

BOLLETTINO

a cura del gruppo di studio philips sede

CONSIGLIO DI FABBRICA 82

Si sono svolte dal 18 al 25 gennaio le assemblee di reparto per eleggere il nuovo Consiglio di Fabbrica della Philips=Sede.

Diamo subito i numeri di questa operazione. Nell'assemblea dei SERVIZI GENERALI hanno votato 67 lavoratori, 45 all'ISA=SEDE, 50 all'ISA=LIBERAZIONE, 56 all'assemblea dei REPARTI COMMERCIALI, 66 per l'AMMINISTRAZIONE CENTRALE, ed infine nell'assemblea che raggruppava CREDITO=REVISIONI=SCM ed altri hanno votato in 53.

In totale hanno partecipato alle sei assemblee elettorali 337 lavoratori, il 60% circa dei dipendenti presenti in Sede in quei giorni.

E' un numero che, considerata la scarsa attenzione di alcuni gruppi di lavoratori verso tutto ciò che sa di sindacale dimostra che nei nostri uffici, per molti altri, sia ancora vivo il discorso di un collettivo che difenda gli interessi di tutti i lavoratori in generale e di quelli della Philips=Sede in particolare.

Particolarmente felice si è dimostrata la scelta dell'elezione dei delegati all'interno di assemblee di reparto perchè ha favorito l'emergere di nuovi nomi sulla base del consenso dei compagni di lavoro.

E così sono stati eletti tutti i 20 delegati da eleggere anche se dobbiamo registrare le suc-

cessive dimissioni di uno di essi, il trasferimento ad una altra sede Philips di una delegata riconfermata in queste elezioni.



S o m m a r i o

- * C.d.F. '82
- * QUATTRO CONTI
- * TESSERAMENTO
- * ASSEMBLEE PER CONTRATTO
- * SVOLTA DEL P.C.I.
- * NOI E IL SALVADOR
- * MANGIAR SANO
- * MENO ACQUISTI PIU' SCONTI
- * REFERENDUM LIQUIDAZIONI

QUATTRO CONTI NELLE NOSTRE TASCHE

L'approssimarsi del rinnovo contrattuale, le interminabili polemiche sui perversi effetti del costo del lavoro, le continue raffiche di aumenti dei prezzi, ci hanno stimolato a fare dopo ben 3 anni e mezzo una seconda tornata di interviste-campione sulla situazione salariale in Sede degli impiegati, per fare qualche considerazione sulle politiche salariali perseguite in questi anni dal Sindacato e dalla Direzione.

1° LA PRIMA CONSIDERAZIONE RIGUARDA LA DISTRIBUZIONE PER CATEGORIA DEI LAVORATORI DELLA SEDE.

Trattandosi di dati campionari vanno presi con beneficio di inventario: sono indicativi però di una situazione vicina alla realtà.

<u>LIVELLO</u>	<u>1978</u>	<u>1981</u>
3	1%	-
4	15%	6%
5	39%	47%
5 ^s	3%	2%
6	30%	31%
7	12%	14%
	100%	100%
TOT. N° IMPIEGATI	670	590

Il 1° dato che balza all'occhio (oltre ad un bel calo degli organici) è che gli IMPIEGATI della Philips Sede sono ormai addensati in 3 livelli: 5° - 6° - 7°/ Questo è il frutto di una spinta verso l'alto stimolata dal C.d.F. e dalle legittime aspirazioni di molti lavoratori da anni sottoinquadri.

Si tratta di sapere però se, complessivamente, la qualità, il grado di autonomia e di responsabilità nel lavoro rispondono davvero a ciò che si fa tutto il giorno in ufficio o se stiamo assistendo a fenomeni di parcellizzazione e di dequalificazione che dovranno impegnarci - non certo a "ridimensionare" l'inquadramento come magari pensa la direzione, ma a meglio distribuire e riqualificare il lavoro di ognuno secondo parametri "oggettivi" e non già per

gradi di simpatia/antipatia del capoparto.

2° LA VOCE SUPERMINIMI INDIVIDUALI

Qui il dato è "ovviamente" ancor più "campionario". Chissà perchè c'è ancora gente che teme di far sapere cosa guadagna e quindi collabora poco all'inchiesta.

Se uno ritiene di esserseli "meritati" perchè deve nascondere gli aumenti di merito?

In ogni modo vediamo i confronti con il '78:

<u>LIVELLO</u>	<u>1978</u>	<u>1981</u>
4°	7.000	15.000
5°	30.000	60.000
5 ^s	50.000	80.000
6°	100.000	190.000
7°	300.000	500.000

(valori medi)

Lo scarto tra le cifre del 6° e 7° livello rispetto al 5°s, 5°, 4° dimostrano come per questi ultimi livelli non già di aumenti si tratti, ma solo di vecchi scatti congelati nei passaggi di categoria finiti, nel superminimo individuale: come a dire la PHILIPS NON HA MAI UNA LIRA PER QUESTI LAVORATORI!!

Per gli altri invece, specie per le 7°, si tratta di cifre non disprezzabili e cifre che arrivano puntualmente con poche eccezioni ogni anno.

