

BOLLETTINO

a cura del gruppo di studio philips sede

UN NO CHE DEVE FAR RIFLETTERE

I lavoratori della Philips Sede hanno respinto quasi all'unanimità il documento formulato da CGIL-CISL-UIL su scala mobile e costo del lavoro.

Non è la prima volta nel corso di quest'anno che siamo chiamati ad una consultazione sindacale. La prima è stata sui famosi 10 punti discussi a febbraio, di cui in nessun conto si è tenuta la valanga di emendamenti e i tanti voti contrari espressi dalle fabbriche e dagli uffici. Tale piattaforma prevedeva, tra l'altro, obiettivi (riforma fiscale, del mercato del lavoro e dell'occupazione, del risanamento dei settori in crisi e della programmazione) che non hanno trovato pratica attuazione non solo per la scontata opposizione del padronato e del governo, ma per la incapacità mostrata dal gruppo dirigente confederale nel condurre una lotta organizzata e coerente su questi stessi temi. Non è un caso allora che a fronte di una disponibilità dimostrata dal sindacato sul rispetto del tetto

d'inflazione al 16% per il 1982, il governo abbia provocatoriamente risposto con l'aggravamento della sua politica recessiva e quindi della crisi economica aprendo la strada ai ricatti della confindustria (dalla disdetta della scala mobile al blocco dei contratti) e all'esplosione dell'inflazione con gli aumenti di I.V.A., tariffe, prezzi amministrati, tickets sanitari e contributi sul lavoro dipendente, lasciandoci le briciole di qualche modestissimo sgravio fiscale. Ma non è tutto: questa proposta della Federazione Unitaria non chiarisce una questione fondamentale e cioè che le concessioni sul salario non hanno mai prodotto in nessun paese del mondo maggiori prospettive di occupazione, ma gravi arretramenti del movimento dei lavoratori e delle forze progressiste con pesanti ripercussioni sul terreno stesso delle libertà democratiche.

Partiamo dal fisco: se quest'anno l'inflazione arrivasse al 18% perderemmo in termini reali circa 300 miliardi an



SOMMARIO

- * UN NO CHE DEVE FAR RIFLETTERE
- * 1982: ANNO NERO PER IL SALARIO
- * FU VERA GLORIA ?
- * E PER I LAVORATORI SOLO BRICIOLE
- * RICHIESTE INTERNE
- * LEGGE SU PENSIONI E LIQUIDAZIONI
- * MECCANISMO CALCOLO CONTINGENZA
- * CALCOLO PENSIONI
- * ANTICIPO SULLE LIQUIDAZIONI
- * CRAL
- * LUOGHI COMUNI
- * AUMENTI DI MERITO
- * UMORISMO

che se andasse in porto la seconda "tranche" di sgravi fiscali prevista per il gennaio 1983. Ebbene, la Federazione propone addirittura di utilizzare questa seconda parte di recupero del "drenaggio fiscale" per l'82 come quota da destinare per le riforme delle aliquote e della detrazione per l'83. Sarebbe nient'altro che un magnifico regalo al governo perchè al punto 7) del documento andremmo a chiedere meno di quanto lo stesso ministro delle finanze si è dichiarato disposto a dare!

E questo in un Paese in cui (dati del governo) nell'82 ci sono stati 32.000 miliardi di evasioni fiscali e contributive e quindi non ci sono alibi per nessuno quando si afferma che mancano i soldi per rendere giustizia ai lavoratori che pagano per tutti!

In realtà per recuperare l'abbassamento del 10% del tasso di copertura della scala mobile ci vogliono 600 miliardi per l'83 e per recuperare il drenaggio fiscale altri 5.650 miliardi; in tutto 6.250 miliardi per riformare il fisco e difendere i nostri redditi.

Ma queste cifre stanno solo nelle interviste dei sindacalisti e non nei documenti.

Ma è sul costo del lavoro che questa piattaforma raggiunge il livello più basso: si offre di contrattare una scala mobile più povera e meno in grado di proteggere i salari dei lavoratori in cambio di qualche concessione sui contratti, compensando il tutto con il raddoppio degli assegni familiari ed un parzialissimo recupero di drenaggio fiscale.

In tal modo, non solo si danneggiano complessivamente tutti i redditi da lavoro dipendente, ma non si danno nemmeno certezze di recupero automatico per quelli più bassi; e si pongono serie ipoteche per la contingenza dei pensionati e dei lavoratori del pubblico impiego. Questa "filosofia" delle Confederazioni alimenta del resto l'intransigenza della Confindustria (cui non basta lo sconto del 10% sulla scala mobile) nonché la carica provocatoria del prof. Andreatta che lancia ipotesi sul blocco dei salari e dei prezzi (!) per mettere definitivamente fuori gioco i lavoratori da ogni scelta di politica economica.

PER TUTTE QUESTE RAGIONI QUESTO DOCUMENTO E' STATO RESPINTO, non solo dalla nostra Assemblea, ma da moltissime altre e, la' dove è passato, ha subito emendamenti di tale entità, da stravolgerne il senso generale.

Ne terranno conto i nostri bravi "dirigenti" confederali? Ci auguriamo proprio di sì e proviamo anche a dar loro qualche breve suggerimento su come riprendere rotta dalla parte dei lavoratori, pur affrontando i gravi problemi sul tappeto.

Prima di affrontare qualsiasi "trattativa" sul costo del lavoro, il Sindacato deve avere nero su bianco una vera e duratura riforma fiscale che elimini una volta per tutte quell'iniqua super-tassa sull'inflazione che è il FISCAL DRAG. L'istituto degli assegni familiari uguali per tutti, va sostituito con maggiori detrazioni di imposta comminate al reddito e legati all'inflazione.

Il reperimento dei fondi per tali riforme va perseguito in primo luogo con UNA VERA LOTTA ALL'EVASIONE FISCALE (manette agli evasori, registratori di cassa). Vanno rilanciate le vertenze contrattuali delle varie categorie senza sconti preventivi.

Sulla riforma del salario partiamo da una constatazione: già da alcuni anni il salario netto dei lavoratori cresce meno dell'inflazione, mentre il costo del lavoro per unità di prodotto è calato fortemente grazie ai recuperi di produttività realizzati nelle imprese. Riteniamo quindi pretestuosa e infondata anche nel confronto con altri paesi occidentali, la polemica sugli insostenibili costi del lavoro italiano.

Il divario ancora esistente tra salario netto e costo del lavoro per addetto può essere ridotto solo con la riforma fiscale e non con ulteriori inammissibili ridimensionamenti del reddito dei lavoratori.

Per questo la scala mobile è certamente lo strumento più importante e va riconquistato (dopo la disdetta della Confindustria) tenendo presente due questioni :

1982 : un anno NERO per il salario

- 1) che è necessario renderlo più adeguato all'odierno paniere dei consumi e dei servizi fondamentali di una famiglia-tipo di operai e impiegati;
(CON PARI GRADO DI COPERTURA RISPETTO ALL'ACC.'75)
- 2) che vanno garantiti la trimestralizzazione e il punto unico al netto (da qui la priorità della riforma fiscale).

La scala mobile non è solo uno strumento di parziale difesa delle retribuzioni, è un cardine dell'unità dei lavoratori nelle piccole e grandi aziende, del nord e del sud, e rappresenta inoltre uno strumento di difesa da scelte di politica economica contrastanti con gli interessi dei lavoratori.

