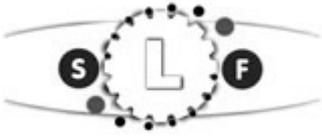


SLF

cobas

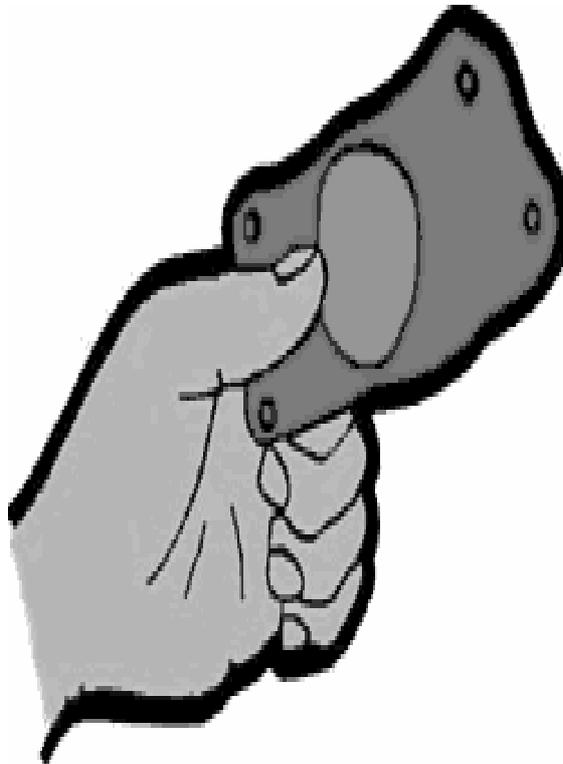


News

Premio? No, grazie!

Di Carmelo Carnovale

Per innata propensione alla sottomissione o per paura vi sono persone che, con il loro comportamento, consentono ad altri arroganze e prevaricazioni di ogni genere anche su loro stessi. Vi sono per contro altre persone dotate di sufficiente buon senso e dignità che, con la loro coerenza, tracciano una linea di comportamento che spesso riabilita i numerosi schiavi e servi sciocchi che purtroppo abbondano anche nella categoria degli isf. Siamo uomini o caporali? Ognuno dia la risposta che nel proprio intimo ritiene di dare, in assoluta verità, giacché al momento deve confessarlo solo a se stesso. A scanso di ogni equivoco, sia ben chiaro che con le nostre parole non vogliamo offendere nessuno! Le nostre sono considerazioni, o per meglio dire una presa d'atto delle innumerevoli vicende che ci vengono riversate da colleghi (ISF e capi area !) in difficoltà, che si rivolgono alle nostre strutture, alla ricerca estrema di aiuto, per



vedere risolti i loro problemi che, il più delle volte, sono stati causati proprio dalla loro stessa accondiscendenza e dal loro arrendevole e compromettente comportamento. Si segnala anche il fatto che, spesso, siamo riusciti ad effettuare un "re-impianto" di colonna vertebrale, che ha consentito a numerosi colleghi di uscire dal tunnel ed a porsi nei confronti dei loro diretti superiori con uno spirito rinnovato e con una maggiore coscienza delle proprie e

delle altrui possibilità. E' come se, alla fine del percorso, le persone dicessero - e lo dicono - a se stesse: "si può fare!!!"

Questa breve premessa serve da introduzione all'evento che, in questo numero, portiamo all'attenzione di iscritti e lettori. L'evento - è proprio un evento- è un esempio illuminante di non accettazione di compromessi o di prevaricazioni, di coerenza, di forte ricerca del confronto. Il fatto: un ISF -per inciso, nostro iscritto- rinuncia al premio già erogato chiedendo all'azienda di trattenere dalle retribuzioni successive la stessa somma già erogata come premio. Non avete letto male, non avete le traveggole, avete letto proprio ciò che è scritto: sì, un collega ha comunicato alla sua azienda la decisione di rinunciare al premio, peraltro già precedentemente erogato.

