

DUMP!

Notiziario della RSU della Sistemi Informativi - Roma

Luglio 2006

GHOSTBUSTERS

Editoriale

Come nel famoso film in cui i protagonisti sono impegnati nella rincorsa dei fantasmi, così anche la Rsu della Sistemi Informativi ha trovato, nel nuovo capo del personale e, soprattutto, in alcuni dati aziendali ufficiali inerenti lo stato di salute (o malattia) della SI., i propri fantasmi da rincorrere.

Infatti all'incontro del 3 Luglio u.s. presso l'Unione degli Industriali di Roma, che sarebbe dovuto essere il primo incontro di "sostanza" con il nuovo capo del personale, il più alto rappresentante aziendale per le relazioni sindacali era assente, ovviamente, per giustificati motivi così come lo sono stati i dati relativi ai costi aziendali.

Questa assenza, però, suona come strategicamente elusiva anche perché segue lo spostamento ufficiale del capo del personale della SI a Milano (novità assoluta per la SI) e il continuo temporeggiare sulla presentazione dei dati economici e sul piano industriale che, come da buona tradizione lbm, non è stato presentato nonostante le affermazioni fatte dalla Moreschini alla riunione di inizio anno, nel Febbraio scorso. Anche

l'illustrazione della situazione economica della SI non è stata affatto soddisfacente né tanto meno esaustiva; infatti alla solita illustrazione dei valori di mercato presi dall'associazione Assinform ("Oste è buono il vino?" "Ehhh!!!") non è corrisposta, per l'ennesima volta, la presentazione dei costi aziendali. La ritrosia dimostrata dall'azienda sulla pubblicazione degli stessi rende legittimo il dubbio sulla trasparenza delle operazioni industriali che da tempo stanno avvenendo in SI e sulla trasparenza dei rapporti con la rappresentanza sindacale. Tale convinzione trova ulteriore forza nella deduzione che delle tanto pubblicizzate azioni di contenimento dei costi, attivate in particolare modo negli ultimi due anni, non se ne siano mai dichiarati ufficialmente i valori, sia come risparmi ottenuti che come nuovi

... propria attuale situazione economica, come critica ma non grave, sembra essere il solito e inflazionato meccanismo di banali rassicurazioni ...

livelli di costi raggiunti (leggasi 340 dipendenti in meno, sedi chiuse, finanziamenti corsi, ecc.). In un panorama di forte crisi, di cure spiacevoli ma necessarie (C.d.S.), di riduzione di introiti, di incertezza generale sarebbe più che giusto, se non addirittura motivo di orgoglio,

Numero di Dump dai tratti nuvolosi e fortemente preoccupanti dovuti, principalmente, all'insoddisfacente incontro del 3 Luglio u.s., come riportato nelle varie considerazioni formulate nell'articolo di prima pagina, considerazioni rafforzate anche dalle voci sul ritorno come AD di Baldan sotto il cui precedente mandato è stata effettuata l'operazione di vendita della Selfin di cui riportiamo gli ultimi gravi e non certo rasserenanti aggiornamenti.

Anche le affermazioni di lbm, riportate nello spazio "Notizie da mamma lbm", sulla certificazione etica e sociale non depongono a favore della distensione né alla creazione di un armonia e serenità all'interno delle aziende del gruppo lbm.

Ciò perché la ritrosia sull'adesione a tale operazione sta ad intendere, inequivocabilmente, che la "grande mamma" vuole dei margini di manovra, rispetto all'argomento mercato del lavoro, molto ampi e, forse, anche ai limiti del consentito e, quindi, non può sottoscrivere accordi che le imporrebbero limitazioni di strumenti e sulle politiche comportamentali.

Ed è proprio come concretizzazione della cultura di certe politiche di relazione che l'articolo su For.Te. riporta le amare considerazioni su come la Rsu si è trovata a sottoscrivere l'accordo per la presentazione dei progetti di formazione finanziabili

(continua a pag. 3)

(continua a pag. 2)

interno...

Spazio aperto

pagina 2

L'angolo dei diritti

pagina 2

La zanzara

pagina 3

626: Salute e Sicurezza

pagina 3

Vita sindacale

pagina 8

Editoriale

(segue da pag. 1)

da questo fondo. Anche in questo caso l'azienda ha interpellato la Rsu solo all'ultimo momento in modo da non permettere alcun contributo attivo a quest'ultima (che ne avrebbe da dare) limitando così la prevista "cooperazione" tra le parti al solo momento della firma. Solo la determinazione della Rsu a non volere che tale accordo sapesse solo di burocrazia ha portato alla sottoscrizione dello stesso con una serie di "paletti" che ne dovrebbero garantire una quanto più corretta ed equa distribuzione dei benefici che con l'accordo si ottengono, come riportato nel relativo articolo.