Ma com'è possibile pensare con milioni di disoccupati e di cassintegrati di concentrare le future vertenze praticamente solo sul salario per recuperare il minor peso della scala mobile e più ancora ritenere che nelle piccole aziende dove più deboli sono i C;d.f., siano possibili aumenti di salario sul piano aziendale?

In un momento in cui sembra che i lavoratori siano sul banco degli imputati e nel quale si vorrebbe dar loro il colpo decisivo dopo una lunga stagione di lotte e di conquiste democratiche, bisogna con coraggio ribaltare la situazione.

Il governo Spadolini è ormai chiaramente allineato con Merloni e soci, le minacce di intervenire per decreto-legge al fine di bloccare la scala mobile non devono far dimenticare a nessuno che su questi temi in Europa si disfano anche i governi e si va alle elezioni anticipate e già probabilmente ci siamo.....

I lavoratori non hanno intenzione di deporre le armi, sono disposti a lottare e ad essere ancora una volta protagonisti a patto che in gioco ci sia la difesa del loro potere e non la loro svendita.

E tanto più nel mezzo di questa pesantissima crisi economica.

Abbiamo voluto farci qualche conto in tasca per verificare se i piagnistei della Confindustria (e le timidezze confederali) sulla DINAMICA delle retribuzioni avevano qualche fondamento. Ci siamo rivolti nient'altro che alle nostre buste-paga di impiegati della Philips-Sede a detta della direzione saremmo già ben troppo pagati e comunque tutelati al lordo dai morsi dell'inflazione. La risposta è stata che anche questa volta gli oracoli dei padroni hanno detto il FALSO.

Per un impiegato di 4° livello la perdita mensile nello stipendio di Dicembre 1982 rispetto all'inflazione (tra il Dicembre 81 e il Dicembre 82 il costo della vita aumenterà non meno del 17,2%) sarà al lordo di Lit. 16.000.= al netto Lit. **47.000.=** (al mese) e questo perchè al lordo abbiamo avuto un incremento del 15,4% mentre al netto dell'11,3% contro il 17,2% di inflazione.

Per un impiegato di 5° livello (in media) tali perdite saranno al lordo di Lit. 19.000.= al netto Lit. **54.000.=** (al mese) dovuta ad un incremento al lordo del 15,3% e al netto del 10,5% contro il 17,2% di inflazione.

Per un impiegato di 6° livello (in media) le perdite saranno al lordo di Lit. 3.400.= al netto di Lit. **45.000.=** (al mese) dovute ad un incremento al lordo del 16,9% al netto del 12,5% contro il 17,2% di inflazione.

Nel caso del 6° livello abbiamo considerato anche 40.000 medie di aumento



di merito mensile solo a fine 82 (si tiene conto cioè di chi le prende e di chi no) mentre nel caso di assenza di tali aumenti le perdite sarebbero di Lit. 38.000 al lordo e di Lit. 68.000.= al netto. Se infine consideriamo le cadute salariali dell'anno scorso ('81) ci rendiamo conto della assoluta necessità di fare alla svelta i contratti.

E che nessuno infine ci venga a parlare di raffreddamento della scala mobile: non c'è VIKS - VAPORUBS di compenso fiscale che tenga per rimediare al fatto che già oggi con questa bistrattatissima contingenza non ce la facciamo a difendere il nostro livello di vita.

Fu vera gloria ?

CONTRIBUTO DI UN GRUPPO DI LAVORATORI DELLA SEDE

Giovedì 30 settembre l'assemblea dei lavoratori della Sede, convocata alla vigilia di uno sciopero nazionale dell'industria, prese la "storica" decisione di (sostanzialmente) disertare quel momento di lotta in segno di protesta contro la politica seguita dalle organizzazioni sindacali in materia di rinnovi contrattuali e di "costo del lavoro".

Furono individuati (ma non era poi tanto difficile) opportunismi, confusioni, segnali di cedimento in questa o quella dichiarazione o presa di posizione ufficiale di vari dirigenti sindacali: chi più, chi meno (già, detto tra parentesi, non sarebbe male riflettere e distinguere tra i "chi" più e i "chi" meno, evitando di fare di ogni erba un fascio).

I motivi di insoddisfazione furono ritenuti più che sufficienti e si decise di passare all'azione. O, meglio, all'inazione.

Nel merito, è forse opportuno ricordare che non sembra corretto mettere ai voti la partecipazione ad uno sciopero che è stato proclamato a livello nazionale sulla base di un mandato appena ricevuto; si può non essere d'accordo e lavorare in tutte le sedi per modificare l'impostazione della lotta, si può decidere di sostituire quei dirigenti sindacali che non siano più meritevoli di fiducia, ma non ci si dovrebbe mettere alla finestra mentre altri, nonostante tutto, si sacrificano anche per noi;

la veemenza dell'attacco padronale dovrebbe essere fronteggiata, è vero, con più decisione dal sindacato; ma è corretto, mentre la battaglia infuria, abbandonare le già precarie linee di difesa - proclamando magari di voler predisporre belle e solide barricate? A che servirebbero quando l'attacco fosse già penetrato in profondità nella cittadella dei diritti acquisiti?

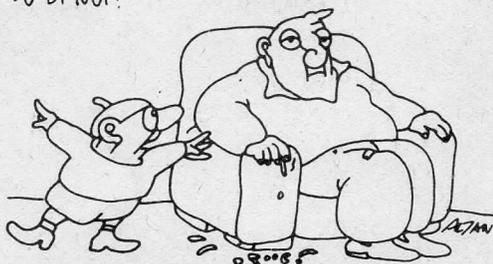
Confusioni e divisioni nel movimento sindacale sono il sintomo, non la causa della sua debolezza in questa fase. La causa va invece ricercata nei mutati rapporti di forza, conseguenza dell'aumento della disoccupazione, della cassa integrazione, dell'inflazione.

I padroni, loro, non si dividono nei momenti decisivi e, Philips in testa, dimostrano una grande solidarietà di classe e una impressionante compattezza nella lotta.

Forse, una volta tanto hanno qualcosa da insegnarci!

BABBO,
GLI AVVOLTOCI
VOLTEGGIANO
SU DI NOI!

CALMA. FINCHÉ
CREDERANNO CHE SIAMO
ANCORA VIVI NON CI
MANGIANO.



DETRAZIONI FISCALI: un parziale recupero del famigerato FISCAL-DRAG per il 1982. MA C'E' IL TRUCCO.....

La legge N. 683 del 29/9/1982 prevede dopo l'accordo sindacale della scorsa primavera - un aumento delle detrazioni fiscali a partire dall'1/1/82 suddiviso in due fasi:

1^a FASE: con lo stipendio di novembre vengono inserite in busta paga le maggiori detrazioni del mese e quelle arretrate dal 1° Gennaio 1982. Tali somme sono CERTE e sono ovviamente nette.

2^a FASE: questa seconda fase di ulteriori detrazioni per il 1982 è assai meno certa della prima perchè legata al rispetto del tetto di inflazione del 16% e agli aumenti salariali da contenersi entro tale limite (+ il 50% di produttività). Viste le scelte "INFLAZIONISTICHE" fatte proprie dal governo sarà difficile che nel Gennaio/Febbraio 1983 si possa usufruire di tali sgravi.

Comunque per completezza ne riportiamo l'entità.

