

ALTRIRITMI

1

ANNO X - N° 49 foglio di informazione dei lavoratori Electrolux Forlì FEBBRAIO 2017

Prima pagina

1. Premessa
2. C'è sempre una scelta

Seconda pagina

3. La negazione dell' Ems
4. Dal proverbio: "Cane non mangia cane"

Terza pagina

5. Robot umani?
6. Aprite gli occhi

Quarta Pagina

7. Malattia e visite fiscali
8. La mensa del riciclo

Quinta Pagina

9. Discriminazioni e agibilità negate
10. Novità su Fondo Cometa

Sesta Pagina

11. Assemblea Cometa: che male c'è?
12. Electrolux: a chi gli utili a chi i sacrifici!

Settima Pagina

13. L' automazione nei forni
14. Calendario Ferie 2017
15. Gruppo aperto
16. Stop al freddo!

Ottava Pagina

17. Operai trasferiti
18. Mai più da soli

I responsabili della redazione aperta di AltriRitmi sono Alcalini Antonio, Colaprico Cinzia, Galeotti Michela, Olivucci Greta, Sabbatini Loretta Copie ciclostilate in proprio 500. Foglio inviato via mail alle RSU degli stabilimenti Electrolux.

ANNO NUOVO, NUMERO NUOVO ... E VITA VECCHIA!! ☺.

Eccoci ad un nuovo numero e ad un nuovo anno, 2017 che inauguriamo con il "nuovo" contratto nazionale. Le difficoltà nel gestire questo nuovo contratto nazionale per noi, delegati e dirigenti "seri", crescono fino ad annullare o quasi la possibilità di intervento e di tutela nei confronti dei lavoratori e questa è una cosa di cui teniamo ad informare con chiarezza i nostri colleghi e lettori, per questo non

pensiate che siamo ripetitivi ma in questo numero cerchiamo di dirvi, con la chiarezza e la trasparenza che da sempre ci contraddistinguono, qual' è il punto della situazione e quale prossimo futuro delineiamo. In questo numero facciamo il punto sulle modifiche in fabbrica, la robotizzazione che è da poco terminata nel reparto piani e quella che si attiverà nelle prossime settimane/mesi nel reparto forni. Il nuovo impianto per creare una sorta di polmonatura (che smentisce il metodo Ems) nel reparto lamiera, spiegato in un apposito articolo "La negazione dell' Ems". Informiamo inoltre di come comportarsi quando l' azienda "chiama" in ufficio, le novità del Fondo previdenziale Cometa e l' inspiegabile silenzio delle segreterie e della Rsu su una Assemblea ad hoc da noi richiesta. Un articolo annunciato e già un po' spiegato su whatsapp e sui social network è quello su come è regolata la malattia in questo contratto nazionale, come ci si deve comportare in caso di "visita fiscale" dell' Inps e altre informazioni utili come è nostra abitudine fare, con coerenza, trasparenza, serietà ed un pizzico di ironia: la scelta di un modo di fare sindacato che non potremmo abbandonare nonostante la pesantezza di pagare poi in prima persona tutto quello che si denuncia. Proviamo ad andare avanti. Più ci sostenete, cari colleghi, più possiamo provare a fare meglio. Buona lettura ☺ La Redazione.

C'E' SEMPRE UNA SCELTA Colaprico Cinzia

Nell' ultimo Comitato Centrale della Fiom che si è svolto a Roma l' 11 gennaio 2017, nelle conclusioni del Segretario Generale Maurizio Landini, c'è stata una ventilata quella che a noi sembra una "deriva antidemocratica" dell' Organizzazione di cui è utile gli iscritti, i colleghi e i lettori di questo giornalino siano messi a conoscenza. Landini, in sostanza, afferma che una volta deciso che per la Fiom va bene

questo Contratto nazionale, i delegati Rsu e dirigenti come noi non possono agire nel limitarne l' applicazione e quindi criticarlo, la decisione vincola tutti. Il contratto ora è valido e va applicato così come è scritto, anche se non piace. Landini asserisce che i lavoratori hanno votato sì a questo contratto non per i soldi (*aumenti quasi nulli*) ma perché è firmato unitariamente da Fim Fiom Uilm e che chi si candida nelle liste Fiom "deve sapere prima come si sta nell' Organizzazione". Da parte nostra possiamo immaginare che questa ritrovata unità sindacale non ha portato ad avere più soldi e più diritti sul contratto nazionale, anzi, ha portato ad un appiattimento sindacale, con sempre più potere in mano alle aziende. Già i contenuti di questo contratto nazionale lo dimostrano. Se in tutta Italia ha vinto il Sì, in tanti grandi gruppi e multinazionali, dove c'è stato il contraddittorio nelle assemblee e sui volantini, insomma laddove c'è stato un "comitato per il no", ha vinto con grosse percentuali il no, questo la dice lunga sul contratto firmato e sul ruolo che il sindacato confederale (Cgil Cisl e Uil) sta assumendo nel nostro Paese. In tutto il gruppo Electrolux, ad esempio, i SI sono stati 1127 e i NO 1532. Aggiungiamo poi che per appiattare il sindacato nelle aziende, si prova (magari modificando gli statuti) a "fare fuori" chi dissente, il gioco è fatto!