Segue a pag.5

Il coraggio di una rinuncia per modificare il sistema

Lettere al giornale:

Per raggiungerci:

C.P. 105 – 89900 Vibo Valentia

Come posso aderire ad SLF?

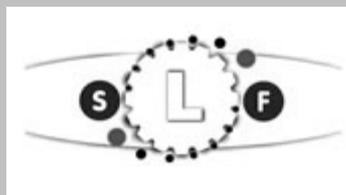
Riceviamo molte lettere di colleghi che chiedono maggiori informazioni sulle modalità di adesione ad SLF, rispondiamo così a tutti :

SLF risponde:

Cari colleghi, aderire ad SLF è molto semplice, nello schema a pag.4 troverete una rapida guida per chi vuole conoscere tutte le modalità di.

Per qualsiasi informazione, poi, ci trovate in rete all'indirizzo ***www.sindacatoslf.it***

slfredazione@yahoo.it



News

*Organo di informazione del
Sindacato dei Lavoratori
dell'Industria Farmaceutica*

Dir.Resp. Carmelo Carnovale

Comitato di Redazione: Angelo Vitale, Lucio Golia

Aut.Trib.Vibo Valentia n.04/03 del 11/07/2003

In questo numero:
**Tutti i documenti
relativi al reportage
Premio? No, grazie!**

Alle pagine 5, 6 e 7

www.sindacatoslf.it

ISF WARNING

Manuale di sopravvivenza per ISF

Area Manager o “capo” ?

Di R.T.

Tutte le generalizzazioni sono pericolose ed è per questo motivo che non vogliamo far torto a tutti quei bravi Area Manager che fanno il proprio lavoro con professionalità e passione. Ma quando le segnalazioni relative a responsabili di area “un po’ particolari” cominciano ad essere troppe, diventa legittimo porsi qualche domanda e, marzullianamente, darsi anche qualche risposta.

Sembra infatti che da qualche tempo le aziende farmaceutiche abbiano deciso di selezionare solo “capi”, e non più Area Manager, in possesso di due requisiti fondamentali: che siano diplomati ed aderenti alla loggia massonica cittadina. Perché?

Designazioni di capi con questo profilo giovano solo ai dirigenti di sede (sales) che li hanno voluti: cercano fedeli ed accondiscendenti yes man che non possano metterli intellettualmente in difficoltà e che oltre alla subordinazione gerarchica possano rispondere ad altre logiche di obbedienza, felici di sentirsi protetti dalla “cordata” cui fanno riferimento ed integrati nella loggia aziendale di cui osservano scrupolosamente tutti i riti.

Così nel mondo dell’informazione scientifica, uno dei sentimenti che serpeggia con rinnovato vigore tra gli isf di vecchia e nuova generazione è la ... paura.

Non quella generica riconducibile al contesto sociale ed economico contingente, ma qualcosa di meglio definito che è il risultato di affinate politiche di controllo e gestione di questa particolare categoria di lavoratori.

Regolamenti sempre più rigidi, seguiti da sanzioni per chi non li rispetta, e la costante minaccia di perdere il lavoro sono solo alcuni dei metodi usati dai capi per raggiungere il tanto agognato livello di tensione necessario per far correre sempre di più il collaboratore (così come consigliato nei corsi di management che frequentano).

Lo strumento usato per far salire la tensione è il classico “gioco di potere”, il cui unico scopo è quello di trasformare un rapporto di lavoro subordinato in una supremazia personale del capo sull’isf, realizzando quindi una vera e propria manipolazione psicologica del lavoratore.

Rendiamoci conto che “se tu sei il mio capo, il tuo compito è definire il mio lavoro ed aiutarmi a svolgerlo al meglio. Una volta che hai fatto questo secondo gli standard aziendali richiesti, si può dire che tu non hai più potere su di me, a meno che non sia io a dartelo.”