Come si è detto, la seconda fase di recupero è solo teorica ma se anche questo maltolto ci fosse ridato, il conto non tornerebbe ugualmente. Bastano quattro conti per dimostrare che un lavoratore con un "lauto" stipendio annuo di 11.600.000 lorde per il 1982 perderà comunque 193.000.- di FISCAL-DRAG che la prima e la seconda fase non sono in grado di recuperare. Questo tanto per dire che il Fiscal-Drage totale per l'82 è stato almeno di 325.000 lire per un lavoratore senza carichi di famiglia e con 11.600.000.- di reddito. Da qui ognuno comprende l'enorme importanza della riforma fiscale e della massa di interessi in gioco. Se infatti lo Stato non dovesse più prelevare dalle nostre tasche dovrà battere cassa presso coloro che non hanno mai pagato perchè "chi comanda" gli ha sempre permesso di farlo impunemente.

NUOVI IMPORTI DELLE DETRAZIONI ANNUE (PRIMA FASE) DAL 1/1/1982	IN PIU' NEGLI STIPENDI DI:	
	NOVEMBRE '82 (nov. + arretr.)	DICEMBRE '82 (solo dicembre)
QUOTA ESENTE 36.000.-	-	-
ONERI VARI 18.000.-	-	-
SPESE PROD.:		
REDDITO 240.000.- (lav. dipend.)	+ 66.000.-	+ 6.000.-
CONIUGE A CARICO: 180.000.- (il cui reddito è minore ai Lit. 1.350.000 annue) E	+ 66.000.-	+ 6.000.-
FIGLI A CARICO		
1 figlio 36.000.-	+ 11.000.-	+ 1.000.-
2 figli 72.000.-	+ 22.000.-	+ 2.000.-
3 figli 108.000.-	+ 33.000.-	+ 3.000.-



NUOVI POSSIBILI IMPORTI DELLE DETRAZIONI ANNUE (SECONDA FASE) (sempre dal 1/1/82)	IN PIU' (se ci saranno) NELLO STIPENDIO DI GENNAIO O FEBBRAIO 83
QUOTA ESENTE 36.000.-	-
ONERI VARI 18.000.-	-
SPESE PROD. REDDITO (lavoratori dipend) 300.000.-	+ 60.000.-
CONIUGE A CARICO (reddito minore 1.350.000.-) 240.000.-	+ 60.000.-
E FIGLI A CARICO	
1 figlio 36.000.-	-
2 figli 72.000.-	-
3 figli 108.000.-	-

E INOLTRE IL 3% IN MENO SULL'IMPOSTA IRPEF LORDA PER IL 1982 PER TUTTI.

NOTA: il limite spettante entro il quale si considera a carico il coniuge a carico passa da Lit. 960.000= a Lit. 1.350.000 annuo.

UNANIME CONSENSO ALLE RICHIESTE INTERNE TUTTA L'ASSEMBLEA APPROVA LE PROPOSTE DEL C.di F.

B A D G E

Con l'entrata in funzione del badge al posto del tradizionale cartellino, si richiede che i lavoratori abbiano un riscontro " scritto " all'atto delle timbrature. Questa richiesta riveste particolare importanza onde consentire ai dipendenti il controllo del proprio orario di lavoro anche in relazione ad eventuali contestazioni sul rispetto dell'orario stesso.

C R A L

1) ACCESSO AL NEGOZIO

In previsione della prossima chiusura della portineria di Via Gasparotto, si fa presente che i lavoratori avranno serie difficoltà a recarsi al negozio, avendo a disposizione solo un'ora d'intervallo e dovendo fare il giro dell'isolato. Si propone l'apertura della porta attualmente chiusa con cancello e catena, con modalità da concordare con la direzione. E' implicito che il Consiglio Direttivo del CRAL è disponibile a dare tutte le garanzie del caso.

2) SERVIZI IGIENICI

In relazione della chiusura della portineria di Via Gasparotto, si fa presente che gli addetti al CRAL non ritengono accettabile la proposta della Direzione. Non è possibile infatti pensare di utilizzare i servizi del CVAP, disturbando continuamente colleghi di quel reparto. Ricordiamo che con l'apertura di una porta nel muro dietro al banco-frigorifero, è possibile inglobare i servizi già esistenti. Va ricordato inoltre che non è da escludere, per il prossimo futuro, l'apertura del CRAL nei giorni di sabato e festivi, come nel caso di inventario, raggruppamento per gite, consigli direttivi straordinari. E' chiaro che in questi casi diventa indispensabile disporre di servizi igienici autonomi.

3) AUTOMEZZO

E' indispensabile che il CRAL disponga di un automezzo proprio, per fare fronte agli impegni sia di approvvigionamento che per il rifornimento alle sedi distaccate. Non sempre il reparto automezzi di Desio riesce a soddisfare le richieste del CRAL (come da accordi stipulati all'inizio della nuova gestione) : è capitato infatti che in seguito all'improvvisa indisponibilità del camion non sono stati assolti impegni presi in precedenza con i nostri fornitori. Si ricorda che due degli addetti al CRAL hanno sostenuto e superato un esame psico-attitudinale per guidare automezzi Philips. A conti fatti, tutta l'operazione, da concordare con la Direzione, si risolverebbe con un vantaggio reciproco.

4) SEDE DI V.LE FULVIO TESTI

Per migliorare il servizio del CRAL di F. Testi, si richiedono- invece dell'attuale quarto d'ora a disposizione di ognuno dei tre addetti- quattro ore alla settimana (per un totale di 12 ore) cumulabili.

C V A P

Le statistiche dicono che la famiglia media italiana annualmente spende per le proprie necessità la somma di Lit. 500.000.= circa per l'acquisto di articoli trattati dal CVAP. Per quanto riguarda il nostro gruppo la media pro capite degli acquisti fatti dal personale si pensa che si raddoppi in quanto vengono effettuati anche acquisti per parenti ed amici. Il concetto è che non si ritiene giusto che la Società guadagni sulle vendite dei prodotti che produce d'interessè strettamente limitato alle famiglie dei dipendenti. Ed ecco quindi la ragione della richiesta del prezzo aziendale. Si ritiene equo valutare intorno al 20% l'utile netto sulle vendite fatte ai dipendenti che rapportato alle 500.000.= spese per la famiglia, si quantifica il Lit. 100.000.=. Le modalità per addivenire ad un accordo si potranno definire in sede di trattativa salvaguardando la sostanza di questa richiesta.

ORARIO FLESSIBILE

La messa in funzione del badge personale in entrata e in uscita toglie alla Direzione difficoltà di controllo e quantificazione dell'orario di lavoro. Questa ragione era stata addotta dalla Direzione per non accogliere la richiesta già allora formulata da C.di F. di una maggiore flessibilità giornaliera nel rispetto delle 40 ore settimanali. In pratica si richiede che ogni lavoratore possa fare da un minimo di 7 ore ad un massimo di 9 ore al giorno, nell'ambito dell'orario giornaliero che va dalle 8,00 alle 18,00. Si richiede inoltre che venga abolito l'attuale arrotondamento ai 5 minuti superiori dell'orario di entrata.

ASSICURAZIONE AUTO

Si richiede il ripristino del pagamento rateale del premio di assicurazione auto per le Compagnie convenzionate con la Philips.