Ora, a termine di questo articolo che speriamo abbia "aperto gli occhi" a chi ancora li tiene chiusi, anche per comodo, vogliamo solo dire una cosa: da questa vicenda del contratto nazionale in poi, alcuni nostri colleghi, delusi da questo fare sindacato, esplicitamente guardano ai Cobas. Noi abbiamo sempre pensato che fare attività sindacale è una cosa seria, che impegna molto tempo anche e soprattutto fuori dagli orari di lavoro e che per tantissimi anni ci siamo spesi, sacrificati, anche economicamente, per conservare questo modo alternativo

ALTRIRITMI

ANNO X - N° 49 foglio di informazione dei lavoratori Electrolux Forlì FEBBRAIO 2017

alla piattezza sindacale che in questa fabbrica conosciamo bene. Fare sindacato sotto qualsiasi forma è una cosa seria e mai dire mai, si dovrà capire anche dove va l'organizzazione sindacale di cui facciamo parte, quale reale difesa dei lavoratori nei posti di lavoro la Fiom-Cgil farà. In tutti i casi non è più tempo di delegare, ma di alzare la testa, rimboccarsi le maniche e FARE in prima persona. Si può ancora scegliere, si può SEMPRE scegliere. Segnali positivi dall'85% di no al contratto nazionale in questo stabilimento ci sono stati e in questi primi giorni dell'anno vediamo già che l'azienda questi segnali li ha "colti". Ma non basta. C'è bisogno dei migliori "rapporti di forza" per andare avanti e per contrastare il peggio che verrà con questo nuovo Contratto e non solo. Non ci sono più scuse. O così, o ci rassegniamo all'azienda e al suo volere. Vogliamo davvero questo per noi e per il futuro di chi verrà? Pensiamoci e di conseguenza, agiamo.

LA NEGAZIONE DELL'EMS!

Loretta Sabattini e Cinzia Colaprico

Negli ultimi mesi del 2016 nel reparto lamiera è stato costruito un macchinario chiamato DISACCOPPIATORE TECNICO che non è altro che un enorme polmone di muffole (parte interna del forno) senza le quali il reparto montaggio forni non potrebbe lavorare. Il disaccoppiatore fa sì che ci sia sempre una scorta di muffole per coprire quasi un turno di lavoro, circa 1500 pezzi. Si chiama disaccoppiatore proprio perché spezza il flusso che va dagli impianti tecnologici al montaggio, che per i principi dell'Ems, dovrebbe essere un flusso teso, senza spezzoni, dove lavoro pezzo dopo pezzo, senza polmonature, solo col "Just in Time" e dove dai reparti tecnologici alle catene di montaggio il flusso è uno unico. Così, a livello nazionale e di stabilimento ci hanno da sempre presentato questo modello. Il nuovo macchinario quindi smentisce anni ed

anni di indottrinamenti (che proseguono) su un metodo che probabilmente è stato ed è tuttora fallimentare, anche se l'azienda non lo ammetterà mai. L'impianto sputnik, lavora su tre turni, mattina pomeriggio e notte, producendo circa 220/250 muffole all'ora, mentre inizialmente era stato comprato per una produzione oraria di circa 300 pezzi. Diversamente il forno della smalteria che smalta le muffole viaggia oltre ai 300 pezzi ora, va da sé che c'è un divario di più di 50 muffole orarie da un impianto all'altro. Questo è il motivo per cui l'azienda ha scelto di mettere da parte i suoi propositi EMS e costruire il disaccoppiatore delle muffole. Come funziona il percorso delle muffole con il nuovo polmone? In pratica i turni del mattino e del pomeriggio dell'impianto sputnik lavorano per coprire il fabbisogno giornaliero del reparto forni attingendo una parte della produzione dal polmone. La quantità che viene presa dal disaccoppiatore dipende anche dalle fermate dello sputnik, impianto con non pochi problemi e numerose fermate, che nell'arco del tempo hanno causato più volte il blocco delle linee del reparto forni e la "messa in libertà" di una buona parte di lavoratori del montaggio. Il turno di notte non fa altro che riempire di nuovo il polmone delle muffole. Motivo per il quale non si smetterà mai di fare il terzo turno in lamiera. Il disaccoppiatore tecnico nasce dalla necessità di coprire le criticità dell'impianto sputnik, impianto talmente complesso e di difficile manutenzione, che nonostante il massimo impegno da parte dei manutentori e degli operatori dell'impianto non si riesce a far funzionare come dovrebbe. Purtroppo come per tutti gli impianti così complessi ci sono state scelte aziendali che ne compromettono la buona funzionalità, ma non è dato a noi comuni mortali saperne di più! A voi le conclusioni.

DAL PROVERBIO:

"CANE NON MANGIA CANE"

Loretta Sabattini Cinzia Colaprico

Nella delibera del Comitato di garanzia nazionale della Cgil, riunitosi in data 6 dicembre 2016, c'è scritto così: **Considerato che è inconfutabile che il compagno Salvatore Romano abbia pronunciato in ambiente di lavoro frasi sessiste ed espressioni minacciose, come dallo stesso riconosciuto in una lettera con la quale, assumendosi le proprie responsabilità, manifestava il proprio sincero rammarico e presentava formali scuse. Considerato che la condotta della Compagna Sabattini ha interferito fortemente e negativamente con i lavori della fase istruttoria, per avere reso pubblica la lettera di scuse di Salvatore Romano dopo che la stessa aveva fatto ricorso al Comitato di Garanzia nazionale, ricorso che aveva sospeso gli atti deliberativi del Comitato di Garanzia Interregionale. Motivi della decisione:** Il comitato altresì non può esprimersi dal rivolgere a tutte le parti una urgente raccomandazione perché venga a cessare ogni forma di ostilità e sia ripristinato un clima, nell'ambito della rappresentanza della Fiom, che si richiami esclusivamente alla dialettica democratica correttamente espressa e sia esemplarmente conforme ai valori fondativi della Cgil e alle norme del suo statuto. **Delibera:** di ACCOGLIERE il ricorso della compagna Loretta Sabattini ed in base a quanto previsto dall'Art. 26 dello Statuto della Cgil e di applicare nei confronti di salvatore Romano la sanzione di **Biasimo scritto**.

Quando abbiamo letto questa delibera, ci è venuto in mente un famoso modo di dire "Cane non mangia Cane". Insomma, secondo la Cgil se fai offese sessiste e minacce alle tue colleghe.. te la cavi con una condanna di "biasimo scritto" di cui nessuno di noi ha avuto copia, nemmeno la diretta interessata e che non fa notizia, se non in questo giornalino. Non solo, ma secondo il

ALTRIRITMI

ANNO X - N° 49 foglio di informazione dei lavoratori Electrolux Forlì FEBBRAIO 2017

verbale, veniamo colpevolizzati per aver informato con trasparenza i lavoratori delle fasi della questione. Quale articolo dello Statuto della Cgil vieta di essere trasparenti con i lavoratori e di pubblicare tali atti? Nessuno! Inoltre la commissione nazionale si permette di deliberare su questioni che non sono state poste, che non erano contenuto del "contenzioso", raccomandando le parti (quindi anche chi è stato offeso e minacciato) a cessare forme di ostilità, a ripristinare un clima (quale clima?) e richiamando i valori dello Statuto dei lavoratori e le sue norme in maniera generica.