L'aggiornamento sull'argomento della 626 riporta per prima cosa un nuovo cambio del medico preposto e una serie di obiettivi raggiunti per la salvaguardia del benessere e della salute dei lavoratori.

Anche la nuova Rsu, delle cui elezioni riportiamo un articolo con riflessioni e dati statistici, ha acquisito nuovi rappresentanti di cui due donne, la cui presenza ha stimolato e prodotto gli articoli sulle pari opportunità in azienda a cui si affianca l'articolo ne L'angolo dei diritti" sul congedo per maternità e paternità.

Nella rubrica "Vita sindacale" riportiamo l'articolo sulla tanto sospirata sottoscrizione di un protocollo sulla classificazione delle figure professionali del Terziario (intero accordo sul sito), alcune riflessioni sull'esito del referendum che, per l'estrema importanza dell'argomento nonché delle ripercussioni che si sarebbero avute nella qualità di vita dei lavoratori, ha interessato e coinvolto in prima persona le organizzazioni sindacali e, infine, il reminder dell'aumento contrattuale di Settembre prossimo, nonché i riferimenti informativi per il nuovo decreto legge riguardante la tassazione ad aliquota non più agevolata per quanto concerne gli incentivi all'esodo.

Come dire: piove sempre sul bagnato! **BUONE VACANZE!!!**

SPAZIO APERTO

Riceviamo
e volentieri pubblichiamo

A causa della mancanza di spazio la rubrica "Spazio Aperto" non viene pubblicata. Ce ne scusiamo con i lettori.

L'ANGOLO DEI DIRITTI

Conosci e fai rispettare

In questo numero parliamo di...

Congedo di maternità e di paternità

(Articolo 177 C.C.N.L. per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e di servizi)

Durante lo stato di gravidanza e puerperio (**congedo di maternità**) la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.**

Ai sensi dell'art. 20 del dlgs 151/2001, e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lettere a) e c), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

In applicazione ed alle condizioni previste dal decreto legislativo 151/2001 agli artt. 6 comma 1 e art. 7 comma 6 l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dalla DPL su richiesta della lavoratrice.

Il diritto di cui alla lettera c) e **d)** è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui **all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001, in caso di:**

- **morte o di grave infermità della madre;**
- **abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.**

Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.

In caso di grave e comprovato impedimento della madre, per cause

(continua a pag. 5)

Società per azioni o Società per distruzioni?

Società per azioni: un ingegnoso stratagemma per ottenere un profitto individuale senza responsabilità individuale.

A. Gwinnett Bierce

626: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Legislazione a tutela della salute e della sicurezza sui posti di lavoro

In questo nuovo appuntamento sulla situazione dell'applicazione della legge 626/94 in azienda riportiamo gli ultimi aggiornamenti e/o novità:

- E' stato nominato un nuovo medico competente nella persona della dr.ssa Antonella Carbone alla quale gli Rls rivolgono il loro benvenuto
- La dottoressa ha consegnato agli Rls il proprio protocollo di sorveglianza sanitaria
- Le visite di controllo sono ora effettuate presso la sede dell'Ibm, in via Shangai dove il medico competente ha anche l'attrezzatura necessaria per effettuare la prima visita oftalmologica, come previsto dall'articolo 55 della 626/94. In caso di sospetta sopravvenuta alterazione della funzione visiva, confermata dal medico competente, il lavoratore potrà richiedere una visita oculistica eseguita dallo specialista.
- Sono state effettuate le prove di evacuazione delle due sedi romane della Sistemi Informativi: per la sede di via delle Sette Chiese non ci sono stati inconvenienti mentre per la sede di via Vittorini sono stati rilevati alcune imprecisioni nell'evacuazione imputabili al rispetto delle norme di evacuazione piuttosto che alle norme stesse
- L'azienda ha illustrato agli Rls l'adottata procedura di crittografia dei dati sanitari dei propri dipendenti
- In via delle Sette Chiese sono stati effettuati importanti interventi all'impianto di condizionamento che, ora, risulta essere adeguato al mantenimento del corretto microclima

(segue da pag. 1)

esporre tali encomiabili risultati soprattutto se la politica che li ha prodotti fosse rivolta ed orientata alla salvaguardia dei livelli occupazionali. Se questo, allora, non accade è più che legittimo il quesito sulla veridicità delle affermazioni dell'azienda e, di conseguenza, sulla trasparenza e correttezza dei rapporti con la Rsu. A riprova di ciò depone anche l'irremovibilità dell'azienda circa la sottoscrizione, richiesta nell'incontro del 3 Luglio, della salvaguardia dell'occupazione per tutto il 2007 così come il rifiuto dell'azienda della proposta di una commissione paritetica sulla produttività aziendale. Ecco, quindi, che la definizione data dalla SI della propria attuale situazione economica, come *critica ma non grave*, sembra essere il solito e inflazionato meccanismo di banali rassicurazioni mancante, peraltro, dei ben più che minimi razionali su cui appoggiare tali dichiarazioni. Sempre di questa natura "rassicurante" è stata la laconica dichiarazione sulle dimissioni della Moreschini a cui si uniscono, alcuni giorni dopo e non certo casualmente, quelle di Giordani, Direttore Prodotti e Progetti Bancari "XF".

