavorano. Per cui, anzichè rallegrarsi di avere una struttura di base sana, la direzione la spezza al fine di rendere il reparto simile alle tre scimmiette: non vedo, non sento, non parlo!

E per finire un ultimo quesito: alcu

ni di coloro che scrivono l'articolo, sono preoccupati del fatto che personaggi discussi per fatti attinenti le "deviazioni", lungi dall'essere sfiorati dall'inchiesta (ma continua ancora?), continuino ad imperversare nel reparto (nella fetta di reparto loro assegnata). Visto che nessuno dice niente, val la pena rilevare che i personaggi in questione sono indesiderati non solo perchè sono delle spie notorie che più volte hanno sorpassato i limiti della stessa legalità, ma anche perchè, all'epoca in cui le "deviazioni" venivano alla luce, cianciavano ad alta voce e da più parti di documenti inoppugnabili con cui avrebbero ricattato tutto il grup-

po dirigente della Philips dal 45 ad oggi. Siccome certe cose le hanno udite in tanti, il fatto che detti personaggi non vengano toccati ci fa pensare che: o non c'è mai stata nessuna inchiesta; o i personaggi in questione siano veramente in grado di ricattare la Philips. Pertanto diventa ovvia la considerazione che, in ambedue i casi, siamo proprio conciati per bene!

Ma i nuovi direttori del reparto cosa pensano di tutto ciò?"

Questo l'articolo. Noi non commentiamo. Diciamo soltanto che il Cdf farà tutto ciò che è in suo potere per verificare la posizione di "certi personaggi".

NITRATI-NITRITI: SIAMO TOSSICODIPENDENTI ?

Nel salame, nelle salsicce e negli insaccati in genere, nella carne tritata e negli hamburger è uso aggiungere nitriti e nitriti: sostanze che conservano ai prodotti quel bel colore rosso che agli occhi del consumatore significa freschezza, genuinità, appetibilità. L'uso di nitriti e nitriti per trattare gli alimenti e soprattutto la carne a fini conservanti e fissanti del colore è vecchio di migliaia d'anni.

I nitriti sono naturalmente presenti in molti alimenti che noi mangiamo e anche nell'acqua potabile. Sedano, rapanelli, barbabietole, lattuga, cavoli, spinaci, broccoli sono ricchi di nitriti anche in conseguenza degli intensi trattamenti agronomici a base di fertilizzanti organici. I nitriti, per effetto di certi batteri si trasformano in nitriti e pertanto qualsiasi alimento contenente nitriti naturali o aggiunti, introduce una certa quantità di nitriti nell'organismo a causa della presenza dei batteri nella bocca e nel sistema digestivo.

A queste dosi ingerite quotidianamente si possono poi aggiungere quelle presenti nelle conserve di carne.

La motivazione classica dell'uso di nitriti nelle conserve di carne è data dalla capacità di questi sali di inibi-

re lo sviluppo di certi germi, azione determinante soprattutto nei confronti del Botulismo che produce una tossina, la cui ingestione può essere mortale per l'uomo.

Purtroppo alcune ricerche hanno dimostrato che i nitriti (anche i nitriti si possono trasformare in nitriti nell'intestino) hanno tendenza a reagire con le amine, molecole proteiche presenti nello stomaco, formando nitrosamine, che sono tra i più potenti cancerogeni. Secondo le più recenti indagini scientifiche condotte dall'attività responsabile della tutela della salute pubblica negli Stati Uniti, attualmente non esistono le basi per iniziare alcuna azione tendente ad eliminare i nitriti dai prodotti alimenta-

COSA? MA CHE NITRITI
E NITRATI, IL MIO GRASSO
È LAICO E SOCIALISTA!



ri in considerazione dell'utilità igienica di queste sostanze che proteggono le conserve di carne dallo sviluppo della mortale tossina botulinica.

Il problema delle nitrosamine quindi è tuttora aperto, lontano dall'essere risolto e chiarito completamente.

Questo non vuol dire che il consumatore deve stare inerme ad attendere passivamente i prossimi sviluppi delle ricerche scientifiche o che debba rifiutare drasticamente tutti gli alimenti sospetti, poichè allora dovrebbe anche smettere di fumare, di bere, di respirare per essere sicuro di non assumere nitrosamine e nitriti.