Alla luce di tutto ciò, non possiamo che **non essere soddisfatte** dell' esito di questa delibera e, come avevamo anticipato, abbiamo già interessato il legale per una causa civile contro le varie responsabilità che emergeranno a partire da chi ha offeso. Vediamo se le sentenze, quando ci saranno sanzioneranno "chi se lo merita".

ROBOT UMANI ?

Michela Galeotti

Buongiorno a tutti, con questo articolo vi voglio parlare del nuovo modo di lavorare nel reparto Piani da incasso dopo l' introduzione dei Robot sulle linee di montaggio. Nella Linea in cui lavoro io, la n.47, a metà novembre 2016 abbiamo iniziato con un addestramento sulle nuove fasi di lavoro, con nuovi livellamenti. Nuovi perché, senza obiezioni degli Rls e senza averci informato prima, l' azienda ha deciso che con questo nuovo modo di lavorare, avremmo ruotato su 5 fasi e non più su 3. Per cui chi era in "finitura" ha dovuto imparare le fasi in testa linea e viceversa. In testa linea le fasi sono passate ad essere da 3 a 2 per via del Robot posizionato tra le prime fasi e la finitura, che ha sostituito un operatore. Da subito, io e le mie colleghe della "finitura" abbiamo notato che i nuovi livellamenti erano molto carichi. Lo abbiamo riferito subito al responsabile della Linea (Team Leader) che, con il

nostro aiuto e la sua esperienza, ha provveduto a rivedere i livellamenti e le saturazioni. Abbiamo "fatto da soli" anche perché se chiamavi "chi di dovere", erano impegnati in altre Linee o, ancor peggio, non ne sapevano molto. Ricordo che da tempo chi si occupa di questi problemi sulle Linee sono stagisti, abituati a conoscere la fabbrica davanti ad un computer e che in fabbrica e in catena di montaggio non hanno mai lavorato! Il lavoro è comunque peggiorato sulle linee perché il Robot elimina persone e non fa tutto il lavoro di una mansione, ma il restante lavoro viene suddiviso tra gli altri operatori, sempre più saturi. Nelle ultime assemblee sindacali alla presenza anche dei segretari territoriali di Fiom e Uilm ho provato a denunciare queste stressanti condizioni, ma nessuno di loro mi ha risposto. Quando si tratta di firmare l' aumento dei pezzi, sia alcuni delegati Rsu che i Segretari non si fanno problemi, quando poi gli denunciamo quel che succede sulle Linee non se ne occupano! Comodo! Ho saputo che nel reparto Forni sono stati introdotti dei monitor che spiegano all' operatore cose che deve inserire nel forno. In quale assemblea si è parlato di queste cose? No, perché ti vengono tante domande. Ad esempio, se un operatore si sbaglia, di chi è la colpa? Non è che in questo modo vogliono maggiormente sgravare o addirittura eliminare il ruolo dei responsabili di Linea? E se la mia sensazione fosse giusta, cioè che gli operatori in catena di montaggio sempre di più sostituiscono il ruolo dei team leader, non è meglio parlarne ed eventualmente anche pensare ad un inquadramento (livello) superiore? Perché in catena di montaggio i più di noi hanno il minimo inquadramento: terzo livello. Insomma, ritengo sia ora di svegliarci e di assumere ognuno solo le responsabilità che ci competono. Grazie per l' attenzione.

APRITE GLI OCCHI

Loretta Sabattini

Come ormai avrete capito, noi di AltriRitmi abbiamo sempre denunciato il lato critico del sistema cosiddetto "partecipativo" che l'azienda utilizza e sfrutta a suo unico vantaggio, facendo passare tutti i suoi progetti attraverso le famose commissioni paritetiche (Co.te.pa, E.co.s., Co.so.me, Ipazia). L'azienda lo chiama "furbescamente" partecipativo e paritetico ma di fatto i membri delle commissioni, sia aziendali che ahimè sindacali, non sanno nemmeno il significato di tali parole. Questo sistema, adottato in tutti gli stabilimenti del gruppo, è normato dal TUZ (testo unico Zanussi) ma, come ho potuto personalmente constatare, perché in questo mandato Rsu sono membro titolare di Co.Te.Pa per la Fiom, delle regole interessa ben poco a tutti. Esempio: il testo unico recita che per ogni sessione delle commissioni vada redatto un verbale e questo debba essere condiviso da entrambe le componenti, quella aziendale e quella sindacale e firmato da tutti i componenti titolari. Spesso succede che il verbale sia sì redatto ma manchino delle firme. Chissà come mai a mancare sono sempre le firme dei delegati sindacali? Semplice perché i verbali al 99,9% sono tutti a favore dell'azienda e guai che uno dei componenti aziendali non firmi! Verrebbe sicuramente crocifisso in sala mensa. Altro esempio: i verbali possono riportare delle note a verbale (note quasi sempre sindacali) peccato che se le note a verbale non sono di gradimento alla parte aziendale, questa si rifiuti di trascriverle! Bel sistema partecipativo! Della serie o la penso come te o posso anche venire alla riunione per girarmi i pollici, farmi bellamente gli affari miei e poi sottoscrivere con la solita frase di rito "la parte sindacale si riserva di fare le opportune verifiche sul campo". Bella soddisfazione! Ma avete mai visto poi la commissione, almeno parte