Per le 6° si può dire che tali aumenti - assai più selezionati e non certo per tutti secondo la famosa "TRILUSSIANA" media del pollo - arrivano ogni 2 anni circa e - sempre per il peso degli scatti congelati - non sono certo in grado di premiare la professionalità.

Si tratta di valori spesso insufficienti a coprire (tranne che per alcuni "supergraditi") gli stessi aumenti del costo della vita, che dalla prima metà del '78 alla fine dell''81, è aumentata di oltre l'80% e che causa il FISCAL-DRAG fa calare i superminimi di almeno il 25%.

3° LA VOCE CONTINGENZA - oggi ormai uguale per tutti - è l'elemento che è aumentato meno di tutti gli altri in questi anni: si va da +64% per il 5° livello a + 40% per il 6° e 7° (contro l'80% del costo della vita!) A dimostrazione dell'assurdità di ogni ritocco al ribasso di questo istituto.

4° LE VARIE VOCI AZIENDALI CONTRATTATE (Premio Feriale - Premio di Produzione - Terzo Elemento - Mensa) e LA PAGA BASE CONTRATTUALE si sono incrementate tutte più o meno attorno all'85% e sono state quindi sostanzialmente in grado di tutelare dalla INFLAZIONE - almeno questa parte del salario - Si tratta però solo di una parte della retribuzione rappresentante il 50% per il 5° livello e solo il 40% del 7°. Data l'insufficiente copertura della scala mobile rispetto al costo della vita, in complesso possiamo affermare che - per la prima volta, dopo molti anni "siamo sotto" rispetto alla tutela del nostro SALARIO REALE.

5° FACENDO FINALMENTE I TOTALI si può affermare che nessuna categoria di lavoratori della Sede si è salvata dalla morsa dell'inflazione: al netto delle tasse e contributi, le perdite di salario reale dal '78 ad oggi sono state le seguenti :

LIVELLO PERDITE* MEDIE ANNUE (tra il marzo '78 e l'ottobre '81)

4°	- 1,7%
5°	- 2,8%
5°s	- 4,5%
6°	- 5,4%
7°	- 5,7%

* cioè DIFFERENZA fra l'inflazione e gli aumenti salariali totali netti.

Se a queste aggiungiamo i salassi sulla liquidazione (360.000 in meno per ogni anno di anzianità) non esageriamo se i lavoratori hanno ragioni da vendere per essere SUPERINCAZZATI. Come far fronte a questa situazione? Non ci sono che due strade: →

STRUTTURA SALARIALE PHILIPS - SEDE 1.1.82 (IMPIEGATI)

SALARIO MENSILE X 13 MESI

N° ADDETTI	CATEGORIA	1/13 PREMIO FERIALE	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)	8)	9)
			MINIMO CONTRATTUALE	CONTINGENZA	PREMIO PRODUZIONE	MENSA	TERZO ELEMENTO	SCATTI ANZIANITA' VAL. MEDI	SUPERMINIMO INDIVID. VAL. MEDI	TOTALE LORDO (000)	TOTALE NETTO (000)
35	4^	66.000	332.000	368.000	41.150	3.500	58.500	85.000	15.000	972	746
277	5^	66.000	375.000	368.000	41.150	3.500	65.900	65.000	60.000	1.042	785
12	5s^	66.000	405.000	368.000	41.150	3.500	71.250	70.000	80.000	1.407	844
183	6^	66.000	450.000	368.000	41.150	3.500	79.170	60.000	190.000	1.257	938
83	7^	66.000	500.000	368.000	41.150	3.500	87.970	140.000	500.000	1.702	1.178
590											

(i totali sono arrotondati) (dai totali sono esclusi gli eventuali Assegni Familiari)

NOTA : A) Per gli operai e gli intermedi le voci (1,2,3,4,5) sono le stesse della tabella; per superminimo e scatti ci mancano i dati; Impiegati di 3° livello in Sede non ve ne sono.

B) I superminimi individuali comprendono oltre agli aumenti di "merito", anche quote di vecchi scatti di anzianità ivi inseriti nei passaggi di categoria (dal 4° al 5° e dal 5° al 6° livello). Per i passaggi dal 3° al 4° e dal 5° al 5s e dal 6° al 7° non vi sono assorbimenti di vecchi scatti nel superminimo.

C) Superminimi individuali e scatti di anzianità : si tratta di valori medi nell'ambito di ogni categoria.

D) Totale netto (si intende lavoratori senza carichi familiari) rappresenta ciò che intaschiamo materialmente alla fine di ogni mese (comprende anche 1/13 del Premio Feriale che viene tuttavia pagato ogni anno a Giugno)

1° Ridurre il DRENAGGIO FISCALE (Fiscal-
Drag) e ridurre le aliquote fiscali
in modo tale che queste ultime aumen-
tino solo per incrementi di salario
REALE e non NOMINALE (come è oggi).