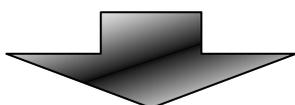
Infatti se diamo parte del nostro potere di autodeterminazione extralavorativa a qualcun altro per complicità, ruffianeria o anche solo perché ci fidiamo di lui, l’altro avrà gioco facile nel metterci nella “posizione sbagliata” e quando successivamente vorremo ritirare il potere conferito ci accorgeremo che non sarà più possibile. Siamo finiti nella tela del ragno.

Ecco allora che, in ragione direttamente proporzionale alla pressione ricevuta, varie fobie prendono corpo: ci si guarda sempre le spalle assumendo un fare remissivo, si tace per paura del collega che potrebbe riferire, si rinuncia ad esprimere le proprie opinioni assecondando il capo anche nelle operazioni al limite della liceità, si rivaluta lo specchietto retrovisore che potrebbe permetterci di identificare l’eventuale investigatore privato che ci sta seguendo, si teme il telefonino e l’auto aziendale con gps e navigatore satellitare, e via di questo passo. Così tutti noi che quotidianamente ci incontriamo in ambulatorio e in ospedale, non possiamo non notare le due strategie di approccio a questo comune problema: la prima è realizzata dal collega che ti riversa addosso come un fiume in piena tutte le sue ansie per le ultime restrittive istruzioni ricevute dalla sua azienda; la seconda è rappresentata dal collega che si avvicina spavaldo e sorridente ma che appena capisce che l’argomento della discussione è di una qualche vaga pertinenza sindacale diventa serio, tace e si eclissa rapidamente. Entrambe le tipologie si guardano bene dal rivendicare con il capo i propri diritti di persona e di lavoratore.

Segue a pag.8

Nel prossimo numero : Gli ultimi aggiornamenti sull'Albo ISF

MODALITA' DI ISCRIZIONE AL SINDACATO SLF COBAS



Per iscriversi al Sindacato Lavoratori Industria Farmaceutica-cobas (SLF-cobas) bisogna stampare la scheda di adesione che trovate sul nostro sito www.sindacatoslf.com, compilarla, firmarla in tutte le sue parti ed inviarla al recapito postale di SLF:

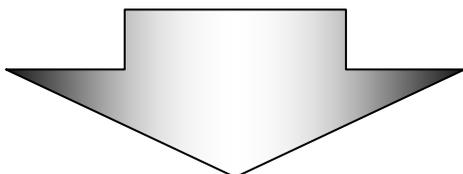


Modalità A)

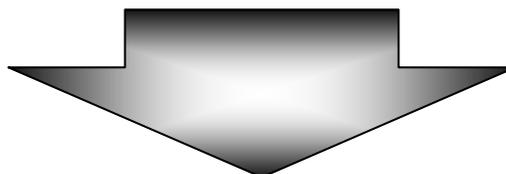
Trattenuta in busta paga effettuata direttamente dall'azienda: compilare, stampare e firmare il modulo "SLFcobas - Azienda" ed inviarlo al recapito postale di SLF

Casella Postale n.105 – 89900 Vibo Valentia (VV)

CHI NON DESIDERA AVERE LA TRATTENUTA IN BUSTA PAGA, E QUINDI NON FARE SAPERE ALLA PROPRIA AZIENDA CIRCA L'ISCRIZIONE SINDACALE, PUO' SCEGLIERE UNO DEI DUE SEGUENTI MODI DI ISCRIZIONE:



Modalità B) Compilare, stampare e firmare il modulo "SLFcobas - Banca" ed inviarlo al recapito postale di SLF;



Modalità C) Versamento tramite bollettino postale dell'importo di iscrizione sul c/c n. 35179985 intestato ad SLF.

Con questa modalità si potrà scegliere di effettuare il versamento in un'unica soluzione (13 € x 13 mensilità) ovvero versare mensilmente 13 €

Inviare quindi al recapito postale di SLF copia dell'attestazione del versamento insieme ai dati personali indicati nella **parte sinistra** del modulo "SLFcobas - Banca" compilato e firmato.