ALTRIRITMI

ANNO X - N° 49 foglio di informazione dei lavoratori Electrolux Forlì FEBBRAIO 2017

sindacale, venirle a fare quelle verifiche sul campo? Vi siete mai chiesti se queste commissioni servano veramente a noi operai? O piuttosto non vi sembra che siano solo una scusa per l'azienda, insieme alla tacita collaborazione di delegati consenzienti, per fare passare ogni porcata come è successo e sta succedendo in tutti i reparti? Andate a rivedere i verbali delle commissioni! Prendiamo ad esempio l'ultimo verbale della Co.Te.Pa, dove io per motivi di salute non ero presente e la mia sostituita per la Fiom è stata la delegata Rsu Guidi Elisa. Leggetelo e diteci, cosa ci capite? E' talmente striminzito di informazioni che anche io, che lavoro nel reparto forni da 28 anni, stento a capire cosa stanno combinando nelle seconde fasi con l'avvento del nuovo tangenziale già assiemato. Ora, io é da tanto che sto pensando di togliermi dalla commissione tecnica perché troppe volte mi sono scontrata con la parte aziendale ed i miei "colleghi" sindacali che non ho veramente più voglia di stare lì a fare la parte del burattino. Quello che non va continuerò a denunciarlo pubblicamente, come ho sempre fatto, tramite comunicati a tutti i lavoratori, su questo fantastico mezzo che è il giornalino di fabbrica e per conoscenza sempre anche agli organi competenti. Un consiglio a tutti, non fatevi abbindolare da quelli che vi dicono "la commissione ha firmato", un'altra cosa importante da sapere è che le commissioni non hanno potere decisionale ma l'azienda certo non ve lo viene a dire e nemmeno i loro delegati! Riflettete bene e agite e mi vien da aggiungere "votate i delegati Rsu" di conseguenza. Grazie a tutti.

MALATTIA E VISITE FISCALI

La Redazione

Questo articolo ha il duplice scopo di informarvi su una "novità" davvero pazzesca che di recente è capitata anche a qualche nostro collega rispetto alle visite fiscali quando si è in

malattia. Prima di tutto "rispolveriamo la memoria" su come è regolata la malattia sul Contratto nazionale Metalmeccanici. Il nuovo contratto dei metalmeccanici è in vigore dal 1° gennaio di quest'anno. Rispetto alla malattia, le norme sono UGUALI a quelle del contratto precedente firmato solo da Fim (Cisl) e Uilm (Uil). Cosa cambia? Cambia che la Fiom (Cgil) dopo aver detto "peste e corna" delle norme sulla malattia modificate nel contratto firmato separatamente da Fim e Uilm, ora le ha accettate senza modifiche! Per cui la malattia funziona così: c'è differenza tra **certificati lunghi** e **certificati corti**. I certificati lunghi sono quelli dal 6° giorno in poi e sono pagati totalmente al 100%. I certificati corti, sono quelli fino a 5 giorni. Nel corso dell'anno solare (1° gennaio-31 dicembre), un lavoratore metalmeccanico può mettersi in malattia ed essere pagato al 100% fino al 3° certificato corto compreso. Dal quarto certificato corto, i primi 3 gg sono pagati al 66%, i restanti gg sono pagati al 100%. Dal 5° certificato corto in poi fino alla fine dell'anno, tutti i certificati brevi avranno i primi 3gg pagati al 50%. I certificati lunghi (da 6gg in poi) sono pagati SEMPRE al 100%. Nell'anno successivo, questa modalità di pagamento viene azzerata e ricomincia da capo.

Detto questo, possiamo ad informare di una cosa a parer nostro assurda che è successa recentemente ad alcuni lavoratori a casa in malattia, durante la visita fiscale. Prima di tutto dovete sapere che, siccome il bilancio dell'INPS è in rosso, da un po' di tempo hanno deciso di tagliare la spesa delle visite fiscali, per cui non controllano più. L'azienda però se vuole può richiedere la visita fiscale da parte degli stessi medici dell'Inps pagandola. Quindi gli eventuali controlli che arrivano, sono mandati dall'azienda e, nel documento che rilasciano, c'è scritto. E' successo, anche recentemente, che ad alcuni lavoratori che erano a casa in malattia

con un certificato di 6 giorni che comprendeva il sabato, il medico dell'Inps abbia interrotto quel certificato, anticipandolo al venerdì, chiedendo il consenso (e quindi la firma sul verbale) del lavoratore. Un consiglio spassionato: **NON FIRMATE MAI NIENTE!** Potete farlo, al massimo vi dicono di andare a visita all'Inps. Il certificato del vostro medico di base è quello che conta. Non fatevi fregare. Un buon medico di base, vi dirà la stessa cosa. I nostri colleghi che si sono rivolti al loro medico, oltre che a noi, il medico ha confermato loro che non avrebbero dovuto firmare!

LA MENSA DEL RICICLO

Colaprico Cinzia

Da inizio mandato Rsu, faccio parte della Commissione mensa per la Fiom Cgil. Commissione che raramente viene convocata. Forse sarà perché ogni volta che ci siamo riuniti ho portato tutte le reali criticità, rappresentando i miei colleghi e chiesto con insistenza che venissero messe a verbale. Alcune volte ci sono anche riuscita, però poi fare rispettare all'azienda tali verbali con le "buone maniere" è solo uno spreco di energia. Vi do la mia spassionata interpretazione: quando si tratta di dare il giusto servizio, con una certa qualità, al giusto prezzo, credo che l'azienda preferisca "risparmiare" denaro (che nel migliore dei casi vediamo come viene speso) invece che dare un buon servizio a noi operai. Dico operai e non dipendenti, perché é ormai risaputo delle discriminazioni, persino in tema culinario, tra noi e gli impiegati. Per cui, invece che nelle commissioni che non servono che all'azienda, più volte abbiamo tramite questo giornalino denunciato le criticità del servizio in mensa. Notiamo che i diretti interessati leggono, qualcosa per un po' si smuove o cambia, dopo un po' però ritorna tutto come prima. Per cui, denunciare qui le problematiche funziona sicuramente meglio che in un verbale di Commissione, in questo