Bisogna quindi estendere il nostro impegno per migliorare la vita a tutte le iniziative che tendono a migliorare le condizioni ecologiche del nostro ambiente per le enormi infezioni che l'inquinamento comporta anche al nostro sistema alimentare. Nondimeno vale la nostra convinzione per cui l'uso di fertilizzanti, additivi negli alimenti, è eccessivo rispetto alla quantità d'impiego efficaci; apprezzabile è risultata l'iniziativa del nostro CRAL per un'azione di controllo sugli acquisti di vino e salumi di cui l'analisi organolettica e microbiologica ha dato risultati soddisfacenti.

DUE REFERENDUM POPOLARI

DEMOCRAZIA PROLETARIA ha indetto due referendum, uno sulla liquidazione, l'altro sulla estensione dello Statuto dei Lavoratori.

Vi sono dei pro e dei contro in questi referendum: il Bollettino si farà carico di esporre tutte le opinioni in merito. Questo primo articolo è la presentazione da parte di un lavoratore dei due referendum.

Redazione del Bollettino

"C'ERA UNA VOLTA LA LIQUIDAZIONE"... così dovremo parlare fra qualche anno se la legge del 1° febbraio 1977 denominata "norme per l'applicazione dell'indennità di contingenza" continuasse nella sua opera di rapina. La legge stabilisce che il calcolo delle liquidazioni venga fatto con la contingenza ferma al 31 gennaio

1977 e proibisce anche una pratica da sempre abituale nei rinnovi contrattuali, quella del conglobamento di quote di contingenza in paga base. Si calcola che questa legge faccia attualmente perdere ad un impiegato che si liquida con 40 anni di anzianità 11 milioni e mezzo (per un operaio il salasso sarebbe di soli 7 milioni e mezzo!); nei 4 anni dalla sua entrata in vigore ha già trasferito dalle tasche dei lavoratori a quelle dei padroni non meno di 10 miliardi.

Questi soldi sarebbero dovuti servire dissero le menti eccelse che approvano questa legge, per finanziare nuovi investimenti produttivi e conseguenti assunzioni; oggi sappiamo che sono stati utilizzati per processi di ristrutturazione aziendale finalizzati all'espulsione della gente dalle fabbriche e all'incremento del lavoro nero, come a dire: "abbiamo dato le nostre scarpe e con queste ci hanno presi a calci in culo".



Vi sono poi altri elementi di ambiguità che squalificano questa legge, quale la sua validità che avrebbe dovuto essere limitata al 31 gennaio '79 (questa temporaneità è stata cancellata all'atto dell'approvazione in legge), e la recente sentenza della Corte Costituzionale che pur non avendo il coraggio di annullarla ne ha messo in luce gli elementi di tendenziale incostituzionalità.

Contro questa legge che svuota sempre più le liquidazioni, Democrazia Proletaria, propone un referendum abrogativo e chiama a questa iniziativa tutti i lavoratori e le loro organizzazioni. E' vero che i vertici delle confederazioni sindacali stanno studiando e proponendo delle soluzioni alternative al referendum, ma la loro caratteristica è quella di prevedere recuperi parziali della contingenza sulla liquidazione, cioè non di bloccare la rapina, ma di attenuarla solo un po'... Noi pensiamo invece che anche i sindacati, che in questi ultimi anni hanno dimostrato di non saper sempre respingere le iniziative degli avversari né tantomeno di saper avanzare su problemi di carattere generale, possano trarre benefici non indifferenti dall'abolizione di un pesante vincolo alla contrattazione.

L'altro referendum che Democrazia Proletaria propone è quello per l'ESETEN SIONE DELLO STATUTO DEI LAVORATORI ALLE PICCOLE AZIENDE E AL PUBBLICO IMPIEGO.

Nello Statuto sono garantiti al lavoratore in quanto tale, cioè con riguardo alla sua vita all'interno della fabbrica, quei diritti che la Costituzione riconosce a tutti i cittadini in via generale.

Nello Statuto sono però presenti 3 limiti di fondo che ne hanno fatto fin dall'inizio uno statuto dimezzato.

