

BOLLETTINO

a cura del gruppo di studio philips sede

PRONTA LA PIATTAFORMA CONTRATTUALE



Con 1.318 voti a favore, 7 contrari e 130 astenuti l'Assemblea Nazionale dei delegati, la più importante categoria dell'industria ha varato la piattaforma contrattuale, o meglio " IL CONTRATTO " come dal 1969 tutti definiscono la triennale scadenza di lotta dei metalmeccanici.

Sui contenuti di questa piattaforma abbiamo già discusso a lungo e anche il nostro bollettino ha detto la sua. Vediamo di fare brevemente il punto sui risultati della consultazione e di proporre qualche elemento di riflessione:

1) Le assemblee - ai vari livelli - hanno coinvolto in due mesi di discussioni la grande maggioranza dei lavoratori (a volte anche i cassintegrati) e sono state un ambito confronto democratico che ha fatto storcere il naso a tanti commentatori "indipendenti " sempre pronti a vedere solo gente che

S O M M A R I O

- PRONTA LA PIATTAFORMA CONTR. LE
- NO, NO. GEORGETTE
- TEXAS NOSTRANO
- UNO CHE HA SEMPRE SCIOPERATO
- AUMENTI DI MERITO
- CRISI
- GLI IMPIEGATI DEL TURNO DI NOTTE

manda il sindacato a quel paese....

in cambio di non si sa cosa.

2) C'è stata da parte dei lavoratori la consapevolezza della difficoltà di aprire - con questi chiari di luna padronali - una vertenza che si preannuncia assai impegnativa ben sapendo però che standosene fermi o vivacchiando sugli allori delle glorie passate (le grandi lotte del 68/69 , lo statuto dei lavoratori, la contingenza uguale per tutti, i miglioramenti salariali degli anni 70) ci si troverebbe presto come quei vecchi eroi un pò rincoglianti che non si accorgono che con le fionde non si fermano i carri armati della crisi guidati dalla Confindustria e dal minireagan nostrano (quel tesoro dell'Andreatta.....).

3) La questione vera da dibattere era infatti la capacità di queste richieste contrattuali di fornire prime risposte alla grave crisi occupazionale che vede crescere i disoccupati oltre i 2 milioni e le casse integrazioni (spesso disoccupazioni mascherate) per un altro milione di persone.

Non a caso la riduzione dell'orario di lavoro era ritenuta il FULCRO della piattaforma. NON soltanto perchè si

vuol avere più tempo di vita e meno di lavoro (per molti alienante, pesante e nocivo) ma per dare (con una opportuna e simultanea svolta nella politica economica e recessiva di questo governo) davvero opportunità anche qualitativamente nuove di impiego ai giovani, alle donne, alla gente del Sud stretta tra clientelismo, camorra e disperazione. Se questo nucleo centrale è stato mantenuto (anzi possiamo dire è stato migliorato dalla consultazione) crediamo che valga davvero la pena di impegnare qualche mese di energie e di sacrifici anche economici (leggi scioperi e manifestazioni) per strappare le 37 ore e $\frac{1}{2}$ per tutti (e per i turnisti e altri comparti anche le 35 ore). Tra l'altro vorrebbe dire incamminarsi su un percorso EUROPEO di riduzione d'orario che vede la Francia , il Belgio e anche l'Inghilterra muoversi in questa direzione.

4) Il risultato finale di Montecatini ha acquisito tra l'altro anche talune modifiche migliorative alla bozza ini-

ziale che è bene rimarcare, anche perchè è la prova che la discussione è utile e non sempre è vero che.....

TANTO E' TUTTO GIA' DECISO!!! (nella FLM almeno vi sono ancora dirigenti che non si ritengono monarchi assoluti..). Pensiamo al fatto che la riduzione d' orario dovrà essere giornaliera, settimanale o al più plurisettimanale e non legata ad aumento di ferie o permessi che non avrebbero consentito alcun controllo sui livelli di occupazione; che la riduzione NON dovrà essere condizionata a verifiche di produttività (che han dato l'esca ai padroni per non realizzarla nello scorso contratto) che le flessibilità (sui turni ecc...) dovranno essere eccezionali e contrattate.