Presentiamo una breve scheda illustrativa delle nuove disposizioni della Legge 297 del 22/5/82 sul trattamento di Fine Lavoro e sul calcolo delle Pensioni. Questa legge, sulla quale tanto si è scritto e dibattuto nella scorsa primavera anche in occasione del mancato Referendum relativo, può ora essere esaminata con maggiore "serenità di giudizio" e consentire una più equilibrata valutazione dei pro e dei contro per tutti noi. Vediamone prima gli elementi positivi fatto salvo che il trattamento pre 1977 era - per gli impiegati - sicuramente il più favorevole in assoluto.

A) Il primo dato che balza agli occhi è il miglioramento pensionistico. Il nuovo aggancio a circa il 75% effettivo contro il 62% precedente dell'ultima retribuzione (per 40 anni di anzianità) migliora notevolmente la pensione di circa 80.000.- in più al mese (la cifra varia a seconda della "storia retributiva" di ciascuno) che rapportato a 12 anni in media di vita pensionistica e moltiplicato per 13 mesi fornisce valori che possono per anzianità aziendali fino a 34/35 anni quasi assorbire le perdite subite sulla liquidazione con la iniqua legge del 1977. Inoltre viene realizzata dall'1/4/1983 la trimestralizzazione della contingenza per le pensioni che prima scattava ogni quattro mesi. Il fatto che tali immediati consistenti miglioramenti pensionistici siano finanziati con trattenute dello 0,3% (dal 1/7/83 e poi dello 0,5% dal 1° Gennaio 1983) sui nuovi accantonamenti annuali per le liquidazioni (a partire dall'1/6/1982) e siano tra l'altro anticipati all'INPS anno per anno dalle aziende rende comunque vantaggioso il nuovo sistema pensionistico rispetto al passato.

B) L'anticipazione fino al 70% della liquidazione maturata per chi ha almeno 8 anni di vita aziendale, che pur

con le discutibili limitazioni del 4% degli addetti dell'unità locale (ad esempio in PHILIPS Sede su circa 700 dipendenti 28 aventi diritto ogni anno) è con le formalità burocratiche richieste (tra l'altro manca ancora un regolamento attuativo) rappresenta comunque una possibilità per i lavoratori (migliorabile in sede di contrattazione).

C) Il fondo di garanzia, finanziato interamente dalle aziende, che consente di non perdere (per le quote accantonate dall'1/6/82) il diritto alla liquidazione finora aggirato da molti padroni senza scrupoli.

Ed ecco invece i lati negativi della legge ora in vigore:

A) Il meccanismo di rivalutazione annua è solo dell'1,5% fisso più il 75% dell'aumento del costo della vita (e non è quindi del 100% se non nell'ipotesi fantastica di un'inflazione al 6%).

B) L'inserimento della contingenza 1/2/1977 - 31/5/1982 nella mensilità rivalutabile avviene dal 1/5/82 con esasperante gradualità entro l'86 per chi si dimetterà dopo quella data.

C) La parità normativa operai-impiegati che è sempre stato un obiettivo fondamentale del movimento sindacale avverrà solo nell'89 (salvo anticipazione in sede contrattuale).

D) Il salario annuo di riferimento viene diviso per tutti per 13,5 anziché per 12 com'era attualmente.

MI HA TELEFONATO UN AMICO:
TROVIAMOCI CHE CI FACCIAMO
QUATTRO RISATE,
MI HA DETTO.



- 1) Per il 1982 si tratta dell'importo che ognuno di noi aveva maturato fino al 31.5.82 con il vecchio sistema di calcolo (senza la contingenza maturata dal 1.2.77 perchè "congelata").
- 2) La rivalutazione dell'importo a fine periodo precedente (vedi 4) è ottenuta applicando un tasso di interesse pari al 7,5% dell'indice ISTAT di aumento del costo della vita con l'aggiunta di 1,5%.
Nel nostro esempio abbiamo supposto un indice ISTAT del 14% che si traduce in una percentuale di rivalutazione del 12%.
(Nota per il 1982 si riduce al 7%, cioè 7/12 del 12% in quanto si deve rivalutare non per l'intero anno, bensì dal 1.6.82 al 31.12.82).
- 3) La quota maturata si ottiene dividendo per 13,5 il totale lordo degli emolumenti ricevuti a titolo non occasionale, esclusi i rimborsi spese e compreso l'equivalente degli eventuali compensi in natura.

Nota 1): per il 1982 bisogna dividere per 13,5 l'importo dei compensi maturati dall'entrata in vigore del nuovo meccanismo e cioè dal 1.6.82 al 31.12.82.

Nota 2): la contingenza congelata, maturata dal 1.2.77 al 31.5.82: 175 punti pari a L. 418.075 sarà gradualmente reintegrata a partire dal 1.1.83 fino al suo totale recupero, 1.1.86, nel calcolo della quota annua, ma non per gli anni trascorsi (saranno cioè 418.075 lire, indipendentemente dal numero di anni di lavoro). Solo per coloro che si dimetteranno prima del 1.1.86 le 418.075 lire saranno inserite integralmente nella liquidazione.

- 4) L'importo maturato alla fine di ogni anno si ottiene sommando semplicemente la situazione di inizio periodo, la rivalutazione annuale e la quota del trattamento di fine rapporto maturata nel periodo secondo il nuovo metodo di calcolo.
- 5) La situazione di inizio periodo è pari a quella che si aveva al 31.12 dell'anno precedente.

ANNO	INIZIO PERIODO	RIVALUTAZIONE ANNUALE	QUOTA MATURATA NEL PERIODO	FINE PERIODO
1982	100	7	13	120
1983	120	14	26	160
1984	160	... e così via ...		

e sempio :

Anzianità al 31 maggio 1982 Anni 6 Mesi 0
 Anzianità dall'1 giugno 1982 al 31 agosto 1983 Anni 1 Mesi 3

Retribuzione al 31 maggio 1982 L. 1.000.000 × 13 mensilità
 Retribuzione al 31 dicembre 1982 L. 1.052.000 × 13 mensilità
 Retribuzione al 31 agosto 1983 L. 1.200.000 × 13 mensilità

IMPIEGATO INDUSTRIA
 ASSUNTO 1/6/76
 DIMESSO 31/8/83

a) determinazione del fondo maturato al 31 maggio 1982

Retribuzione lorda	L. 1.000.000
Contingenza post 31 gennaio 1977	L. 418.075 —
	<u>L. 581.925</u>
1/12 di gratifica natalizia	L. 48.492
Totale	<u>L. 630.417</u>

Anzianità Anni 6 Mesi 0
 6 × 630.417 = Fondo al 31 maggio 1982 L. 3.782.502

b) Essendo maturato un periodo di anzianità successivo al 31 maggio 1982 occorre procedere a:

Per il 1982

- 1) applicare la rivalutazione ISTAT nel raffronto maggio 1982/dicembre 1982;
- 2) rilevare la maggior anzianità successiva al 31 maggio 1982 fino al 31 dicembre 1982;
- 3) dedurre trattenuta 0,30 per cento sulla retribuzione 1 luglio 1982/31 dicembre 1982;

Per il 1983

- 4) applicare la rivalutazione ISTAT sul fondo al 31 dicembre 1982 sul valore virtuale (comprensivo della trattenuta 0,30 per cento) nel raffronto dicembre 1982/agosto 1982;
- 5) rilevare la maggior anzianità dall'1 gennaio 1983 al 31 agosto 1983 con applicazione del terzo comma dell'art. 5 con 25 punti dall'1 gennaio 1983 e 25 punti dall'1 luglio 1983 (salvo quanto esposto al successivo punto 6);
- 6) determinare l'integrativo del TFR per differenza tra i 175 punti e i 50 riconosciuti al precedente punto 5 oppure, se non riconosciuti, erogare il totale di lire 418.075;
- 7) dedurre il contributo dello 0,50 per cento dovuto al fondo pensioni sulla retribuzione 1 gennaio 1983/31 agosto 1983.