2° Richiedere aumenti salariali (contrat-
tuali - aziendali - di contingenza -
sulle liquidazioni) che in parte alme-
no recuperino rispetto al passato (li-
quidazioni) e che per i prossimi tre
anni ci mettano al riparo da brutte
sorpresa. Per questo va realizzata
una effettiva riparametrazione degli
aumenti stessi per riequilibrare le
maggiori perdite dei livelli superio-
ri (vedi la tabella riassuntiva) ope-
rando sui minimi contrattuali, con
richieste che non possono essere in-
feriori, per il prossimo contratto,
alle 100.000 per il 3° livello e

160.000 per il 7° e con una successi-
va accorta politica di aumenti azien-
dali, ma contrattati e non individua-
li, che tagli le unghie alle discrimi-
nazioni della direzione e alle di-
screzionalità, ma che tenga conto
delle effettive professionalità e ri-
parametri anche qui le voci azienda-
li (premio produzione e terzo elemen-
to) su indici che potrebbero essere
anche 100/250.

In questo modo (salvaguardando la
contingenza uguale per tutti, intesa
come salario minimo garantito) si po-
trebbe realizzare una contrattazione
collettiva (e quindi discussa da tut-
ti - democraticamente -) che anche
sul salario sia più vicina alle aspi-
razioni, all'impegno e alle giuste
esigenze di tutti gli strati di lavo-
ratori.

IL PERCHE' DI UNA TESSERA

BASTA, CIPPUTI.
ADESSO IO PENSO
A ME E AI MIEI
CARI E STOP.

ANCH'IO, GUIZZIS.
LA DIFFERENZA
È TUTTA LÌ.



SE CREDETE CHE
P2 SIA UNA MOSSA
DI BATTAGLIA NAVALE
SE CREDETE CHE
I PADRONI SIANO
TUTTI AGNELLI
ALLORA IL SINDACATO
NON SERVE
MA SE CREDETE CHE
BISOGNA RISPONDERE
AI LICENZIAMENTI,
CARO VITA, DISOCCUPA-
ZIONE.
ISCRIVETEVI AL
SINDACATO
RICORDATE, I PADRONI
SONO ORGANIZZATI
DOBBIAMO ESSERLO
ANCHE NOI.

VIA ALLE ASSEMBLEE PER IL CONTRATTO

Il rinnovo del nostro contratto di categoria è ormai alle porte: la bozza di piattaforma è uscita da una lunga gestazione, resa ancor più difficile e dolorosa dai colpi pesantissimi di questi ultimi mesi all'occupazione, dal numero ormai spropositato di ore di cassa integrazione (quasi triplicate rispetto all'anno scorso), nonché dagli effetti, questi sì "perversi" dell'atteggiamento e dei contenuti con cui CGIL-CISL-UIL hanno trascinato il confronto con il padronato e il governo e di cui non si intravedono certo esiti esaltanti.

La piattaforma si articola su due nodi centrali: la difesa del salario con aggancio alla professionalità; la riduzione dell'orario di lavoro e una sua diversa distribuzione (part-time - maggiore flessibilità - anno sabbatico) come antidoto al calo occupazionale e come miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro.



Resta da vedere se le proposte raggiungono tali obiettivi. Ci sono una serie di punti non meno importanti (organizzazione del lavoro - inquadramento -) anche se complessivamente ci sembra una piattaforma meno dispersiva di quante se ne siano viste in passato.

Non intendiamo però entrare nel merito dei punti dato che la piattaforma è appena stata distribuita ai lavoratori e che sarà discussa approfonditamente nelle varie assemblee di reparto e quindi generale che si terranno in Sede come in tutte le altre fabbriche, prima di dar luogo alla "fase di ritorno", prevista dall'FLM per la seconda metà di marzo, con le assemblee dei delegati a livello di zona e di Regione e quindi nazionale.

E' evidente che dai luoghi di lavoro devono venire le eventuali critiche e soprattutto le modifiche in positivo alla bozza e che i delegati eletti in tutte le fasi a rappresentare i lavoratori fino all'assemblea nazionale, si faranno portavoce delle volontà da loro espresse. Tra l'altro va eliminato o sensibilmente ridotto il limite del 15% stabilito per aver diritto di portare posizioni di minoranza in tutte le sedi decisionali.

Con questa modalità di consultazione che si svolge nell'arco di due mesi, con una fase di andata e una di ritorno, con possibilità di ampio dibattito, la FLM ha voluto sottolineare una volontà di democrazia e di rapporto reale coi lavoratori che, coi tempi che corrono, non ci sembra da buttar via.

Sta anche a tutti noi dunque partecipare con spirito critico e con la volontà di essere uniti e compatti ancora una volta a parare i colpi non certo più delicati del padronato, per difendere le conquiste di anni di lotta per migliorare le nostre condizioni di vita e di lavoro, dentro un progetto di rilancio e qualificazione della attività produttiva del Paese.

LA SVOLTA DEL PCI

un gruppo di lavoratori ci ha inviato un contributo "personale" per un dibattito a sinistra.

Il P.C.I. rompe con Mosca, un legame di quasi 50 anni viene, così, sciolto definitivamente.

Motivo ufficiale: i fatti polacchi.

Ma è la Polonia la vera causa di questo divorzio?

Sarebbe troppo superficiale rispondere sì a questa domanda.