◆ Pensiamo all'abolizione della richiesta per contratto della 7^a super , respinta da quasi tutti gli impiegati consultati come un ostacolo all'unità con gli operai e come elemento di divisione fittizia tra gli stessi alti livelli. (se ne potrà parlare eventualmente sede aziendale, ma questo del resto è già avvenuto

specie nelle aziende a partecipazione ^{stat.} e comunque ^{NON} vincola i CdF e le aziende a alcun obbligo!).

◆ Pensiamo alle richieste di mantenimento del valore degli scatti di anzianità dal 4° al 5° livello e dal 5° al 6°, e alla riduzione da 36 a 18 mesi per il passaggio automatico dal 2° al 3° livello per gli operai.

◆ Pensiamo infine alla riaffermazione del Part-time (reversibile e volontario), degli orari flessibili e del 1° " ANNO SABBATICO " come strumenti di miglioramento della condizione lavorativa e di vita e opportunità per una crescita culturale e individuale pur con la conservazione del posto.

TUTTO ROSE E FIORI DUNQUE?

NO di certo, anche perchè un conto è fare delle richieste un altro è ottenerle (e i padroni oggi - come sempre del resto - già si stracciano le vesti e nemmeno vogliono aprire le trattative!!!).

Di non positivo restano in piattaforma alcune voci che il CdF e l'assemblea della Sede (e non solo noi) non hanno condiviso. (la 5 super che di-

venta categoria vera e propria) e l'aumento salariale medio (dalle 85.000 (3° livello) alle 137.000 (7° livello) ritenuto insufficiente. Tali limitazioni ^{NON} possono però inficiare un contratto che contiene comunque punti di grandissimo valore politico generale. Tra l'altro è innegabile che sul punto " 5 S " vi è stata una forte pressione degli operai più specializzati che, oggi confinati al 5° livello, spesso senza alcun superminimo, difficilmente avrebbero potuto aspirare ad un passaggio diretto al 6° livello (con differenze salariali 5° - 6° superiori alle 88.000 lire al mese); inoltre anche per gli impiegati la 5 S (a differenza della PHILIPS - Sede e di altre aziende) è una categoria di massa (il 17% a livello nazionale pari a oltre 50.000 persone). Naturalmente bisognerà operare in sede di definizione delle nuove dichiarazioni e poi a livello aziendale per salvaguardare le condizioni di miglior favore oggi presenti in alcune realtà

NO, NO, GEORGETTE, così non va

Qualche anno fa il parlamento di Bonn approvò una legge secondo la quale un cittadino tedesco-raggiunta la maggiore età- se non è contento del nome impostogli dai genitori, può chiedere di cambiarlo. Così, mettiamo, se ad un giovanotto non vada di sentirsi chiamare Adolf, con una domanda in carta semplice, nel giro di otto giorni potrà chiamarsi Karl o Werner. E così dicasi, ovviamente anche per le donne: non Eva, ma Helga o Jutta. Non si tratta di una legge che sconvolgerà la vita dei tedeschi, ma certamente potrà aiutare molti giovani a sbarazzarsi di nomacci partoriti dal cervello malato di genitori nostalgici. Quando una legge analoga venisse approvata dal parlamento italiano, Benvenuto avrebbe già il nome di ricambio : Beneandato. Sì, perchè nel frattempo è quasi certo che sarà andato a farsi fottere una volta per tutte. Il nome, naturalmente, glielo hanno suggerito i lavoratori a suon di fischi, perchè lui - malgrado l'età- è incapace di intendere e volere. Perchè i casi sono due: o è ritardato mentale, o è l'ultimo di quei sindaca-

(come in Philips con passaggi diretti 5° - 6° livello) ma anche per favorire l'inserimento nella nuova 5 S di molti lavoratori oggi in 5° livello (spesso si tratta per lo più di lavoratrici) ^{che} anche per il tipo di organizzazione del lavoro (automazione, parcellizzazione, scarsa autonomia) solo in rari casi potrebbero cedere all'attuale 6° livello.