Procedendo:

Per il 1982

1) rivalutazione fissa + variabile ISTAT in raffronto fra MAG/82 fatto base 100 e 107,5 al DIC/82 pari ad un incremento dell'indice di 7,5 punti, ne consegue:

— percentuale fissa 1,5% × 7/12	= 0,875%
— 75% del variabile × punti 7,5	= 5,625%
Totale	<u>6,50%</u>

— Fondo accantonato al 31 maggio 1982	L. 3.782.502
— rivalutazione 6,50% su 3.782.502	L. 245.863
Fondo rivalutato	<u>L. 4.028.365</u>

2) TFR dal 1 giugno 1982 al 31 dicembre 1982

— retribuzione giugno	L. 1.000.000
luglio	L. 1.000.000
agosto	L. 1.025.000
settembre	L. 1.025.000
ottobre	L. 1.025.000
novembre	L. 1.052.000
dicembre	L. 1.052.000
— 7/12 gratifica natalizia	L. 614.000
Totale	<u>L. 7.793.000</u>

— contingenza post 31 gennaio 1977
 mesi 7 + 7/12 gratifica natalizia di 418.075 = L. 3.170.401—
 = L. 4.622.599 : 13,5 = 342.415

3) deduzione contributo 0,30 per cento
 totale retribuzione luglio/dicembre 1982 = L. 6.793.000
 × 0,30 per cento L. 20.379

Pertanto viene complessivamente accantonato

1) fondo al 31 dicembre 1982 rivalutato	L. 4.028.365
2) TFR 1 giugno 1982/31 dicembre 1982	L. 342.415
	<u>L. 4.370.780</u>
3) trattenuta 0,30%	L. 20.379—
Totale fondo al 31 dicembre 1982	<u>L. 4.350.401</u>

Per il 1983

4) rivalutazione fissa e variabile ISTAT in raffronto fra dicembre 1982 = 107,5 e agosto 1983 = 120— pari ad un incremento dell'indice di 12,5 punti, ne consegue:

— percentuale fissa 1,5% × 8/12	= 1,000%
— 75% del variabile × punti 12,5	= 9,375%
Totale	<u>10,375%</u>

fondo accantonato al 31 dicembre 1982 al lordo della trattenuta dello 0,30%	L. 4.370.780
rivalutazione 10,375/ di 4.370.780	L. 453.468

5) TFR dall'1 gennaio 1983 al 31 agosto 1983

— retribuzione gennaio/agosto 1983 =	L. 9.002.000
— ratei gratifica natalizia 8/12 =	L. 800.000
	<u>L. 9.802.000</u>

— contingenza post 31 gennaio 1977 mesi 8 + 8/12 di gratifica natalizia × 418.075 =	L. 3.623.289—
	<u>L. 6.178.711 : 13,5 = L. 475.682 (1° valore per TFR)</u>

— integrativo TFR terzo comma art. 5 dall'1 gennaio 1983 punti 25 × 2389 × 6 mesi =	L. 358.350
dall'1 luglio 1983 punti 50 × 2389 × 2 mesi + 8/12 =	L. 318.525
	<u>L. 676.875 : 13,5 = L. 50.139 (2° valore per TFR)</u>
Totale TFR	<u>L. 525.821</u>

6) integrativo TFR: avendo applicato parzialmente il terzo comma art. 5 occorre erogare la differenza tra 418.075 e 50.139 = L. 367.936

7) deduzione dello 0,50 per cento sul totale della retribuzione GENN/AGO 83 per un totale di lire 9.802.000 × 0,50 per cento = L. 49.010

Riepilogando

Per il 1982 1) fondo accantonato al 31 dicembre 1982	L. 4.350.401
Per il 1983 2) rivalutazione 1 gennaio 1983/31 agosto 1983	L. 453.468
3) TFR 1 gennaio 1983/31 agosto 1983	L. 525.821
4) integrativo TFR	L. 367.936
	<u>L. 5.697.626</u>
5) trattenuta 0,50%	L. 49.010—
Totale lordo dovuto	<u>L. 5.648.616</u>

Resta fermo il vigente trattamento fiscale

Cambiano i criteri di calcolo per le pensioni liquidate con decorrenza dal 1° luglio di quest'anno in poi, a carico del fondo generale lavoratori dipendenti gestito dall'INPS. Finora queste pensioni sono state calcolate sulla media dei migliori tre anni di retribuzioni percepite nel decennio antecedente la decorrenza del pensionamento; in concreto l'Ente di previdenza fin qui ha preso in esame la retribuzione degli ultimi dieci anni, scegliendo tra questi i migliori tre retributivi e facendone la media. Così, ad esempio se il lavoratore può far valere nel triennio salari rispettivamente di 8, 10 e 12 milioni annui, l'INPS calcola la pensione sul salario di 10 milioni (media delle retribuzioni del triennio) ed assegna al lavoratore che possa vantare il massimo di anzianità assicurativa, 40 anni di contributi, una pensione pari all'80% di questo salario medio. Ma a causa dell'inflazione si è riscontrato che il lavoratore, anziché realizzare una pensione pari all'80 per cento del salario, finisce col percepire un importo di pensione che si aggira sul 62/63 per cento. Il sistema di calcolo introdotto adesso dalla legge 297 del 29 maggio scorso ha lo scopo di eliminare o comunque di ridurre gli inconvenienti fin qui riscontrati. Per le pensioni liquidate con decorrenza dal 1° luglio di quest'anno in poi, l'INPS prenderà in considerazione non più i migliori tre anni di retribuzione del decennio

ma bensì esclusivamente gli ultimi cinque anni di retribuzione. **Prima operazione:** per ciascuno dei cinque anni si farà la media delle retribuzioni lorde (comprehensive di straordinari, indennità, gratifiche ecc.) percepite nei 12 mesi ovvero delle retribuzioni corrispondenti ai contributi volontari versati o figurativi accreditati. **Seconda operazione:** La retribuzione media di ciascun anno verrà rivalutata in base all'indice ISTAT del costo della vita calcolato per la scala mobile delle retribuzioni dei lavoratori dell'industria. La rivalutazione viene effettuata per l'intero periodo che intercorre tra l'anno considerato e quello anteriore alla decorrenza della pensione; così ad esempio la retribuzione 1977, da considerarsi per una pensione con decorrenza 1982, verrà rivalutata per gli anni 1977/1980. **Terza ed ultima operazione:** una volta determinata la retribuzione rivalutata relativa ai cinque anni, si fa la media generale del quinquennio e sulla retribuzione così stabilita si calcola la pensione, tenendo presente che 15 anni di assicurazione danno diritto al 30% della media retributiva così ricavata, 30 anni al 60% per arrivare con 40 anni di anzianità assicurativa al limite massimo dell'80% del salario. Questi i coefficienti di rivalutazione dell'ultimo quinquennio utili quindi



NUOVO CALCOLO CON RETRIBUZIONI MEDIE...