Sono ormai anni che il modello sovietico viene criticato, non condiviso e, nella pratica, non imitato dal partito o, più precisamente, dai quadri e dai dirigenti dello stesso.

La via italiana al socialismo, il compromesso storico, l'alternativa di sinistra e ora la terza via sono tutte collegate da uno stesso filo conduttore: la trasformazione della società in senso democratico e pluralista.

Certo queste formulazioni possono essere criticabili e utopiche (come il compromesso storico) ma l'ostinazione del P.C.I. di cercare di arrivare ad una società, per usare una frase storica, a dimensione di uomo, non è mai stata dal '56 in poi (crollo dello stalinismo) un tentativo di instaurare un regime totalitario.

La stessa collaborazione, durante la Resistenza, con tutti gli altri partiti antifascisti dimostra la sensibilità alla situazione interna, più che ai dogmi sovietici. Naturalmente per approfondire questi argomenti non basta un articolo sul Bollettino, si potrebbero fare ore di discussione: è ovvio quindi che questi ragionamenti possono sembrare troppo schematici.

Si dice ora che la base non è d'accordo con questa svolta.

Ma oltre al fatto che ciò è ancora da verificare bisogna chiarire una cosa: rompere col PCUS non significa stravolgere il ruolo di partito di massa e più precisamente dei lavoratori che il PCI ha sempre cercato di avere.

Le sue lotte non hanno avuto come obiettivo la conquista del "Palazzo d'Inverno", ma semmai obiettivi più limitati ma importanti, l'emancipazione delle classi meno abbienti, contro l'ingiustizia sociale, la difesa del mondo del lavoro, la trasformazione democratica delle strutture della società.

E il padronato, la mafia, la D.C., ecc. non hanno mai avuto paura di finire in Siberia, ma di perdere il loro potere, la difesa dei loschi interessi corporativi, di non poter usare il sottogoverno, la corruzione, danni che ormai sono sotto gli occhi di tutti.

Questa svolta non cambia nulla per il movimento dei lavoratori, anzi mette in crisi il campo avversario.

Il famoso fattore K è caduto, quali argomenti sosterranno ora i vari Piccoli, Fanfani, e banda, per non cedere il loro posto ad un partito che si è dimostrato nei fatti adatto per governare? E che dirà Craxi sempre pronto ad accogliere i comunisti, ma dispiaciuto per i legami oltre cortina?

Forse il vero fattore K sta nella natura del PCI, un partito che raccoglie l'adesione di larghi strati di masse popolari, giovani, donne, intellettuali, quadri di fabbrica, la cui trasparenza nel fare politica non è mai stata messa in dubbio. L'Italia della P2, dei fondi neri, del Belice, del malgoverno non può tollerare un partito così, questo è il vero fattore K.

NOI E IL SALVADOR -quando parlano i veri democratici-

"Duarte è un democristiano serio, lo conosco personalmente". Non lo ha detto il generale Pinochet, ma Flaminio Piccoli che ha aggiunto: "Le stragi? Bisogna vedere se è proprio vero..."

Così il segretario della DC ha liquidato, nel corso di una conferenza stampa a Genova, il dramma del Salvador.

Dobbiamo credere che queste ciniche battute siano autentiche, visto che nessuno le ha smentite.

Dobbiamo credere che Piccoli se ne vergogni, visto che il "Popolo" le ha censurate.

I giornali di tutto il mondo, da quelli americani a quelli italiani, sono pieni in questi giorni di resoconti delle atrocità che si consumano in quella repubblica dell'America Centrale.

Trentacinquemila morti in due anni, 50 morti al giorno: una carneficina. Tra le vittime ci sono preti e monache. Il vescovo di El Salvador, Romero, è stato massacrato mentre celebrava messa, ma "Duarte" è un democristiano serio", Piccoli lo conosce personalmente.

Abbiamo visto le fotografie dei cadaveri ammassati sulle strade, bambini uccisi e donne sventrate, feti infilzati sulle baionette, "ma Duarte è un democristiano serio", Piccoli garantisce per lui.

E' stato il presidente Pertini nel suo messaggio di Capodanno a farsi, invece, interprete del sentimento di tutti gli italiani (anche dei cattolici, certamente, anche deidemocristiani) ricordando che non ha il diritto di pronunciare condanne nei confronti della Polonia o dell'Urss chi non condanna con altrettanta e maggior forza i massacri che si vanno consumando nel Salvador.

Quindi, Piccoli non ha questo diritto. Non ha diritto di levare la sua voce contro le interferenze sovietiche in Polonia chi nasconde o finge di ignorare il fatto che la giunta del Salvador, presieduta dal democristiano Duarte, sopravvive grazie ai massacri, ai rastrellamenti, alle operazioni antiguerriglia ai

quali i militari salvadoregni vengono allenati da "esperti" e "consiglieri" americani. Ma quanto è stato fatto finora non basta e un nuovo stanziamento di 55 miliardi di dollari in aiuti militari è stato approvato recentemente da Washington nonostante l'opposizione dei senatori democratici, mentre viene ventilata l'ipotesi di un intervento militare diretto, un coinvolgimento in un'avventura che può trasformarsi in un nuovo Vietnam.