ALTRIRITMI

ANNO X - N° 49 foglio di informazione dei lavoratori Electrolux Forlì FEBBRAIO 2017

caso commissione mensa, ma molto probabilmente un' iniziativa comune, ad esempio uno sciopero con relativa pubblicità negativa sulla stampa sia per la Sodexò (multinazionale che gestisce la mensa) che per l' Electrolux, sortirebbe un effetto ancora migliore. In questo articolo affrontiamo un' altra criticità del servizio mensa e in special modo del menù. Menù che non ci è dato sapere di settimana in settimana ma solo da un cartello giornaliero affisso quando sei già in mensa. Perché? Probabilmente perché se il menù fosse già deciso, non potrebbero rifilarci (più o meno modificate) le pietanze del giorno prima! Facciamo un esempio: se il lunedì c'è la vellutata di spinaci è capitato che il martedì avrai una curiosa "zuppa di farro" verde scura, perché inzuppata nella vellutata del giorno precedente! O ancora, se c'è una vellutata di carote è assurdo, ma credetemi è capitato, trovare come scelta lo stesso giorno gli gnocchi con salsa di carote (che non è altro che la vellutata) e aggiunta di qualche pezzettino di speck! Si potrebbero fare tanti altri esempi, che chi fruisce della mensa conosce bene. Non voglio andare oltre ma finisco questo articolo, rivolgendomi ai miei colleghi e sottolineando sempre la stessa cosa: avere la mensa in stabilimento è un servizio necessario e un diritto conquistato da chi ci ha preceduto "con le unghie e con i denti" e tante ore di sciopero! Per cui, onoriamolo questo diritto e cerchiamo di tenercelo stretto, prendendo più coraggio. Perché ok le lamentele e le denunce scritte, ma se non cambia nulla, perché qualcosa funzioni si deve passare all' azione! Così ha fatto chi ci ha preceduto, così dobbiamo continuare a fare noi.

DISCRIMINAZIONI E AGIBILITÀ NEGATE

La Redazione

Chiamiamolo "lo specchio dei tempi" ma quest' ultimo Segretario della Fiom di Forlì si dimostra il più inadeguato

che abbiamo avuto! Non solo discrimina, anche economicamente, i delegati ed i dirigenti Fiom ma ultimamente ha anche negato la copertura di permessi sindacali che vengono pagati dai lavoratori per permettere a chi li rappresenta di partecipare a riunioni, direttivi, assemblee a portare la voce dei colleghi. Giovanni (detto Gianni) Cotugno, pensa quindi di poter disporre dei soldi dei lavoratori e degli iscritti come gli pare! Il 24 gennaio scorso era convocata a Firenze una riunione di tutti i delegati e dirigenti Fiom tra quelli critici sul nuovo contratto nazionale. Dall' alto dell' 84% dei NO che ci sentiamo di rappresentare in questa fabbrica, visto che noi della redazione siamo stati **gli unici** a formare un comitato per il NO e a firmarci in un apposito volantino, ci sembrava più che mai serio che almeno uno di noi ci andasse a rappresentare in quella Assemblea. Avevamo designato la compagna **Cinzia Colaprico**. Cinzia aspettava quindi che il segretario le autorizzasse la copertura della giornata che aveva chiesto tramite il nostro coordinatore nazionale. Con davvero poca serietà, il segretario Cotugno, ha aspettato l' ultimo minuto per informare Cinzia e il coordinatore che NEGAVA l' agibilità e anche eventuali rimborsi. L' unica spiegazione di quel diniego è stata perché noi non apparteniamo all' Area programmatica che ha convocato l' Assemblea. Da altre parti d' Italia e anche nello stesso gruppo Electrolux, altri delegati Rsu e dirigenti che come Cinzia non appartengono a quell' area programmatica hanno avuto sia agibilità che rimborsi. A Forlì si usano due pesi e due misure! Non più tardi di dicembre scorso, Cotugno ha autorizzato un permesso interno dello stabilimento (pagato dai lavoratori) di una intera giornata per permettere ad un delegato Rsu che non è dirigente e quindi non ne ha diritto, di partecipare al direttivo di fine anno. Non solo, ha lasciato senza problemi che il delegato

Rsu partecipasse e se ne andasse a metà direttivo, così di quelle 8 ore pagate dai lavoratori una parte sono state consumate in altro luogo! Di questo Cotugno non dice nulla mentre nega l' agibilità a Cinzia, che sarebbe andata all' assemblea, rispettando il mandato dei lavoratori e stando lì fino alla fine. Più chiaro di così? Interrogato il nostro coordinatore Augustin Bruno Breda anche attraverso la chat di whatsapp dei lavoratori Electrolux di Forlì, egli ha risposto così: "Quando si impedisce con l' arbitrio del potere la circolazione e la partecipazione al confronto delle idee, tanto più se fortemente condivise dai lavoratori che si rappresenta, l' organizzazione dimostra una disarmante povertà di consapevolezza e rappresentatività e non c'è miglior modo per convincere i lavoratori di aver visto giusto". Nel prossimo numero di AltriRitmi, sentiti i compagni di altri stabilimenti che hanno potuto partecipare a tale assemblea, proveremo fare il punto della situazione in base anche a quello che è emerso.

NOVITA' SU FONDO COMETA

Greta Olivucci

Il fondo Cometa (il fondo pensionistico dei metalmeccanici) sta inviando ai propri iscritti una lettera informativa che prevede un cambio comparto con il criterio del silenzio/assenso. Lo spostamento riguarderà solo gli aderenti di età inferiore o uguale ai 55 anni. Chi non vuole aderire al cambio del comparto dovrà accedere al sito di Cometa con le credenziali riportate nella lettera e negare il consenso. Il tutto entro 90 giorni a decorrere dal 1 febbraio 2017. In questi giorni molti dei nostri colleghi, ricevuta la lettera, ci stanno chiedendo come devono comportarsi. Come stiamo dicendo a tutti decisioni di questo tipo non sono da prendere sotto gamba, qui si parla di come meglio gestire e investire i soldi di ogni iscritto ed anche se le lettere inviate parlano di "rischio contenuto"