Prendiamo, ad esempio, un lavoratore con 40 anni di contributi (anzianità contributiva massima) e le seguenti retribuzioni annue che potremo considerare «medie»:

1977	L.	5.000.000
1978	-	7.000.000
1979	-	8.000.000
1980	-	9.000.000
1981	-	11.000.000

a) precedente sistema: media dei migliori tre anni retributivi negli ultimi dieci

1979	L.	8.000.000
1980	-	9.000.000
1981	-	11.000.000

L. 28.000.000 : 3 = 9.333.000 (retribuzione media annua da utilizzare per il calcolo della pensione)

80% (pari a 40 anni di anzianità contributiva) di 9.333.000 = 7.466.000 (pensione annua)
7.466.000 : 12 = 622.166 (pensione mensile x 12 mensilità)

b) nuovo sistema: media degli ultimi cinque anni retributivi rivalutati

1977	:	5.000.000 x 1,815	=	9.075.000
1978	:	7.000.000 x 1,612	=	11.284.000
1979	:	8.000.000 x 1,399	=	11.192.000
1980	:	9.000.000 x 1,184	=	10.656.000
1981	:	11.000.000 x 1	=	11.000.000

53.207.000 : 5 = 10.641.400 (retribuzione media annua da utilizzare per il calcolo della pensione)

80% (pari a 40 anni di anzianità contributiva) di 10.641.400 = 8.513.100 (pensione annua)
8.513.100 : 12 = 709.425 (pensione mensile x 12 mensilità)

L'esempio dimostra come a parità di contribuzione e di anzianità contributiva il nuovo sistema di calcolo consente di realizzare un importo di pensione più elevato (L. 854.850 rispetto a 574.300, con un incremento del 48,5% al mese).

DETRAZIONI FISCALI: un parziale recupero del famigerato FISCAL-DRAG per il 1982. MA C'E' IL TRUCCO.....

La legge N. 683 del 29/9/1982 prevede dopo l'accordo sindacale della scorsa primavera - un aumento delle detrazioni fiscali a partire dall'1/1/82 suddiviso in due fasi:

1^a FASE: con lo stipendio di novembre vengono inserite in busta paga le maggiori detrazioni del mese e quelle arretrate dal 1° Gennaio 1982. Tali somme sono CERTE e sono ovviamente nette.

2^a FASE: questa seconda fase di ulteriori detrazioni per il 1982 è assai meno certa della prima perchè legata al rispetto del tetto di inflazione del 16% e agli aumenti salariali da contenersi entro tale limite (+ il 50% di produttività). Viste le scelte "INFLAZIONISTICHE" fatte proprie dal governo sarà difficile che nel Gennaio/Febbraio 1983 si possa usufruire di tali sgravi.

Comunque per completezza ne riportiamo l'entità.

Come si è detto, la seconda fase di recupero è solo teorica ma se anche questo maltolto ci fosse ridato, il conto non tornerebbe ugualmente. Bastano quattro conti per dimostrare che un lavoratore con un "lauto" stipendio annuo di 11.600.000 lorde per il 1982 perderà comunque 193.000.- di FISCAL-DRAG che la prima e la seconda fase non sono in grado di recuperare. Questo tanto per dire che il Fiscal-Drage totale per l'82 è stato almeno di 325.000 lire per un lavoratore senza carichi di famiglia e con 11.600.000.- di reddito. Da qui ognuno comprende l'enorme importanza della riforma fiscale e della massa di interessi in gioco. Se infatti lo Stato non dovesse più prelevare dalle nostre tasche dovrà battere cassa presso coloro che non hanno mai pagato perchè "chi comanda" gli ha sempre permesso di farlo impunemente.

NUOVI IMPORTI DELLE DETRAZIONI ANNUE (PRIMA FASE) DAL 1/1/1982		IN PIU' NEGLI STIPENDI DI:	
		NOVEMBRE '82 (nov. + arretr.)	DICEMBRE '82 (solo dicembre)
QUOTA ESENTE	36.000.-	-	-
ONERI VARI	18.000.-	-	-
SPESE PROD.:			
REDDITO (lav. dipend.)	240.000.-	+ 66.000.-	+ 6.000.-
CONIUGE A CARICO: (il cui reddito è minore di Lit. 1.350.000 annue) E	180.000.-	+ 66.000.-	+ 6.000.-
FIGLI A CARICO			
1 figlio	36.000.-	+ 11.000.-	+ 1.000.-
2 figli	72.000.-	+ 22.000.-	+ 2.000.-
3 figli	108.000.-	+ 33.000.-	+ 3.000.-



NUOVI POSSIBILI IMPORTI DELLE DETRAZIONI ANNUE (SECONDA FASE) (sempre dal 1/1/82)		IN PIU' (se ci saranno) NELLO STIPENDIO DI GENNAIO O FEBBRAIO 83	
QUOTA ESENTE	36.000.-	-	-
ONERI VARI	18.000.-	-	-
SPESE PROD. REDDITO (lavoratori dipend)	300.000.-	+ 60.000.-	-
CONIUGE A CARICO (reddito minore 1.350.000.-)	240.000.-	+ 60.000.-	-
FIGLI A CARICO			
1 figlio	36.000.-	-	-
2 figli	72.000.-	-	-
3 figli	108.000.-	-	-

E INOLTRE IL 3% IN MENO SULL'IMPOSTA IRPEF LORDA PER IL 1982 PER TUTTI.

NOTA: il limite spettante entro il quale si considera a carico il coniuge a carico passa da Lit. 960.000= a Lit. 1.350.000 annuo.

COMMISSIONE CULTURALE. E' terminata la campagna di abbonamenti per i teatri. Il contributo del CRAL è stato di L. 101.650, pari al 10% del prezzo degli abbonamenti.

Informazioni e biglietti si possono avere per la Scala, sale di concerti e cinematografiche.

Il servizio dei testi scolastici è risultato quest'anno piuttosto carente. Molti colleghi hanno lamentato ritardi e disguidi nelle consegne, ma c'è da dire che il nostro fornitore non ha rispettato i tempi e i modi pattuiti in precedenza. Malgrado questo inconveniente, molti dipendenti hanno usufruito di questo servizio, a giudicare dal contributo del CRAL, che è stato di L. 187.000.

Una gita di due giorni a Firenze non ha riscosso alcun successo, anche perché legata al numero minimo di 40 partecipanti. Non se n'è fatto nulla.

Sembra invece raccogliere un buon numero di partecipanti la gita a Livigno, da farsi quanto prima.

COMMISSIONE ACQUISTI. In occasione delle feste di fine anno, è stato deciso di allargare la gamma delle offerte presenti al CRAL, in modo da rendere più efficiente questo servizio.

Inoltre, dall'inizio di questo mese si è convenuto che fosse indispensabile introdurre i prodotti della Centrale del latte a prezzi, ovviamente, inferiori a quelli praticati dalle latterie.

Il Consiglio Direttivo ha ritenuto utile abbonarsi a due riviste di informazione alimentare, da mettere a disposizione di tutti i soci, oltre che da utilizzare come fonte di informazione per eventuali articoli da pubblicare sul Bollettino.

Nella stessa riunione è stato deciso che, al posto dell'attuale tessera-CRAL, venga utilizzato il badge per usufruire di tutte le convenzioni.