La dissociazione nostra dalle scelte di Reagan si propone come un'esigenza insieme politica e morale.

L'Internazionale socialista, che terrà una sua riunione a Caracas alla fine di questo mese, da tempo si sta adoperando per una soluzione pacifica e negoziale del dramma del Salvador.

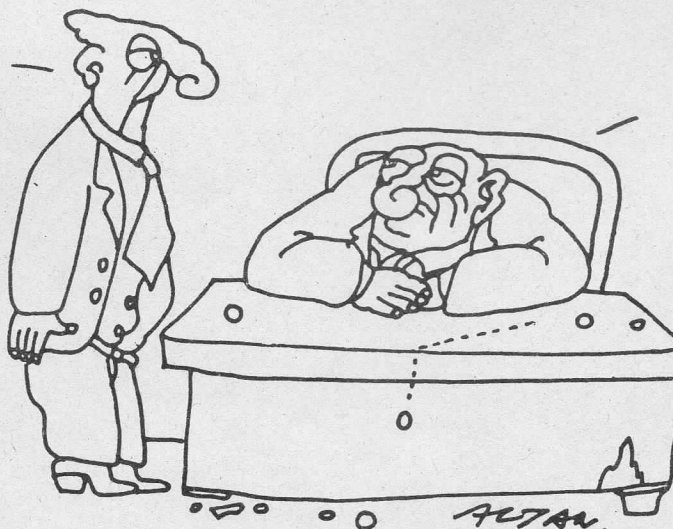
Persino l'on. Pietro Longo si è sentito in dovere di esprimere la sua "viva preoccupazione per la brutale spietata repressione".

Ma la preoccupazione, per quanto sincera e profonda non basta.

Quello che ci attendiamo di sentire, dalla voce dell'on. Longo e dell'on. Piccoli, è qualcosa di più: la condanna non equivoca dell'appoggio, in danaro, uomini ed armi che viene offerto da Reagan a Duarte e alle bande fasciste salvadoregne.

Berlinguer ha rotto i suoi rapporti con Jaruzelski e con Breznev. E' troppo chiedere all'on. Piccoli altrettanta onestà e coraggio?

TUTTI D'ACCORDO:
L'IMPORTANTE
È SALVARE
LA DEMOCRAZIA.



ALLORA SARA'
MEGLIO RIPORLA
IN UN LUOGO
SICURO, FISGÓN.

MANGIAR SANO DEVE IMPORTARE A TUTTI

Dopo le elezioni del Consiglio di Fabbrica, si è ricostituito il Controllo Mensa.

Che le cose non andassero bene era risaputo, non solo per le crescenti lamentele, ma anche perchè negli ultimi tempi c'è stato un ritorno al passato nella gestione della mensa: purè liofilizzato, patatine S. Carlo, riciclaggio delle pietanze, olio inidoneo per friggere. Altre cose non vanno: spesso l'ultimo turno non trova i piatti elencati in menù; da mesi non si concorda più il menù con la gestione della mensa.

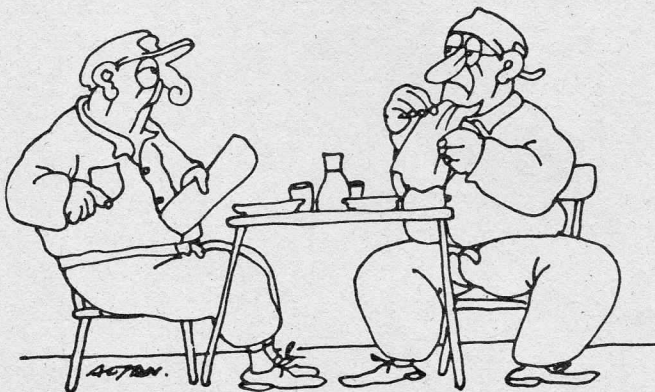
A tutto ciò si può ovviare con un controllo serio e costante e a nulla serve lamentarsi se ognuno di noi delega agli altri (non si sa bene quali "altri") la soluzione di problemi che sono solo nostri.

E' chiaro che i componenti del Controllo Mensa si fanno carico dei problemi, ma è altrettanto chiaro che non possono essere sempre gli stessi ad occuparsi della mensa.

Per questo c'è bisogno di alternarsi. Invitiamo pertanto tutti i lavoratori che intendessero far parte del Controllo Mensa a dare il proprio nome al Consiglio di Fabbrica.

LA SCELTA È:
O LA DC
O IL GOLPE.

UN BEL MENÙ.
MAGARI ACCOMPAGNATO
DA UN LITROZZO
DI VARECHINA.



MENO ACQUISTI E PIU' SCONTI

(PROPOSTA DI UN LAVORATORE PER UN C.V.A.P. PIU' FUNZIONALE.)

Da tempo riceviamo richieste da parte di lavoratori Philips che sollecitano il nostro intervento sul fatto che presso i C.V.A.P. PHILIPS i prezzi di acquisto sono superiori a quelli che si trovano presso molti rivenditori. Abbiamo ritenuto opportuno effettuare un'indagine e siamo pervenuti alle seguenti conclusioni.