ALTRITMI

ANNO X - N° 49 foglio di informazione dei lavoratori Electrolux Forlì FEBBRAIO 2017

il rischio zero non esiste, quindi per prendere una decisione ponderata e soprattutto consapevole occorre avere le giuste informazioni. Si deve parlare con gli iscritti e chiarire bene di quale rischio si sta parlando e a chi si stanno dando in gestione questi soldi. Queste informazioni purtroppo noi RSU non possiamo darle perché vanno davvero troppo al di là delle conoscenze di un delegato. Queste spiegazioni le devono dare a tutti gli iscritti Cometa degli esperti del settore, esperti che sono già presenti all'interno dei nostri sindacati e che sono pagati da tutti gli iscritti proprio per occuparsi di queste questioni. E per chiedere questo intervento esplicativo già nei giorni scorsi una delegata Rsu di questa redazione ha chiesto la convocazione di una assemblea informativa. Non si capisce perché se una assemblea su questi temi con esperti del sindacato viene convocata già in uno degli altri stabilimenti Electrolux in Italia non la si possa fare anche qui a Forlì. Per adesso abbiamo visto solo comunicati informativi in bacheca che invitano gli iscritti a presentarsi negli uffici del sindacato per eventuali chiarimenti. Ma questi chiarimenti e le risposte agli iscritti noi crediamo che sia meglio darle a in una assemblea con tutti i lavoratori.

ASSEMBLEA SU COMETA: CHE MALE C'E'?

Cinzia Colaprico

Il 24 gennaio scorso, tramite lettera affissa nelle bacheche sindacali, ho chiesto alla Rsu e ai Segretari di convocare una assemblea informativa su COMETA, il fondo pensionistico privato dei metalmeccanici. L' ho fatto perché i miei colleghi come me iscritti al fondo, chiedevano informazioni specifiche. Infatti Cometa sta inviando da settimane ai suoi iscritti una lettera dove dice che entro 3 mesi modificherà il comparto in cui siamo, col tacito assenso. L' ho chiesto perché mi pare giusto che il sindacato nazionale che ha suoi specifici esperti, pagati da noi per

occuparsi di Cometa, sia in DOVERE di informare i suoi iscritti e di sciogliere tutti i dubbi che un lavoratore possa avere. Cosa ho chiesto di così tanto strano? Meglio di organizzare un' assemblea retribuita in fabbrica, cosa c'è? L' ho chiesto anche perché tramite le chat e i social network ho già visto cartelloni di Rsu (anche in Electrolux) che si stanno approntando per organizzare assemblee nel mese di febbraio con esperti e ho pensato che in una fabbrica grande come la nostra sia DOVEROSO da parte del sindacato. Il silenzio di questi giorni e i volantini di risposta alla mia richiesta delle varie organizzazioni sindacali, sono imbarazzanti! Sembra così che l' assemblea non la vogliano fare! E allora iniziamo a chiederci: "cosa c'è sotto?". Ho sentito in questi giorni diversi colleghi porsi la stessa domanda. La questione perciò si fa seria: si tratta dei nostri soldi e di come li investiamo, non sono decisioni facili e si devono prendere in piena coscienza, dopo una **collettiva ed omogenea** informazione da parte di **esperti del settore**. Chi, tra delegati, dirigenti o anche colleghi (*che chissà potremmo anche trovarci candidati nelle liste per le prossime elezioni Rsu*), noi crediamo sbagliano se si permettono di consigliare il collega. Per quanto ci riguarda, non sentirete alcuno di noi prendersi la responsabilità di consigliarvi che comparto cambiare e come investire i vostri soldi. Noi stessi siamo in difficoltà e chi di noi è iscritto a Cometa pensa ormai da tempo che non è stata una grande idea iscriversi e che, se potesse, si toglierebbe dal fondo. Non eravamo delegati Rsu quando il sindacato ha proposto questo fondo e anche allora è successa la stessa cosa: non ci sono state assemblee ma ogni delegato girava e diceva la sua, tutti convinti che era buona cosa hanno incitato ad iscriverci, nella disinformazione più assoluta. Solo dopo anni abbiamo capito che i nostri

soldi erano in balia di azionisti privi di scrupoli e che non sappiamo di fatto con i nostri soldi cosa viene finanziato. Questioni che sono sì, economiche, ma anche etiche. Oltretutto i maggiori azionisti sono sempre le multinazionali, le stesse che ci sfruttano e peggiorano le nostre condizioni di lavoro, mettiamo al loro servizio i nostri soldi come se avallassimo i loro metodi. Tornando alla lettera che Cometa sta inviando, tra i nomi dei due gestori scelti c'è BLACKROCK, il fondo di investimento più grande di tutto il mondo, in grado di controllare la finanza internazionale, fra i suoi clienti anche il Vaticano, e non sono pochi i misteri che lo avvolgono. Per farvi una maggiore idea di cosa è esattamente e di chi c'è dietro BlackRock, invitiamo a guardare la puntata di "Report" del 5 giugno 2016 o anche andare sul motore di ricerca Google e digitare BlackRock. Davvero molto interessante.

ELECTROLUX: A CHI GLI UTILI A CHI I SACRIFICI!

La Redazione

Apprendiamo dal quotidiano Messaggero Veneto del 1 febbraio di quest' anno che nel 2016 la multinazionale Electrolux ha quasi **TRIPLICATO** gli utili!
Citando l' articolo: "L' utile si è attestato a 4,5 miliardi di corone (476 milioni di euro), mentre il fatturato è sceso del 2% a 121 miliardi di corone. Nel solo quarto trimestre il gruppo ha registrato un utile di 1,3 miliardi di corone, le vendite sono rimaste stabili a 32,1 miliardi, spinti da un rialzo del 12% della domanda di elettrodomestici in America del Nord. Bene l' andamento di major Appliances EMEA (Europa, Medio Oriente e Africa) che è l' area di riferimento degli stabilimenti italiani del colosso svedese (presenti a Porcia, Susegana, Forlì e Solaro con circa 4500 addetti, specializzati nella produzione di lavatrici, frigoriferi, forni e piani cottura, lavastoviglie. L'