I francesi dicono, con la stupidità che li distingue quando fanno gli sciocchini; "il baise comme un arabe" (fa l'amore come un arabo), volendo significare che gli arabi, da quel popolo di barbari che sono, "le tiren minga indré" e fanno figli a dozzine, come i conigli.

Si vuole che i popoli di tutti i Meridioni e Orienti del mondo siano pericolosamente prolifici.

E' questo un luogo comune molto diffuso anche da noi, spiegabile solo con l'estrema ignoranza in cui versano molti nostri compatrioti.

Si potrebbe scrivere molto su questo preconcetto, su com'è nato, da chi e perché è stato alimentato. Ma sarebbe troppo lungo. Vediamo invece alcune cifre. La Cina e l'India, le nazioni più popolate del mondo, hanno rispettivamente 86 e 175 abitanti per chilometro quadrato. La Nigeria, il più popoloso dell'Africa, 77 ab. per Km². L'Arabia Saudita, 4 (quattro) ab. per Km².

E in Europa? L'Italia 183, la Gran Bretagna 229, la Germania Occ. 249; Belgio 319, Olanda 329.

Certo, le cifre non dicono tutto. E' abbastanza sorprendente però scoprire che ci sono più tedeschi in Germania che non cinesi in Cina. Fa impressione e anche un po' senso, sapere che belgi e olandesi si ritrovano, sui loro esigui fazzoletti di terra, più stipati delle sardine portoghesi.

Che siano proprio loro a non saper fare l'amore?

NON PUOI DIRSTE
COSE SE NON CI HAI
LE PROVE, SENNO'
LE TURBI L'ORDINE.
SEMPO POVERI
IN CANNA,
PEPPI.



Aumenti: di merito?

Tasto doloroso, anzi spiacevole da affrontare, ma che è sicuramente uno dei principali motivi di discussione tra i lavoratori. L'aumento di merito è diventato col tempo quasi un mito, se ne parla negli uffici, se ne sussurra tra i corridoi, il rapporto con lui è chiaramente di odio-amore. Lo si detesta, ma lo si vuole.

Ma che cos'è l'aumento di merito?

Per definizione è un riconoscimento in denaro al lavoratore che ha svolto egregiamente il proprio lavoro portando dei vantaggi all'azienda.

Spiegazione troppo semplice per essere vera.

Gli elementi che compongono l'aumento di merito sono molteplici e spesso contraddittori fra loro.

Analizziamone alcuni :

1) la legge del mercato

Vi sono figure professionali ricercate sul mercato del lavoro: è ovvio quindi che un esperto in marketing o in informatica (per fare un esempio) sia interessato a prestare la propria opera in un'azienda che più lo soddisfa economicamente. In questo caso l'azienda adegua i salari di questi lavoratori prendendo come parametro il salario medio che queste persone percepirebbero in altre aziende, cioè una "cifra di mercato". Ciò non sarebbe negativo, purtroppo questa "legge del mercato" premia poche persone e ne penalizza molte.

Una segretaria bravissima che conosce due lingue ecc. ecc. può essere penalizzata anche fortemente, poichè il "mercato" ha un surplus di questo tipo di professioni.

Questi sono solo esempi. Il campo delle professioni "in" e di quelle "out" è molto vario e copre verticalmente tutte le categorie. E' facile trovare all'interno di uno stesso livello, specialmente 6° e 7°, differenze salariali notevoli.

In questo caso non si premia la professionalità, ma soltanto alcune mansioni di cui l'azienda ha bisogno.

Già qui si può vedere come il discorso sindacale sulla professionalità "sui generis" sia monco.

RAGIONI, CIPRUTI:
FACCIAMO L'IPOTESI CHE LEI
FOSSE UN MANAGER...

ASPETTI UN MOMENTO:
FACCIAMO L'IPOTESI
CHE LEI ERA ADDETTO
ALLE PRESSE. COSÌ
CI DIAMO DEL TE.



2) Clientele

Questo è un modo odioso ed arcaico di pressione di alcuni lavoratori che, per diversi motivi, sono legati ai direttori per amicizia, servigi e così via.

Questi aumenti sono seriamente dannosi per l'azienda stessa, perchè creano disagio tra colleghi ed incentivano la disaffezione al lavoro.

3) Aumenti "politici"

Questa è una prassi molto in vigore presso il ns. ufficio del Personale.

Cosa sono gli aumenti politici ?

Aumenti dati esclusivamente ad alcune categorie per impedire una sindacalizzazione di tutti i lavoratori.

La frattura, in Philips Sede, avviene al 5° livello, cioè gli aumenti riguardano per lo più 6° e 7° categorie e solo eccezionalmente le 5°.

In questo modo la Direzione del Personale tenta di dividere i lavoratori in due categorie: quelli protetti da lei e quelli salvaguardati dal C.d.F.

Questa è sicuramente un'azione antisindacale e tesa a diminuire la forza organizzata dei lavoratori.

Ora, da questo quadro, derivano alcune considerazioni :

1° uno degli elementi che determina l'aumento di merito è la mansione svolta dal lavoratore, è quindi chiaro che il nodo centrale del problema è l'organizzazione del lavoro. Ci sono per-



sone che restano nelle basse categorie fino alla pensione, specialmente donne. Questo deve diventare un obiettivo di lotta in Sede, con richieste di professionalizzazione ed inchieste reparto per reparto. Ad esempio si dovrebbe prevedere che un lavoratore, dopo un periodo prestabilito che si trova nella medesima categoria, possa arricchendo le sue mansioni, accedere alla categoria superiore, tenendo ovviamente conto delle sue capacità e dei suoi desideri.

2° Coinvolgere le direzioni di reparto su queste tematiche con incontri annuali con i delegati di reparto. La politica di reparto è un segreto, i giudizi del Direttore sul personale sono ignoti, ciò in un'azienda moderna e dinamica, non dovrebbe accadere.

Un lavoratore ha il diritto di conoscere le proprie possibilità di carriera e lo sviluppo del reparto non tramite le solite "voci di reparto", a volte messe in circolazione ad arte, ma ufficialmente.

Queste brevi riflessioni non eliminano le clientele o gli aumenti politici, ma sicuramente possono esserne un freno.

L'aumento di merito non deve più essere una vergogna di cui non si parla mai.

Se questi soldi sono un riconoscimento alla professionalità e alla capacità individuale, ben vengano.

Per questo bisogna "scoprire" la Direzione del Personale e quella di reparto su questi temi. Il C.d.F. deve assumere un ruolo di stimolo verso le direzioni e di controllo contro queste ingiustizie.

PREGO , SORRIDA

Così ci scrive un collega, indignato per l'articolo apparso sull'ultimo numero del Bollettino sotto il titolo "Wojtyla e la Madonna":

"E' ancora possibile dichiararsi cattolico? Vi faccio questa domanda perché sembra, da certi vostri scritti, che quasi bisognerebbe vergognarsene! In questa Italia tanto vituperata ma pur sempre più democratica della Russia, i tipi come voi, che si divertono a fare dell'ironia sul Papa e la Madonna, non hanno rispetto per niente e nessuno. Ero abituato ai vostri turpiloqui, ma non pensavo che arrivaste a trattare con tanta irriverenza la religione del 99% degli italiani!"
Caro collega cattolico. Non volevamo dirlo, ma per chiarire ogni equivoco sulla nostra buona fede le riveleremo una cosa. Quell'articolo non nacque dalla fantasia distorta di un nostro redattore mangiapreti, ma ci fu suggerito da padre Juanito Hymene Rojo, gesuita molto informato ma anche molto umiliato. Come lei saprà infatti, la decisione di quel buontempone di Woj-

tyla di esautorare i gesuiti privilegiando l'Opus Dei e Comunione e Liberazione, ha fatto nascere in molti seguaci di sant'Ignazio di Loyola un risentimento pericoloso, anche se legittimo.