Visitate il nostro sito:
www.sindacatoslf.it

Premio? No...grazie! 2/3

007825



LISTINO RETRIBUZIONE N°

Mese - STRUTTURA		MATERIALE N°																			
SETTEMBRE 82		309																			
COG.	ORE/ORA	BASE	COMPETENZA																		
1	30																				
62		560.600																			
29																					
IL SUPERMINIMO DI SUPERMINIMO		COMPRENDE COLLETTIVO	53.000																		
<table border="1"> <tr> <th>ASSEGNI FAMILIARI CONDIZIONATI</th> <th>ASSEGNI FAMILIARI ABBONDI</th> <th>ASSEGNI FAMILIARI ABBONDI</th> </tr> <tr> <td>BO</td> <td>BO</td> <td>BO</td> </tr> <tr> <td>INQUADRO</td> <td>INQUADRO</td> <td>INQUADRO</td> </tr> <tr> <td>IMPORTO</td> <td>IMPORTO</td> <td>IMPORTO</td> </tr> <tr> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </table>				ASSEGNI FAMILIARI CONDIZIONATI	ASSEGNI FAMILIARI ABBONDI	ASSEGNI FAMILIARI ABBONDI	BO	BO	BO	INQUADRO	INQUADRO	INQUADRO	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO	0	0	0			
ASSEGNI FAMILIARI CONDIZIONATI	ASSEGNI FAMILIARI ABBONDI	ASSEGNI FAMILIARI ABBONDI																			
BO	BO	BO																			
INQUADRO	INQUADRO	INQUADRO																			
IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO																			
0	0	0																			
<table border="1"> <tr> <th>CONTRIB. INQUADRO</th> <th>CONTRIB. INQUADRO</th> <th>CONTRIB. INQUADRO</th> <th>CONTRIB. INQUADRO</th> <th>CONTRIB. INQUADRO</th> <th>TOTALE PAGA</th> </tr> <tr> <td>INQUADRO</td> <td>INQUADRO</td> <td>INQUADRO</td> <td>INQUADRO</td> <td>INQUADRO</td> <td></td> </tr> <tr> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td></td> </tr> </table>				CONTRIB. INQUADRO	CONTRIB. INQUADRO	CONTRIB. INQUADRO	CONTRIB. INQUADRO	CONTRIB. INQUADRO	TOTALE PAGA	INQUADRO	INQUADRO	INQUADRO	INQUADRO	INQUADRO		0	0	0	0	0	
CONTRIB. INQUADRO	CONTRIB. INQUADRO	CONTRIB. INQUADRO	CONTRIB. INQUADRO	CONTRIB. INQUADRO	TOTALE PAGA																
INQUADRO	INQUADRO	INQUADRO	INQUADRO	INQUADRO																	
0	0	0	0	0																	
<table border="1"> <tr> <th>IND. SA</th> <th>IND. SA</th> <th>IND. SA</th> <th>IND. SA</th> <th>IND. SA</th> <th>TOTALE TRATTAMENTO</th> </tr> <tr> <td>IND. SA</td> <td>IND. SA</td> <td>IND. SA</td> <td>IND. SA</td> <td>IND. SA</td> <td></td> </tr> <tr> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>142</td> </tr> </table>				IND. SA	IND. SA	IND. SA	IND. SA	IND. SA	TOTALE TRATTAMENTO	IND. SA		0	0	0	0	0	142				
IND. SA	IND. SA	IND. SA	IND. SA	IND. SA	TOTALE TRATTAMENTO																
IND. SA	IND. SA	IND. SA	IND. SA	IND. SA																	
0	0	0	0	0	142																
<table border="1"> <tr> <th>IND. PROD. (1)</th> <th>CONTRIB. INQUADRO</th> </tr> <tr> <td>IND. PROD. (1)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td></td> </tr> </table>				IND. PROD. (1)	IND. PROD. (1)	IND. PROD. (1)	IND. PROD. (1)	IND. PROD. (1)	CONTRIB. INQUADRO	IND. PROD. (1)		0	0	0	0	0					
IND. PROD. (1)	IND. PROD. (1)	IND. PROD. (1)	IND. PROD. (1)	IND. PROD. (1)	CONTRIB. INQUADRO																
IND. PROD. (1)	IND. PROD. (1)	IND. PROD. (1)	IND. PROD. (1)	IND. PROD. (1)																	
0	0	0	0	0																	
<table border="1"> <tr> <th>IND. P</th> <th>IND. P</th> <th>IND. P</th> <th>IND. P</th> <th>IND. P</th> <th>TOTALE NETTO</th> </tr> <tr> <td>IND. P</td> <td>IND. P</td> <td>IND. P</td> <td>IND. P</td> <td>IND. P</td> <td></td> </tr> <tr> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>934</td> </tr> </table>				IND. P	IND. P	IND. P	IND. P	IND. P	TOTALE NETTO	IND. P		0	0	0	0	0	934				
IND. P	IND. P	IND. P	IND. P	IND. P	TOTALE NETTO																
IND. P	IND. P	IND. P	IND. P	IND. P																	
0	0	0	0	0	934																
<table border="1"> <tr> <th>IND. 10</th> <th>IND. 10</th> <th>IND. 10</th> <th>IND. 10</th> <th>IND. 10</th> <th>TOTALE PAGA</th> </tr> <tr> <td>IND. 10</td> <td>IND. 10</td> <td>IND. 10</td> <td>IND. 10</td> <td>IND. 10</td> <td></td> </tr> <tr> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0,00</td> </tr> </table>				IND. 10	IND. 10	IND. 10	IND. 10	IND. 10	TOTALE PAGA	IND. 10		0	0	0	0	0	0,00				
IND. 10	IND. 10	IND. 10	IND. 10	IND. 10	TOTALE PAGA																
IND. 10	IND. 10	IND. 10	IND. 10	IND. 10																	
0	0	0	0	0	0,00																