ALTRIRITMI

7

ANNO X - N° 49 foglio di informazione dei lavoratori Electrolux Forlì FEBBRAIO 2017

articolo del messaggero prosegue così: "Il consiglio di amministrazione proporrà all'assemblea che verrà convocata il 23 marzo per l'esame del bilancio, di approvare un dividendo per il 2016 di 7,50 corone per azione (erano 6,50 lo scorso anno) che verrà erogato in due rate. Una buona notizia per le fabbriche italiane che vedranno scadere a maggio l'accordo siglato nel 2014 finalizzato al recupero di produttività, efficienza e redditività e che vedeva anche oltre 500 esuberanti a livello di gruppo, di cui 350 a Porcia. "Questo margine forte è stato raggiunto nonostante l'impatto negativo della svalutazione della lira egiziana e dell'indebolita sterlina inglese. La domanda del mercato in Europa è cresciuta di quasi il 3%, più marcata nei paesi nordici, nella penisola iberica e in tutta l'Europa orientale. Riguardo alle prospettive, la multinazionale conferma la sua visione e si attende che il mercato europeo cresca di circa l'1% nel 2017. Molto positivo l'andamento di Electrolux Professional, la società specializzata nella produzione di apparecchiature professionali (con quartier generale a Pordenone e un migliaio di addetti, 3mila a livello mondiale), che ha registrato un margine superiore al 13%".

Letto l'articolo, una domanda sorge spontanea: se Electrolux triplica gli utili ed il dividendo agli azionisti cresce del 15% rispetto all'anno scorso, perché a noi operai che "tiriamo avanti la baracca" si continua a distribuire solo sacrifici?

L' AUTOMAZIONE NEI FORNI

La Redazione

Nei prossimi mesi anche nel reparto forni saranno installati i Robots. La notizia è stata data all'ultimo coordinamento Electrolux, ancora non formalizzata alla Rsu, nemmeno tramite la commissione Co.Te.Pa. Non riusciamo in questo numero a dirvi molto in proposito. Ci è sembrato di capire informalmente che le

automazioni inserite nelle linee di montaggio forni saranno quattro: uno dei Robot verrà collocato in testa linea al posto dell'operatore che avvolge la muffola con la lana di vetro, uno nelle seconde fasi, uno nella fase del "diaframma" e uno nella fase della chiusura. Sappiamo soltanto che, come avvenuto nel reparto Piani, quando inizieranno i lavori, le linee di montaggio saranno fermate una alla volta e, di conseguenza, linea dopo linea, una linea alla volta osserverà per il periodo dei lavori il turno 6-14/14-22. Sembra che l'azienda non abbia ancora definito il Timing (programmazione in termine di tempo) della suddetta operazione e che la decisione la prenderanno nelle prossime settimane. Capiamo l'esigenza di molti di organizzarsi con un orario diverso. C'è chi chiede informazioni perché vorrebbe fare uno o più periodi con orario a turno, c'è chi invece è scocciato perché se fa i turni dovrà modificare l'organizzazione familiare e personale fuori dallo stabilimento. Per contratto nazionale (Ccnl) l'azienda deve informare i singoli lavoratori di un'eventuale cambio di turno almeno 15 giorni prima. Sarà nostra cura in una eventuale riunione plenaria con l'azienda, chiedere di prediligere i volontari. Appena sapremo qualcosa di certo vi informeremo.

CALENDARIO FERIE 2017

La Redazione

E' così presto per parlare di Calendario ferie? Non ci sembra, visto che sul contratto aziendale (integrativo Electrolux) vi è regolata anche la tempistica: il calendario ferie deve essere deciso entro il 31 marzo di ogni anno. Questo per dare l'opportunità ai lavoratori di organizzarsi in tempo con famiglia e amici. Da anni, invece, noi lavoratori e la Rsu non facciamo troppo caso a questa tempistica, ed arriviamo sempre lunghi: nel 2016 l'accordo è stato fatto a maggio! Per rispettare la data del 31 marzo,

bisognerebbe già aver iniziato a parlarne. La Rsu avrebbe già dovuto incontrarsi e stilare una sua proposta. Vediamo che sempre più frequentemente, negli anni la Rsu ha aspettato di sapere qual'è la proposta dell'azienda. Grande errore secondo noi, perché così facendo partiamo già svantaggiati sulla trattativa. Abbiamo sentito che quest'anno non andrà diversamente. Oltretutto, quest'anno a giugno/luglio scade il mandato Rsu e in quel periodo se non cambia nulla ci saranno le nuove elezioni ed una nuova Rsu, quella che poi l'accordo ferie lo dovrà saper gestire. Eppure il calendario ferie è per noi lavoratori uno degli argomenti più sentiti, ma tutti gli anni riusciamo anche su questo nostro desiderio a "calare le braghe" e prendere ciò che ci danno...e si sa, l'azienda ogni anno concede sempre di meno.

GRUPPO APERTO

La redazione

Ricordando a tutti che questa Redazione da anni si impegna ad informare i lavoratori anche quotidianamente sul gruppo Whatsapp e sul social network Facebook, informiamo che il gruppo su facebook ALTRIRITMI ELECTROLUX FORLI è da poco ritornato "pubblico" e quindi accessibile a tutti coloro che vogliono leggere. Vi consigliamo comunque di chiedere di essere inseriti, come anche nel gruppo su whatsapp tramite il numero di cellulare, perché è di fruizione immediata e quindi molto utile ed efficace. Formare una rete di conoscenze ci aiuta ad essere più informati e quindi più tutelati. Sempre più stabilimenti e gruppi di operai si stanno formando sui social network: è lo strumento del futuro. Iscrivetevi!

STOP AL FREDDO!