Non è comunque a noi che si possa imputare una scarsa simpatia nei confronti del capo della cristianità. Proprio per il fatto di essere un gran figlio del popolo polacco Wojtyla ha sempre avuto la nostra più tenera attenzione.

Chi ha suggerito a quelli del CRAL di mettere in vendita la wodka Wiborowa? Noi. Forse che da anni non sosteniamo la superiorità della polka nei confronti dello slow, ballo impudico e lascivo? E la campagna in favore delle polacchine, se la ricorda? Sosteniamo, e ne siamo ancora convinti, che come calzature non è più stato inventato niente di meglio. Oltre ad avere una loro eleganza e il fascino delle cose esotiche, le polacchine, chi lo direbbe? assolvono ad una funzione



sone che restano nelle basse categorie fino alla pensione, specialmente donne. Questo deve diventare un obiettivo di lotta in Sede, con richieste di professionalizzazione ed inchieste reparto per reparto. Ad esempio si dovrebbe prevedere che un lavoratore, dopo un periodo prestabilito che si trova nella medesima categoria, possa arricchendo le sue mansioni, accedere alla categoria superiore, tenendo ovviamente conto delle sue capacità e dei suoi desideri.

2° Coinvolgere le direzioni di reparto su queste tematiche con incontri annuali con i delegati di reparto. La politica di reparto è un segreto, i giudizi del Direttore sul personale sono ignoti, ciò in un'azienda moderna e dinamica, non dovrebbe accadere.

Un lavoratore ha il diritto di conoscere le proprie possibilità di carriera e lo sviluppo del reparto non tramite le solite "voci di reparto", a volte messe in circolazione ad arte, ma ufficialmente.

Queste brevi riflessioni non eliminano le clientele o gli aumenti politici, ma sicuramente possono esserne un freno.

L'aumento di merito non deve più essere una vergogna di cui non si parla mai.

Se questi soldi sono un riconoscimento alla professionalità e alla capacità individuale, ben vengano.

Per questo bisogna "scoprire" la Direzione del Personale e quella di reparto su questi temi. Il C.d.F. deve assumere un ruolo di stimolo verso le direzioni e di controllo contro queste ingiustizie.

PREGO , SORRIDA

Così ci scrive un collega, indignato per l'articolo apparso sull'ultimo numero del Bollettino sotto il titolo "Wojtyla e la Madonna":

"E' ancora possibile dichiararsi cattolico? Vi faccio questa domanda perché sembra, da certi vostri scritti, che quasi bisognerebbe vergognarsene! In questa Italia tanto vituperata ma pur sempre più democratica della Russia, i tipi come voi, che si divertono a fare dell'ironia sul Papa e la Madonna, non hanno rispetto per niente e nessuno. Ero abituato ai vostri turpiloqui, ma non pensavo che arrivaste a trattare con tanta irriverenza la religione del 99% degli italiani!"
Caro collega cattolico. Non volevamo dirlo, ma per chiarire ogni equivoco sulla nostra buona fede le riveleremo una cosa. Quell'articolo non nacque dalla fantasia distorta di un nostro redattore mangiapreti, ma ci fu suggerito da padre Juanito Hymene Rojo, gesuita molto informato ma anche molto umiliato. Come lei saprà infatti, la decisione di quel buontempone di Woj-

tyla di esautorare i gesuiti privilegiando l'Opus Dei e Comunione e Liberazione, ha fatto nascere in molti seguaci di sant'Ignazio di Loyola un risentimento pericoloso, anche se legittimo.

Non è comunque a noi che si possa imputare una scarsa simpatia nei confronti del capo della cristianità. Proprio per il fatto di essere un gran figlio del popolo polacco Wojtyla ha sempre avuto la nostra più tenera attenzione.

Chi ha suggerito a quelli del CRAL di mettere in vendita la wodka Wiborowa? Noi. Forse che da anni non sosteniamo la superiorità della polka nei confronti dello slow, ballo impudico e lascivo? E la campagna in favore delle polacchine, se la ricorda? Sosteniamo, e ne siamo ancora convinti, che come calzature non è più stato inventato niente di meglio. Oltre ad avere una loro eleganza e il fascino delle cose esotiche, le polacchine, chi lo direbbe? assolvono ad una funzione



BOLLETTINO

a cura del gruppo di studio philips sede

UN NO CHE DEVE FAR RIFLETTERE

I lavoratori della Philips Sede hanno respinto quasi all'unanimità il documento formulato da CGIL-CISL-UIL su scala mobile e costo del lavoro.

Non è la prima volta nel corso di quest'anno che siamo chiamati ad una consultazione sindacale. La prima è stata sui famosi 10 punti discussi a febbraio, di cui in nessun conto si è tenuta la valanga di emendamenti e i tanti voti contrari espressi dalle fabbriche e dagli uffici. Tale piattaforma prevedeva, tra l'altro, obiettivi (riforma fiscale, del mercato del lavoro e dell'occupazione, del risanamento dei settori in crisi e della programmazione) che non hanno trovato pratica attuazione non solo per la scontata opposizione del padronato e del governo, ma per la incapacità mostrata dal gruppo dirigente confederale nel condurre una lotta organizzata e coerente su questi stessi temi. Non è un caso allora che a fronte di una disponibilità dimostrata dal sindacato sul rispetto del tetto

d'inflazione al 16% per il 1982, il governo abbia provocatoriamente risposto con l'aggravamento della sua politica recessiva e quindi della crisi economica aprendo la strada ai ricatti della confindustria (dalla disdetta della scala mobile al blocco dei contratti) e all'esplosione dell'inflazione con gli aumenti di I.V.A., tariffe, prezzi amministrati, tickets sanitari e contributi sul lavoro dipendente, lasciandoci le briciole di qualche modestissimo sgravio fiscale. Ma non è tutto: questa proposta della Federazione Unitaria non chiarisce una questione fondamentale e cioè che le concessioni sul salario non hanno mai prodotto in nessun paese del mondo maggiori prospettive di occupazione, ma gravi arretramenti del movimento dei lavoratori e delle forze progressiste con pesanti ripercussioni sul terreno stesso delle libertà democratiche.

Partiamo dal fisco: se quest'anno l'inflazione arrivasse al 18% perderemmo in termini reali circa 300 miliardi an



SOMMARIO

- * UN NO CHE DEVE FAR RIFLETTERE
- * 1982: ANNO NERO PER IL SALARIO
- * FU VERA GLORIA ?
- * E PER I LAVORATORI SOLO BRICIOLE
- * RICHIESTE INTERNE
- * LEGGE SU PENSIONI E LIQUIDAZIONI
- * MECCANISMO CALCOLO CONTINGENZA
- * CALCOLO PENSIONI
- * ANTICIPO SULLE LIQUIDAZIONI
- * CRAL
- * LUOGHI COMUNI
- * AUMENTI DI MERITO
- * UMORISMO