Segue da pag.5

E no cari signori, è proprio per difendere la propria e l'altrui famiglia che bisogna essere uomini e donne degni di essere chiamati tali, cercando di affermare i valori della dignità del lavoro e della solidarietà civile, perché solo così si potrà dare un futuro vivibile alla nostra ed alle future generazioni. Il compromesso non paga né a breve né alla distanza. Se non ricordo male mi pare ci sia stato qualcuno, di cui non ricordo il nome, che intascando l'enorme somma (per l'epoca) di trenta denari sembrava aver raggiunto il culmine della la felicità. Chissà quante cose si sarebbe potuto permettere con quei soldi. Ma il tarlo della coscienza non gli ha dato la possibilità di spendere neanche uno di quei denari, intascati "vendendo" i suoi amici e mi pare, sempre se non ricordo male, che abbia fatto una brutta fine. Tornando al presente, va rilevato che, mentre a pochi dipendenti vengono elargite ingenti somme di denaro, attraverso i soliti sistemi premianti, le aziende si rifiutano nel contempo di inserire nel Premio di Partecipazione i parametri adeguati per consentire legittime e serie remunerazioni a tutti i dipendenti, in linea con gli incrementi di fatturato, consentendo così una reale partecipazione agli utili aziendali. I sistemi premianti, essendo erogazioni unilaterali, sfuggono alla contrattazione collettiva e incidono pertanto in maniera negativa nella bilancia delle retribuzioni in sede di trattativa del ccnl. Per di più va altresì evidenziato come ogni qualvolta gli isf si siano trovati a rivendicare aumenti salariali in linea con gli incrementi di fatturato del settore, si sono sentiti rispondere dagli industriali e da cgil cisl uil che gli isf hanno i premi. I concertativi, alleati col padrone, responsabili della contrattazione collettiva, frenano le giuste istanze dei lavoratori. Facciamo sentire la nostra voce, quella vera e che viene dalla base, per fare ri-allocare parte degli utili di impresa nel Premio di Partecipazione.

www.sindaccatoslf.it

Premio? No...grazie! 3/3

Milano

Sp. Direzione del Personale

Raccomandata Esp. A.R.

Spett.le
Direzione Informazione Medica

- MI -

Faccio seguito ai colloqui telefonici avuti nei giorni scorsi con il dott. _____ per ribadire per iscritto il mio intendimento di non accettare il premio _____ e per spiegarne le ragioni.