La PHILIPS, che non brilla certo per le aperture sociali, contrariamente a quanto avviene talvolta presso altre ditte, specula anzi sulle vendite al personale lucrando sugli acquisti fatti dai dipendenti con profitti che anche i più esosi industriali si guarderebbero bene dal fare. Noi non pretendiamo certo che la PHILIPS venda ai dipendenti sotto costo, non vorremmo dare falsi pretesti alla Philips per ulteriori ristrutturazioni, ma chiediamo soltanto che non guadagni sulla nostra pelle.

Le fortune del C.V.A.P., perchè si devono chiamare fortune, derivano anche dal fatto che noi lavoratori, credendo di fare un favore ad amici e parenti comperiamo anche per loro ai vari negozi interni senza forse renderci conto di tutta una serie di conseguenze.

Da una serie di dati raccolti risulta la cifra media che annualmente una famiglia spende in Italia per l'acquisto di apparecchiature elettrodomestiche; viene statisticamente valutata intorno alle 500 mila lire. Ed è appunto su queste 500.000 annue di acquisti potenziali che interessano le famiglie dei lavoratori Philips che si potrebbe chiedere alla Direzione una franchigia, nella forma e nei modi da concordare in modo che sulle vendite realmente destinate ai dipendenti per le necessità loro e della famiglia, la Philips non debba lucrare: in sostanza abbassi i prezzi.

Che ne dite? E' una proposta da approfondire e da mettere a punto per un'eventuale precisa richiesta alla Direzione.

IL SI AL REFERENDUM RIACCENDE LE POLEMICHE

DUE CONTRIBUTI PER FAR CHIAREZZA SUL PROBLEMA LIQUIDAZIONI

Due parole per definire la posizione di coloro che sostengono la raccolta di firme per il referendum sulla liquidazione.

Da parte sindacale, ora come lo scorso anno, vengono avanti delle critiche al referendum quali: il sindacato non può rimanere estraneo a quella che rimane pur sempre materia contrattuale pena la perdita del proprio ruolo, e comunque non è pensabile un ritorno per le liquidazioni alla normativa pre '77, perchè il costo del lavoro diverrebbe insostenibile ed i padroni chiuderebbero la borsa sui contratti. Insomma l'apocalisse.

E da tempo sono cominciate le grandi manovre tripartite governo, padronato e sindacato per scongiurare il pericolo, cioè per modificare la legge sulle liquidazioni in modo da fare cadere il referendum.

Sulle proposte sindacali di modifica non vogliamo qui esprimerci, il discorso si allungerebbe troppo ed ogni lavoratore ben capisce che tendono ad un recupero solo parziale della situazione.

Da parte nostra ci rendiamo conto che il referendum è realmente uno scossone per la realtà economica (e politica) italiana, ma siamo convinti che in questa situazione incancrenita di cassa integrazione in ogni dove, di arrendevolezza e scorrettezza sindacale, questo scossone sia non solo salutare ma addirittura indispensabile.

Quando parliamo di scorrettezze sindacali ci riferiamo ad esempio allo stravolgimento dei risultati della recente consultazione sul documento CGIL-CISL-

UIL, dove la massa enorme di emendamenti abrogativi del tetto sul costo del lavoro è stata trasformata in un SI all'intera piattaforma sindacale.

Al sindacato bisogna ricordare che i suoi interlocutori privilegiati non devono essere nè Spadolini ed i suoi ministri, nè il padronato od i partiti, ma i lavoratori e la gente comune.

E per questo quale mezzo migliore, non alterabile nei risultati, abbiamo a disposizione se non il referendum sulle liquidazioni? Vogliamo questo referendum anche perchè la Corte Costituzionale ci ha negato la possibilità di votare per l'estensione dello Statuto dei lavoratori a tutti i lavoratori, e perchè serva da monito contro altre possibili leggi truffa come quella sulle liquidazioni.

La situazione economica è certo difficile, è di una gravità eccezionale rispetto a tutti questi ultimi anni già critici, ma proprio per questo c'è bisogno di un salto di qualità nella lotta contro quella vera e propria opera di deindustrializzazione che il padronato anche pubblico (oltre a quello privato) sta attuando.

L'economia non sempre dà ragione ai padroni del vapore, non sempre la ricerca del profitto va nello stesso senso dello sviluppo.

E' ora che i sindacati prendano un pò con le pinze i dati economici pubblicizzati dalla controparte ed imparino a fare delle proprie analisi: c'è lo spazio per definire una politica alternativa di uscita dalla crisi.

3° LA VOCE CONTINGENZA - oggi ormai uguale per tutti - è l'elemento che è aumentato meno di tutti gli altri in questi anni: si va da +64% per il 5° livello a + 40% per il 6° e 7° (contro l'80% del costo della vita!) A dimostrazione dell'assurdità di ogni ritocco al ribasso di questo istituto.