Cinzia Colaprico

Nel reparto Piani è freddo! L'azienda non ha ancora risolto i problemi, né quelli strutturali né quelli che i lavoratori chiedono da sempre e che con "pochi euro" aiuterebbero a stare

ALTRIRITMI

ANNO X - N° 49 foglio di informazione dei lavoratori Electrolux Forlì FEBBRAIO 2017

un po' meglio! Un esempio eclatante sono le Linee 48-49-50-51 che, nella loro parte finale hanno uno sbocco sotterraneo aperto. Questo sbocco porta le piane imballate al magazzino dei pezzi prodotti, una bussola da cui arriva un freddo polare. Chi lavora nelle fasi a fine linea risente ancora di più del freddo che tutto il resto del reparto. In altre linee simili e adiacenti negli anni l'azienda ha montato delle paratie in plexiglass che attutiscono il freddo. Quanto avranno speso? Qualche decina di euro? Bene, nelle suddette linee di montaggio, nonostante la richiesta da ormai due anni degli operai interessati, nulla è stato montato. Dirò di più. Negli ultimi mesi del 2016 a ridosso del freddo, ho provato di nuovo a parlare con l' Rspg Danti Alessandro (detto Randy) di questo problema, il quale mi aveva assicurato che a breve avrebbero fatto montare il plexiglass anche nelle linee rimanenti, ma nulla, solo promesse "da marinaio". Ma con tutti gli utili che guadagna sta azienda, è possibile che non si riescano a trovare centinaia di euro per lavori spicci di questo tipo sulle catene di montaggio? Come è possibile farci passare ancora un altro inverno in queste condizioni? Queste sono le domande e i commenti dei miei colleghi che, al posto loro, riporto qui, sottolineando a quei dirigenti aziendali che hanno occhi per leggere che ci stiamo già organizzando per una iniziativa comune, nel caso l'azienda continui a non intervenire e a lasciarci al freddo!

OPERAI TRASFERITI

La Redazione

E' di questi giorni la notizia che Electrolux ha deciso di spostare decine di operai dallo stabilimento di lavastoviglie di Solaro (Milano) allo stabilimento di frigoriferi di Susegana (Treviso). Un primo tentativo per rispondere alla carenza cronica di operai che già da tempo le Rsu di Susegana avevano più volte denunciato. Una soluzione tampone

insufficiente – a detta della stessa Rsu di Susegana – in particolare per rispondere alla carenza di figure specializzate: manutentori, conduttori impianti, ecc.. dal comunicato del 30 gennaio scorso, a firma delle Segreterie Fim Fiom Uilm e delle Rsu di Solaro leggiamo: *“le persone necessarie sono circa 20/30 e il trasferimento durerà 2/3mesi, al momento non ci sono ancora date e periodi certi. Si parla di inizio marzo. Alle lavoratrici ed ai lavoratori che si renderanno disponibili al trasferimento sarà riconosciuta una indennità di trasferta giornaliera prevista dalla contrattazione di secondo livello (5 euro giorno ndr). Trasporto, vitto e alloggio a carico dell' azienda. I trasferimenti potranno essere settimanali, con partenza domenica sera e rientro venerdì (compatibilmente con l' orario svolto) o mensili. Verrà anche riconosciuto l' 85% della retribuzione per le ore di viaggio previsto dal Ccnl. Le lavoratrici ed i lavoratori trasferiti verranno adibiti a lavorazioni di linea su due turni lavorativi per 8 ore di lavoro”*. Ricordiamo che l' indennità di trasferta in Electrolux – contratto aziendale 2007 – è di 5 euro al giorno.. oggettivamente una miseria! Il possibile trasferimento era una delle clausole firmate negli ultimi accordi di Gruppo al Ministero. Critiche le Rsu di Susegana che alla notizia, hanno immediatamente chiesto un incontro urgente con la direzione e le segreterie territoriali. Da Solaro, la voce dei lavoratori attraverso un comunicato dei Cub (Confederazione Unitaria di base) pesantemente critica sulla decisione presa e che si conclude così: *“Electrolux mantiene in vita una situazione di crisi, con conseguenti apparenti esuberanti, allo scopo di continuare ad avere sgravi fiscali ed ammortizzatori sociali e per coprire le sue mancanze mette in atto l'ennesimo strumento di flessibilità con cui gestire a proprio piacimento i lavoratori. Potremmo usare un vecchio detto:*

Vogliono la botte piena e la moglie ubriaca!Noi vogliamo lavoro, salario e dignità!”. Siamo curiosi di come si svilupperà la vicenda e vi aggiorneremo di conseguenza. Seguiteci anche su Facebook e su Whatsapp.

MAI PIU' DA SOLI!

La Redazione

E' da un po' di tempo che nel nostro stabilimento l'azienda sta utilizzando ciclicamente una certa prassi che è sicuramente **illegittima**. Il vice capo del personale Sig. Samuel Sansoni scende al montaggio ed insieme al capo reparto, Sig. Rinaldini Claudio chiamano a turno operai al loro "cospetto" per consegnare lettere, contestazioni disciplinari, pressare su assenteismo e quant'altro. I lavoratori, sprovveduti, vengono chiamati senza prima sapere perché, a giustificarsi di cose e a subire pressioni del tutto illegittime. Ci sono tante cose che l'azienda non può fare, ma ci prova, e più noi facciamo vedere di avere paura, più ci riesce. Per cui con questo articolo, oltre continuare spassionatamente a dirvi che **NON DOVETE AVERE PAURA**, ristabilendo regole, diritti e doveri, proviamo di nuovo ad informarvi su cosa fare quando si viene chiamati. Prima di tutto, chiedere perché, cioè chiedere prima di andare in ufficio perché vi cercano. Se non ve lo dicono (lo fanno) voi rispondete che ci andate volentieri ma che volete un delegato sindacale Rsu lì con voi. **ATTENZIONE!** Non un delegato Rsu a caso, ma **UNO DI VOSTRO GRADIMENTO** e vi consigliamo di chiamare uno di noi AltriRitmi. E' purtroppo successo ancora che l'azienda per prima chiama il delegato sindacale ma lo sceglie lei! Non funziona così! Avete diritto ad avere con voi un delegato sindacale **di vostra fiducia!** Se poi vi accorgete che il vostro delegato Rsu di fiducia coincide con quello dell'azienda, beh.. fatevi una domanda e datevi una risposta!