In conclusione , non ci aspettano mesi facili , c'è chi stà già tramando per far saltare i contratti e per scaricare sui lavoratori le proprie contraddizioni e ambizioni magari a colpi di elezioni anticipate o di svalutazioni della lira o con assurde accuse ai metalmeccanici, ai tessili, ai chimici ecc... di essere degli irresponsabili perchè non vogliono abbassare la testa di fronte alle " compatibilità" stabilite da LORSIGNORI.

Starà anche a noi operai e impiegati della Philips Sede dare il nostro contributo per disilludere chi spera di tornare al buon tempo antico della prepotenza e dell'arbitrio contro i lavoratori.

MI SON SOGNATO CHE
ANDAVO DALLA MIA AMANTE
E TUTTA LA BASE MI
VENIVA DIETRO.



listi di prima dell'autunno caldo del '69, che davanti alle fabbriche facevano i tribuni, mentre in sede di trattativa strizzavano l'occhio al padrone. Il segretario generale della U.I.L., al quale bisognano dieci anni per capire che i lavoratori hanno chiesto e ottenuto troppo potere e troppi soldi, non è sano di mente. Ma lui, dov'è stato in tutti questi anni, a collaudare profilatrici, visto la testa che si ritrovava? In tutte le famiglie c'è la pecora nera di cui ci si vergogna. Così il P.C.I. si ritrova Trombadori che scri-

ve poesie su Wojtyla; il P.R.I. ha La Malfa che riesce a battere persino suo padre negli spropositi; i lavoratori italiani, meno fortunati hanno oltre a Lama e a Carniti - Benvenuto, il quale non contento di fare il sindacalista pentito, si è messo a voler emulare il grillo parlante del suo partito, il saputello Claudio Martelli. Ma forse l'hanno capito, finalmente, Marianetti e Becchino Craxi, che hanno fatto intendere di volerlo scaricare. E non sarà mai troppo tardi!

TEXAS NOSTRANO

I grandi allevatori americani del Texas ad un certo punto si sono trovati davanti ad un grande problema. Negli allevamenti di bestiame vi era una certa difficoltà a controllare gli aumenti di peso giornalieri dei singoli armenti. Infatti pur ricorrendo alla pesatura giornaliera appendendo per la coda i bovini ad una grande stadera (operazione questa quanto mai umiliante in era elettronica) si riscontrava che un determinato numero di capi sgattaiolava facilmente tra le maglie dell'apparato predisposto sottraendosi quindi al controllo e facendo sballare quella statistica che mette insieme un pollo, mezzo pollo e nessun pollo. Per risolvere il problema gli allevatori, dietro congrua corrispondenza di dollari al titolare del brevetto, adottarono un sistema che per le proprie caratteristiche di inestimabile valore misero al riparo con blindature quasi anti atomiche. Il sistema consisteva nell'incolonnare i bovini in uno stretto corridoio obbligato alla fine del quale si trovava una bilancia elettronica che collegata ad un calcolatore doveva decidere, naturalmente per mezzo di appositi tabulati, i candidati al macello. Qualcosa di simile anche a Milano in piazza IV nov. 3 nell'anno di grazia 1982. La decisione di emulare i texani fu presa da alcuni managers all'americana, che si ritengono tali unicamente

perchè hanno nel cassetto la fotografia della statua della libertà, e che fecero il seguente ragionamento: se di mandria si tratta perchè non usare i sistemi dei colleghi di oltre Oceano? Un vecchio proverbio dice che per valutare i propri simili bisogna essere più simili dei simili e noi, particolarmente in questa circostanza, siamo perfettamente d'accordo con questo proverbio.

A... DENTI STRETTI

- Scusi, per andare in Via delle Botteghe Oscure?
 - Vada sempre a destra, La terza via.
-
- Ehi! compagno. Si può sapere che cosa sta diventando il P.C.I.?
 - Un'associazione a berlinguere.

il pappagallo

- Come ti chiami?
- Cr.....
- E po'?
- Cr.....
- Axi. Dai, ca te gla fè!
- Cr..axi . Cr..axi. Craxi.
- Va ben, at ciamrò Craxi. L'è mia un bel nom, ma p'r un stupid c'me ti, l'è mej che nient!