1) Il primo limite è quello stabilito dall'art.35 che tutela l'attività e i diritti sindacali solo nelle unità produttive con più di 15 dipendenti (possono essere solo 5 dipendenti se si tratta di imprese agricole).

E' questa una normativa che esclude dall'applicazione dello Statuto la maggioranza dei lavoratori italiani (si pensi al settore del commercio, dell'edilizia) e la discriminazione si è aggravata in questi ultimi anni durante i quali si è avuto un forte processo di decentramento produttivo e di smembramento di numerose aziende in piccole unità produttive.

2) Il secondo limite, stabilito dall'art.37 esclude dall'applicabilità dell'intero Statuto i dipendenti statali e di altri enti pubblici in cui i rapporti di lavoro siano regolati da norme speciali, quali la scuola, la polizia, le forze armate.

Estendere lo Statuto a questi settori non è solo un fatto di egualitarismo, ma è l'indispensabile premessa per un reale processo di democratizzazione di queste istituzioni.

3) Infine il terzo, e più grave, limite, contenuto nell'art.28, è quello che affida alle sole organizzazioni provinciali dei sindacati nazionali la legittimazione ad agire in difesa dei diritti sanciti dallo Statuto stesso.

Questo significa che se un lavoratore subisce, in violazione allo Statuto, un torto, questi non ha alcuna possibilità di ricorrere al magistrato, se non attraverso il filtro delle organizzazioni sindacali: è un singolare esempio di scissione tra titolarità dei diritti e titolarità della legittimazione processuale.

Il referendum sullo Statuto dei Lavoratori intende proprio eliminare queste strozzature presenti nella legge che hanno fin dall'inizio limitato l'impatto dello Statuto sul mondo del lavoro.

DUE REFERENDUM POPOLARI che non trattano solo di questioni del cittadino ma che entrano potentemente nei luoghi di lavoro, due referendum sui quali nessun lavoratore (indipendentemente dalle proprie convinzioni politiche) può esonerarsi dall'esprimersi. C'è molta gente che si oppone a questi referendum: quelli che "a noi la liquidazione va bene così" (i padroni cioè),

quelli che temono dopo di non poter più prendere a calci il garzone, quelli che hanno paura che poi saltino gli equilibri (e magari non si sono ancora resi conto della critica situazione in cui si trovano), quelli che "i problemi dei lavoratori si risolvono non con i referendum" (con i quali c'è la concreta possibilità di vincere) "ma con la contrattazione sindacale" (che si questi periodi è la via

maestra per ritrovarsi con un pugno di mosche in mano).

Proprio in questo periodo di crisi all'interno delle fabbriche, di licenziamenti e cassa integrazione che colpiscono anche una roccaforte come la FIAT, c'è bisogno di una vittoria, di qualcosa che rafforzi la classe operaia nel suo insieme: questi due referendum possono essere la soluzione giusta.

SI PARLA TANTO DI LIQUIDAZIONE (forse a ragione)

In un momento in cui si torna a parlare del "blocco delle liquidazioni" ci piace ricordare che il nostro Bollettino fu tra i pochi ad attribuire subito notevole importanza (a parte ogni giudizio di merito) all'accordo Sindacato/Confindustria del 1977.

I nostri collezionisti (sappiamo che ce ne sono) troveranno conferma di quanto stiamo dicendo andandosi a rileggere lo articolo apparso sul numero del mese di Agosto/Settembre 1977.

Per non smentire il nostro ruolo "profetico" parliamo oggi di un problema che non fa notizia, almeno per ora.

SI PARLA POCO DI PENSIONI....(forse a torto)

Tutti sono convinti che in Italia abbiamo uno fra i migliori sistemi pensionistici del mondo. E questo, nonostante lo scandalo dei "minimi" troppo bassi, dei ritardi assurdi nella erogazione e nel riconoscimento dei diritti, è forse vero. Ma, qui casca l'asino, occorre sfatare alcuni miti. Si pensa normalmente di avere diritto al 70% dell'ultimo stipendio dopo 35 anni di servizio, all'80%, dopo 40 anni.