Già in occasione della Riunione inter-Regionale di _____ del _____ avevo manifestato il mio pensiero sull'argomento.

Un premio istituito unilateralmente dall'Asianda, senza presi accordi con il C. di N., avrebbe avuto altro significato ed io quindi lo avrei di buon grado accettato, se fosse stato a compenso di una prestazione supplementare svolta fuori del normale orario di lavoro, come in precedenti analoghi casi.

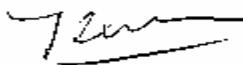
Così non è stato e quindi non ritengo mi debba essere riconosciuta qualcosa in più di quanto mensilmente retribuito per una attività di propaganda che ho sempre svolto e che continuo a svolgere con onestà e senso del dovere e non solo per _____ allettato dalla prospettiva di un compenso particolare, ma in favore di tutti i prodotti _____ attualmente in fase di propaganda intensiva. Se tale premio fosse inoltre stato concesso in forma uguale a fine ciclo ed esteso a tutti gli I.M.S. avrebbe sicuramente, almeno per me, avuto altro senso e altro significato.

Mentre ringrazio comunque vivamente sia per l'omaggio e sia per i rallegramenti rivolti all'equipe _____ della quale faccio attualmente parte, mi auguro venga capito a pieno lo spirito della mia rinuncia, dettato da un senso di interiore onestà che non vorrei però ancora una volta fosse scambiato per sterile ed inutile polemica.

Distinti saluti.



P.S.: Prego Vi trattenere dalle prossime competenze la somma di L.560.600.=- inviata sotto la voce premio. Tale operazione non dovrà alterare la normale retribuzione.



AVVISO AGLI ISCRITTI

Sollecitiamo i pochi iscritti che non lo hanno ancora fatto, ad inviare, presso la ns. sede amministrativa, la propria foto per l'inserimento della stessa sulla nuova tessera

Segue da pag.3

Due facce della stessa medaglia che riconoscono una sola matrice: la manipolazione psicologica e comportamentale del lavoratore, realizzata dalle varie funzioni aziendali ed ammantata dalle solite classiche motivazioni: il mercato, la concorrenza che fa sempre comparaggio, gli indici IMF, gli obiettivi, gli investimenti, la graduatoria dell'equipe in Italia, la graduatoria all'interno dell'equipe. I premi sempre meno !!!

Questa lenta e sottile strategia di manipolazione finisce per mutare in profondità la natura delle persone, incentivando la nascita ed il consolidamento nel tempo di comportamenti individualistici, disaggreganti, di chiusura e di difesa, che generano altissimi livelli di frustrazione .

Proprio quello che serve alle aziende, divide et impera !

Per noi il risultato è pessimo perché questo mina nel profondo la nostra qualità della vita producendo spesso conflitti interiori e con il mondo esterno a quello lavorativo, quando non sfocia in vere e proprie patologie, con buona pace della 626.

Inoltre il danno più grosso consiste nel fatto che perdiamo coscienza della possibilità di poter rivendicare i nostri diritti di persona e di lavoratore, condannandoci acriticamente e con rassegnazione ad essere uno “strumento” (flessibile?) nelle mani di altri .

Che fare? Abbiamo la possibilità di affrontare il capo richiedendogli pacatamente e civilmente di dare migliori istruzioni, di definire i criteri, di dettagliare operatività poco chiare facendolo anche in presenza di altri, e ricordandoci, comunque, che in questo Stato esiste un Codice Civile ed uno Penale, non consentendo ingerenze in ambiti extralavorativi che possono essere assimilate a violazione della privacy.

Il capo non è nostro padre, non è il nostro tutore, non può essere un padrino e noi non possiamo essere i suoi picciotti!!! Se conferiamo potere non attinente alla funzione dipende solo da noi.

Se poi il capo è proprio un “capone” beh, ci trovate su Internet al sito www.sindacatoslf.it !

Arrivederci al prossimo numero