UNO CHE HA SEMPRE SCIOPERATO

Mi pare che ci sia sempre una ambiguità di fondo negli scioperi qui in Sede, non si sa mai quanta gente ha scioperato, quanta in malattia, ferie o servizi. Dal cartello apparso prima dello sciopero del MM si può capire che il C.d.F. è abbastanza preoccupato, deduzione personale: la percentuale di scioperanti raggiunge il 15-20% che equivarrebbe ad un centinaio di persone, pochine. Oltre tutto questa bassa percentuale di partecipanti, se reale, demoralizza anche questo centinaio e si corre il rischio che i cosiddetti crumiri trascinino nel loro "vizio" parte di questi lavoratori delusi. Non ho ricette per sanare questa situazione, ma solo alcuni spunti di riflessione. Innanzi tutto, parlando con i colleghi, si capisce che ciò che accade fuori nel mondo sindacale (dibattiti, scioperi, manifestazioni) sia lontano, lontanissimo. Sui giornali non vengono lette notizie sindacali ma sportive, listini di borsa ed alcuni, cronaca (anche politica). Il telegiornale è poco seguito, si preferisce il film sulle TV private ed infine i cartelli del C.d.F. vengono a malapena letti, a volte neppure visti. Caso eccezionale quando la parola SCIOPERO è scritta in lettere cubitali. Questo scollegamento tra realtà interna ed esterna è già a mio avviso un grosso elemento di riflessione. Si può porre un rimedio? E' possibile un contatto frequente con il sindacato? E' forse meglio abbandonare (nel limite del possibile) la pratica dell'assemblea generale dove nessun lavoratore parla mai ed utilizzare di più riunioni di reparto? Ci pensi il C.d.F. Altro stacco è tra la quotidianità della vita di repar-

CROLLANO CERTI VALORI?
NON È UNA GRAN TRAGEDIA,
SE UNO HA SAPUTO
DIVERSIFICARE I SUOI
INVESTIMENTI.



to e la vita sindacale in azienda. La ristrutturazione in PH ha portato ad una fuoriuscita dei lavoratori considerati improduttivi dalle direzioni, anziani, donne; il calo numerico ha portato, in parte, ad un aumento di lavoro dei singoli ma anche a maggiori responsabilità a grossa parte di 6° livello ed anche ad alcune donne di 5° livello la cui mansione, causa prepensionamenti o simili, si sono arricchite. L'altra faccia della medaglia è invece l'innovazione tecnologica, specie in reparti amministrativi che porta ad un surplus di personale ed a lavori altamente...ripetitivi. Tutti e due i casi ottengono lo stesso effetto dal punto di vista della partecipazione sindacale, i primi si sentono più coinvolti nel lavoro ed iniziano a pensare di programmare, giustamente s'intende, uno sviluppo di carriera e quindi meno si interessano ad altre cose, anzi a volte vedono con fastidio scioperi ed assemblee che intralciano il loro lavoro. I secondi si sentono impotenti contro l'avanzata dell'informatica in Sede e



subiscono frustrazioni anche pesanti; alcuni, anche giovani, in queste condizioni, preferiscono contattare l'ufficio Personale per "contrattare" la cifra per il licenziamento. In questa situazione il potere dei direttori, specie quelli legati a vecchie concezioni burocratiche, torna a farsi sentire. In questo quadro brevemente tracciato ed estremizzato, si vede il "buco", non vi è intervento sull'organizzazione del lavoro reparto per reparto. Forse si potrebbe iniziare con incontri con i vari direttori per discutere sull'organizzazione dei reparti, incontri con i lavoratori che, tra l'altro, hanno tutti gli

strumenti di conoscenza sull'organizzazione del lavoro interno. In questo modo, oltre a potere incidere su questo problema, i lavoratori si sentirebbero più coinvolti ed anche protetti dalla iniziativa sindacale. Cioè si eviterebbe il rapporto diretto capo=singolo col= lavoratore che gioca, spesso, a favore del primo. Il sindacato comincerebbe ad essere "cosa viva" ed il dibattito coinvolgerebbe i più; questa non è la via dell'assalto del palazzo d'Inverno ma potrebbe essere la strada per vivere democraticamente il nostro rapporto di lavoro e comprendere nella pratica la "grandi tematiche" sindacali. E' Possibile?.