4° LE VARIE VOCI AZIENDALI CONTRATTATE (Premio Feriale - Premio di Produzione - Terzo Elemento - Mensa) e LA PAGA BASE CONTRATTUALE si sono incrementate tutte più o meno attorno all'85% e sono state quindi sostanzialmente in grado di tutelare dalla INFLAZIONE - almeno questa parte del salario - Si tratta però solo di una parte della retribuzione rappresentante il 50% per il 5° livello e solo il 40% del 7°. Data l'insufficiente copertura della scala mobile rispetto al costo della vita, in complesso possiamo affermare che - per la prima volta, dopo molti anni "siamo sotto" rispetto alla tutela del nostro SALARIO REALE.

5° FACENDO FINALMENTE I TOTALI si può affermare che nessuna categoria di lavoratori della Sede si è salvata dalla morsa dell'inflazione: al netto delle tasse e contributi, le perdite di salario reale dal '78 ad oggi sono state le seguenti :

LIVELLO PERDITE* MEDIE ANNUE (tra il marzo '78 e l'ottobre '81)

4°	- 1,7%
5°	- 2,8%
5°s	- 4,5%
6°	- 5,4%
7°	- 5,7%

* cioè DIFFERENZA fra l'inflazione e gli aumenti salariali totali netti.

Se a queste aggiungiamo i salari sulla liquidazione (360.000 in meno per ogni anno di anzianità) non esageriamo se i lavoratori hanno ragioni da vendere per essere SUPERINCAZZATI. Come far fronte a questa situazione ? Non ci sono che due strade : →

STRUTTURA SALARIALE PHILIPS - SEDE 1.1.82 (IMPIEGATI)

SALARIO MENSILE X 13 MESI

N° ADDETTI	CATEGORIA	1/13 PREMIO FERIALE	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)	8)	9)
			MINIMO CONTRATTUALE	CONTINGENZA	PREMIO PRODUZIONE	MENSA	TERZO ELEMENTO	SCATTI ANZIANITA' VAL. MEDI	SUPERMINIMO INDIVID. VAL. MEDI	TOTALE LORDO (000)	TOTALE NETTO (000)
35	4~	66.000	332.000	368.000	41.150	3.500	58.500	85.000	15.000	972	746
277	5~	66.000	375.000	368.000	41.150	3.500	65.900	65.000	60.000	1.042	785
12	5s~	66.000	405.000	368.000	41.150	3.500	71.250	70.000	80.000	1.404	844
183	6~	66.000	450.000	368.000	41.150	3.500	79.170	60.000	190.000	1.254	933
83	7~	66.000	500.000	368.000	41.150	3.500	87.970	140.000	500.000	1.702	1.173
590											

(i totali sono arrotondati) (dai totali sono esclusi gli eventuali Assegni Familiari)

NOTA : A) Per gli operai e gli intermedi le voci (1,2,3,4,5) sono le stesse della tabella; per superminimo e scatti ci mancano i dati; Impiegati di 3° livello in Sede non ve ne sono.

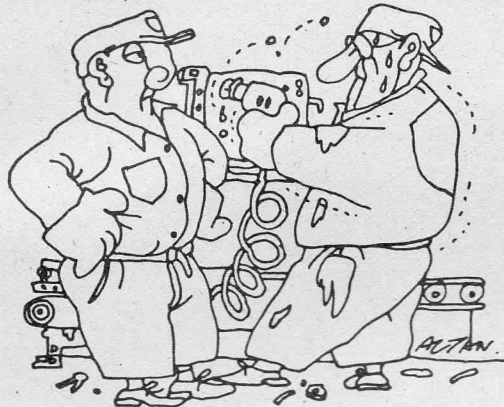
B) I superminimi individuali comprendono oltre agli aumenti di "merito", anche quote di vecchi scatti di anzianità ivi inseriti nei passaggi di categoria (dal 4° al 5° e dal 5° al 6° livello). Per i passaggi dal 3° al 4° e dal 5° al 5°s e dal 6° al 7° non vi sono assorbimenti di vecchi scatti nel superminimo.

C) Superminimi individuali e scatti di anzianità : si tratta di valori medi nell'ambito di ogni categoria.

D) Totale netto (si intende lavoratori senza carichi familiari) rappresenta ciò che intaschiamo materialmente alla fine di ogni mese (comprende anche 1/13 del Premio Feriale che viene tuttavia pagato ogni anno a Giugno)

COS'HAI DA
LAVORARE COSÌ,
LA FEBBRE
DEL SALARIO?

ME NE FREGO DEL
SALARIO, GHISLATI.
VOGLIO FARCI RABBIA
A QUELLI DELLA PICCOLA
E MEDIA INDUSTRIA.



Questo discorso - come si vede - esula da ogni giudizio sulla validità in astratto di riavere il maltolto sulle liquidazioni o sul fatto che sia giusto che in materia contrattuale (come le liquidazioni) il cittadino Ce' Chinato e il commendator Lunghipossano decidere col voto come il rag. Rossi della contabilità o l'operaio Bianchi. E' un puro discorso sullo stato dei rapporti di forza tra lavoratori - padronato e governo, in una situazione di gravi crisi occupazionali e con tassi di sviluppo vicini allo zero (e NON solo in ITALIA!).

Passiamo ora al

* CASO B)- IL REFERENDUM NON SI FA'

perchè :

B-1 Ci sono le elezioni anticipate (e allora slitterebbe per legge al 1984.