Va precisato innanzitutto che il calcolo si basa non sull'ultimo stipendio, bensì sulla media dei tre migliori anni del quinquennio precedente la data del pensionamento.

Cosa significa questo, in periodi di forte inflazione?

Aiutiamoci con un esempio, ipotizzando un tasso d'inflazione del 20% annuo:

QUI SI VIVE
AL DISOPRA
DEI NOSTRI
MEZZI, GIGI.

PIANTALA CHE MI
FAI VENIRE IL
SENSO DI COLPA.



	1976	1977	1978	1979	1980
Reddito annuo	100	120	144	173	208

La media dei tre anni "migliori" è :
(144+173+208) : 3 = 175

L'80% di 175 è 140.

Ma rispetto all'ultimo stipendio (208), il livello della pensione (140) non rappresenta l'80%, ma solo il 67%.

Ecco qua come un "meccanismo" tranquillo, apparentemente neutro, creato per dare una base corretta al calcolo della pensione, si possa trasformare in un'arma micidiale contro il reddito dei futuri pensionati.

Cominciamo a rifletterci, per essere pronti quando tutti ne parleranno. Perché si dovrà parlarne, prima o poi.

L'ERBA DEL "VICINO" E' PROPRIO PIU' VERDE

C'è contratto e contratto si sa, e nessuno di noi si sogna di fare confronti che non starebbero in piedi.

E' solo per amor di cronaca quindi che trascriviamo, pari pari dal testo originale, alcuni stralci del contratto per DIRIGENTI di aziende commerciali, firmato il 21 Ottobre 1980.

ARTICOLO UNICO

Ai dirigenti in servizio alla data di stipulazione del presente accordo verrà corrisposto - entro il 31 dicembre 1980 - un importo "una tantum" di lire 2.850.000 lorde così suddivise: L. 1.750.000 (pari a L. 250.000 mensili) per le mensilità dal 1° aprile fino al 30 settembre 1980 compresa la 14^a mensilità e lire 1.100.000 (pari a L. 275.000 mensili) per le mensilità dall'ottobre al dicembre 1980 compresa la 13^a mensilità.

MINIMO RETRIBUTIVO

A decorrere dal 1° gennaio 1981, il minimo di retribuzione mensile per i dirigenti di aziende commerciali è fissato in L. 1.300.000 mensili, comprensivo dei seguenti elementi :

- l'indennità di contingenza maturata nel periodo 1° febbraio 1975-31 gennaio 1977 (34 punti), pari a L.76.262 mensili, arrotondata a L. 77.000;
- l'importo derivante dal riproporzionamento a mese delle indennità una tantum, disposto con accordo 31 marzo '79, pari a L. 150.000 mensili;
- l'importo di L. 275.000 mensili quale quota mensile dell'indennità una tantum di cui all'articolo unico dell'accordo 21 ottobre 1980.

AUMENTO RETRIBUTIVO

A decorrere dal 1° gennaio 1981, ai dirigenti compresi nella sfera di applica-

zione del presente accordo verrà corrisposto un aumento pari a L. 283.000 sulle retribuzioni di fatto, comprensivo dell'importo di cui alla lettera c° del precedente art. 1.

AUMENTI DI ANZIANITA'

Salvo il rispetto del minimo retributivo riferito alle fasce di anzianità di cui al precedente comma, a decorrere dal 1° gennaio 1981, in occasione della maturazione delle predette anzianità, le aziende procederanno al ricalcolo dell'aumento maturato successivamente al 31 dicembre 1977.

Di produttività, crisi di settore, cassa integrazione o ALTRE QUISQUIGLIE, il contratto non dice.
Ma, si sa, c'è contratto e contratto!!!

I ROMPIBALLE

Abbiamo saputo (come al solito), che certi direttori di reparto hanno chiamato alcuni lavoratori di 7° livello "consigliandoli" di votare, nell'assemblea generale, a favore del premio feriale diversificato. Premettiamo che ogni lavoratore è libero di pensare e votare come gli pare, non sono liberi i dirigenti di influenzare i propri collaboratori. In pratica si devono fare i cazzi loro! Ditelo a C'è Chinato. Comunque sia, la manovra non è riuscita, chi ha votato contro l'ha fatto in coscienza.