AUMENTI DI MERITO

Cominciano a circolare le prime voci riguardanti la campagna di primavera per "l'elargizione" degli aumenti di stipendio. Come al solito si scatenano la caccia alle notizie: ci saranno? non ci saranno? a chi? come? quanto? quando? ecc.... purtroppo si vive con gli stipendi ed i salari! Comunque gli aumenti sicuramente ci saranno. Sappiamo infatti molto bene come per certe persone gli aumenti arrivino più puntuali degli scatti di contingenza e sappiamo anche i nomi di tali persone (più oscuro è il "perché?"). Il problema che qui ci interessa è: e gli altri? Corre voce che per gli "altri" - naturalmente fra i 6' e i 7' livelli - dopo la grande spartizione avanzerà senz'altro qualche briciole anche quest'anno mentre per i 5' livelli, se i primi saranno onesti... ci saranno sempre dei casi "particolari" da ricompensare. Al di là delle questioni di quantità, già di per sé fonti di ingiustizie, qui ci interessa fare un breve cenno circa le scelte di fondo riguardo alle persone. Intanto non si capisce perché mai lavoro, meriti, professionalità, impegno e capacità debbano essere requisiti soli e specifici degli alti livelli: sappiamo bene, e gli esempi po-

trebbero essere infiniti, che molto spesso molte categorie superiori si reggono in piedi solo perché hanno alla loro dipendenza gente che, stupidamente, continua a sgobbare pur senza ricevere riconoscimenti di alcun tipo. Ma sappiamo anche che chi distribuisce gli aumenti spesso non conosce né le persone né le mansioni svolte da esse. Così prevalgono criteri di lecchinaggio, sudditanza e servilismo e chi ha un minimo di dignità personale e rispetto di sé stesso, se tace deve subire in silenzio, quando "osa" chiedere viene bollato come untore e dato in pasto alle iene (ogni allusione ai dirigenti è voluta). Sarebbe forse ora che i Servizi del Personale finissero di essere "servizi" (con tutto il rispetto per i singoli) e, fidandosi un po' meno dei criteri di giudizio dei soli dirigenti, si organizzassero in modo da essere più presenti nella realtà dei reparti e meno sulle nuvole degli alti piani, dai quali la terra è troppo lontana. Si accorgerebbero allora di quanti errori hanno commesso nella distribuzione degli alti livelli e, soprattutto, di quanto sia ingiusta la discriminazione attuata a



danno dei lavoratori di " basso " rango fra i quali numerose sono le persone serie, qualificate e professionalmente molto valide nei confronti delle quali la Direzione, in contraddizione con sè stessa, non applica neppure il criterio del " merito". Ma che cosa ci aspetta da chi incentiva indiscriminatamente le dimissioni senza preoccuparsi della perdita di gente che valè? Fra qualche tempo lavoreranno (finalmente) solo i dirigenti!

AIUTO!!!!!!!!!!!!!!

CERTO, SONO UN PRIVILEGIATO. L'IMPORTANTE È CONFESSARLO CON CANDORE.



CRISI

Si avvicina l'apertura delle ostilità per il nuovo contratto, e i padroni hanno già dichiarato che la piattaforma rivendicativa è un attentato all'economia italiana perchè non tiene conto dello stato di crisi delle aziende. Da qui la loro non disponibilità alla trattativa.

Ma questa crisi c'è davvero?

Si, c'è, ma ha delle cause e dei responsabili ben precisi.

Perchè Reagan terrebbe alti gli interessi in America se non per rastrellare in tutto il mondo i capitali necessari per gli investimenti tecnologici di cui l'industria USA ha bisogno?

E qual'è la risposta europea se non quella di finanziare le proprie ristrutturazioni tagliando i salari, la caduta dei quali sta bloccando la domanda interna dando luogo alla recessione che stiamo vivendo.