Quattro idee per decidere

TAB. 2

Proposte	Contenuti	Pro	Contro
Enrico Filippi (COMISS. del GOVERNO)	Separazione tra quota ordinaria e quota progressiva. Remunerazione di quest'ultima su base puramente finanziaria (indipendentemente cioè da progressioni di carriera e da aumenti di retribuzione automatici o contrattuali) in base a un tasso d'interesse correlato all'andamento del mercato finanziario oppure al costo della vita. Per quanto concerne la quota ordinaria, la proposta Filippi non decide se comprendervi anche la contingenza.	Per quanto concerne la remunerazione dei fondi accantonati verrebbe eliminata ogni disparità tra operai e impiegati e tra le diverse categorie. I lavoratori dipendenti si vedrebbero inoltre riconosciuto un tasso di remunerazione dei fondi tale da non veder svalutato il proprio risparmio.	Per le imprese salirebbero gli oneri finanziari anche se in linea con il costo di altre fonti alternative di finanziamento.
Ires-Cgil	Sistema di indicizzazione per mantenere il valore reale degli accantonamenti già cumulati. Ai fini del calcolo della quota ordinaria rientrerebbe anche la contingenza. (cod. 12° e 12°) Regime di opzionalità ai fini del trasferimento sulla busta paga della quota ordinaria. <u>Progressiva Unificazione Normativa (*)</u> <u>OPERAI - IMPIEGATI</u>	Gli stessi della proposta Filippi. E INOLTRE (*)	Gli stessi della proposta Filippi anche se il regime di opzionalità potrebbe condurre a una riduzione nella consistenza dei fondi di quiescenza e quindi a un minor autofinanziamento. <u>I costi della proposta sarebbero comunque superiori alla proposta Filippi.</u>
Convegno di Montecatini	I punti di contingenza maturati tra il 1977 e l'inizio del 1981 dovrebbero essere conteggiati nella misura di 100 mila lire per ogni mensilità maturata o da maturare. Per il futuro il computo dei nuovi punti di contingenza verrebbe effettuato nella misura di 2/3. Regime di opzionalità a partire dal 1985.	Superindicizzazione dell'istituto con evidenti vantaggi per i lavoratori.	A meno di interventi contrattuali ad hoc rimarrebbero in vigore le disparità di trattamento fra operai e impiegati e fra le diverse categorie sia per quanto concerne gli accantonamenti che le quote ordinarie. Vi sarebbe inoltre un notevole aggravio per le imprese sia rispetto al regime attuale che rispetto alle altre proposte.
Pci	Mezza mensilità (compresa quindi la contingenza) per ciascun anno di anzianità per tutti i dipendenti pubblici e privati, operai e impiegati. Regime di opzionalità che in alcuni casi, acquisto della casa, può arrivare fino al 100% delle quote accantonate.	Eliminazione di ogni disparità di trattamento per quanto concerne le quote ordinarie. Regime di favorevole rivalutazione dell'istituto per dipendenti.	Rimarrebbe in vigore il complesso meccanismo del ricalcolo delle quote progressive con tutte le disparità che si verificano abitualmente in casi del genere. Maggior costo per le imprese dell'istituto rispetto alla situazione attuale e alle proposte Filippi e Ires.

B-2 ~~Ipotesi forse più probabile,~~
Viene varata una legge che modifi-
ca sostanzialmente il trattamento
attuale.

Il punto allora è proprio questo:
o tale legge è frutto di un accor-
do tra le parti sociali (previa
una vera consultazione tra i lavo-
ratori) con un equilibrio tra re-
cupero-rivalutazione degli accan-
tonamenti e garanzia per il futu-
ro di questo SALARIO DIFFERITO o
è imposta dal governo al parlamen-
to solo per evitare il voto refe-
rendario: cioè l'ennesimo respo-
da ingoiare, senza nemmeno il di-
gestivo.

Altre alternative non ce ne sono.
Oggi l'unica via d'uscita per evi-
tare che il ritorno integrale al
regime pre '77 per le liquidazio-
ni (salario per il futuro) ammaz-
zi di fatto le richieste di aumen-
to (salario per l'oggi) è appunto
una scelta tra le diverse propo-
ste di modifica che sono previste
nella tab.2.

(La proposta delle Confederazioni
emessa dai Consigli Generali di
Firenze del 4.5.6. Febbraio non è
più quella di Montecatini, ma è
assai prossima, come meccanismo a
quella dell'IRES: questa ha un di-
fetto di fondo in quanto non pre-
vede nessun tipo di recupero per
il periodo 77-82 anche se è accom-
pagnata dalla giusta esigenza di
unificare i trattamenti pubblici
e privati e impiegati-operai
(questi hanno circa il 60% della
liquidazione degli impiegati) e di
realizzare la trimestralizzazione
della scala mobile per i pensiona-
ti, l'80% effettivo dell'ultima re-
tribuzione per chi va in pensione,
e l'uso di parte della liquidazio-
ne stessa, prima della fine del
rapporto di lavoro).



IL 26 MARZO
TUTTI A ROMA
PER L'OCCUPAZIONE
SCIOPERO GENERALE
DI 8 ORE