Bisogna aver chiaro questo meccanismo, e sapere che l'attuale minor sfruttamento degli impianti alza il costo di produzione per unità di prodotto e alimenta quindi l'inflazione.

E un ulteriore momento di sottrazione di risorse destinabili al soddisfacimento dei bisogni primari è l'aumento delle spese belliche.

La crisi c'è, il problema è chi debba pagarla.

Il problema è se si debbano spremere i soliti limoni (coloro che storicamente sono abituati a tirare la cinghia) e

distruggere le forze produttive con cassa integrazione e licenziamenti,

oppure sia più giusto non solo dal punto di vista sociale ma anche economico mettere il naso negli sprechi e nel clientelismo del sottogoverno, bloccare il deflusso di capitali all'estero e l'evasione fiscale (l'Italia è il solo Paese industrializzato dove esista il segreto bancario), tagliare speculazioni e rendite (come quelle sulla casa), rinegoziare gli accordi CEE e NATO che attualmente sono di gran lunga più onerosi che vantaggiosi per l'Italia.

La casta industriale e governativa italiana ha fatto la scelta del salasso (la recessione), un rimedio forse valido in altre epoche ma adesso inadeguato a risolvere la crisi, e funzionale solo a redistribuire il reddito nazionale a favore dei ceti dominanti. I sacrifici non hanno mai salvato alcun posto di lavoro!

Anche se le piattaforme contengono elementi ^{sempre} non condivisibili, i contratti, congiunti però alla difesa della scala mobile e al recupero pieno delle liquidazioni, stanno diventando il campo di battaglia fra le due diverse strategie di uscita dalla crisi.

GLI IMPIEGATI DEL TURNO DI NOTTE

Mi ricordo benissimo, anche se sono passati diversi anni. Arrivavo a casa alle otto passate, del mattino, facevo colazione ... e poi a letto a dormire. Quando mi alzavo, terminata la lotta contro i rumori del giorno per conquistare il sonno, si poneva sempre il dubbio se fosse il caso di bere un the o farsi un piatto di spaghetti. E poi riprendeva la vita del gufo, o meglio del topo, a lavorare in un ambiente deserto, col gondoliere che ti raccontava della sua casa a Chiggia e delle sue vicende durante la seconda guerra mondiale. Parlare del turno di notte in sala macchine al CED a partire da ricordi personali sarà forse poco ortodosso, ma è senz'altro più significativo di qualsiasi discorso razionalistico. L'ostilità degli operatori verso il turno di notte è cosa di sempre, tutti coloro che hanno lavorato in sala macchine si sono misurati con questo problema. E' un'avversione che si è concretizzata dapprima 5 anni fa, poi ancora 2 anni fa, nella richiesta dell'abolizione del turno notturno; i risultati di quelle vertenze non furono pieni perchè la struttura del lavoro al CED non lo permise. Ora quelle strozzature possono essere superate, e quindi la richiesta di chiudere il turno di notte viene ripresentata, con la ferma convinzione che soluzioni parziali possono solo rinviare il problema ma non archiviarlo.

Accanto al problema del turno di notte ma non meno importante, c'è la questione dell'uscita dalla sala macchine, o meglio dell'evoluzione professionale.

Per un operatore cambiare è vitale pena la totale alienazione dal proprio lavoro e quindi un precoce processo di invecchiamento.

Questo fatto non deve essere sottovalutato, perchè quello che può sembrare

ADESSO TUTTI CERCANO DI FARSI PASSARE PER SCEMI, COSÌ INVECE DI LICENZIARLI LI MANDANO IN FERIE. SI POTREBBE DIRLO ANCHE NOI: "MI SON FATTO ASSUMERE DALLA AZIENDA IN UN MOMENTO DI PIRLAGGINE".



solo un allungamento dei tempi di ricambio degli operatori può invece far insorgere a livello di singoli disaffezioni e rotture difficilmente risanabili.

E' un rischio che non si può e non si deve correre.

Turno di notte e uscita dalla sala macchine: due domande alle quali gli operatori si attendono risposte concrete.