A tali omissioni fanno da contro altare le "informazioni" circolanti in azienda sulle anticipazioni dei ricavi fino ad oggi attuate (che, come è noto, servono a presentare un trimestre migliore di quanto sarebbe a discapito, ovviamente, dei successivi), sulle scelte politico-commerciali dell'Ibm per quanto riguarda la partecipazione alle gare nonché sulla profittabilità che la casa madre esige che la SI abbia e che si conosce essere circa del 20%, valore disgustosamente elevato per una situazione di mercato come quella di questo periodo.

E' evidente come, in una contrazione di mercato che, indubbiamente, continua ad essere presente, la pretesa di certi valori di rendimento di un'azienda denunci sicuramente la volontà di raggiungerli con altri metodi che non contemplano certo la salvaguardia dell'occupazione. Ecco, quindi, spiegate le assurde decisioni di abbandonare certi clienti e/o certe gare. Non è certo difficile pensare che se un'azienda avesse veramente a cuore la salvaguardia dei posti di lavoro accetterebbe pressoché qualsiasi lavoro pur di superare il momento critico rimandando a tempi migliori la possibilità ed il privilegio di selezione clienti e lavori.

Ed, infatti, queste semplici ipotesi trovano tutta la loro attendibilità nell'esplicita affermazione finale del signor Vilucchi, partner R.U., in cui ha dichiarato il ricorso a "qualche" provvedimento nel caso la situazione economica della SI continui a mantenersi a questi livelli.

Tutto questo perché gli azionisti, presenti anche loro come fantasmi, esigono un profit a due digits senza curarsi assolutamente di tutte le conseguenze dirette ed indirette che ciò comporta e genera, ignorando del tutto che la messa in strada della loro ennesima auto di lusso "mette per strada" più di una famiglia.

MATERNITÀ = RINUNCE ?

Quanti bei pancioni si vedono in giro .. Sarà che una donna incinta sembra pure lei più bella, più solare?! Peccato solo che il brusco risveglio dal sogno della maternità si abbia al rientro a lavoro: primo perché ti stacchi da tuo figlio dopo mesi che sei stata solamente con lui (o lei!), secondo perché hai seguito tutto l'iter che la burocrazia richiede per poterlo iscrivere ad un asilo nido, che già ti piange il cuore doverlo lasciare ad estranei (non tutti hanno la fortuna d'avere vicino i genitori, di quelli che ti danno una mano!), ma non c'era posto, quindi scatta il panico, perché una baby-sitter è onerosa ed un nido privato è un altro mutuo, terzo perché dovrai riuscire a non pensare a lui e concentrarti nel lavoro.

E allora, perché non parlarne in azienda: imitiamo gli americani? Facciamolo anche per gli aspetti positivi, allora. Perché non agevolare queste neo-mamme e questi neo-papà creando uno spazio, in azienda, dove portare il piccolo e rientrare a lavoro senza essere guardata come una che ha "scelto la famiglia" o come uno che fa sempre tardi perché doveva accompagnarlo chissà dove?!

In fondo in fondo, i figli, si fanno in due: mamma e papà e almeno uno dei due lavora e se lavorasse proprio in Sistemi Informativi?? Quanto apprezzerrebbe l'interessamento della società in cui lavora per il proprio pargolo (e per una migliore produttività del genitore)?!? Dato che le pause si prendono di diritto (non più di qualche minuto .. è ovvio!), pensiamoci bene: se il marmocchio ha una linea in più di febbre, mamma scende e solo se necessario, se lo riporta a casa, senza catapultarsi nel traffico con le 4 frecce ed il fazzoletto bianco. Se piange e non si trattiene, papà scende e lo tranquillizza un po'. Se, invece, stà bene e gioca tranquillo, ma al genitore prende un attacco di nostalgia, scende e lo guarda un minuto, giusto per assicurarsi che stia bene.

Soprattutto per una donna l'agevolazione consisterebbe nel fatto che non necessariamente dovrà riversare tutto il proprio stipendio nelle tasche altrui (vedi sopra), potrebbe non prendere il part-time (che porta comunque il dipendente fuori casa molte ore – 6h contro 8h per poco più della metà del salario?!? Gradirei ricevere notizie al riguardo!), ma a guadagnarci sarebbe proprio il nucleo familiare: meno pensieri, meno corse, meno stress, quindi più serenità, più vivere che sopravvivere, più coccole e qualche soldo in più in tasca (che in questi ultimi tempi sembra non bastino mai!), per un pensierino, per rimodernare la cucina, per arredare la cameretta e se proprio vogliamo farli avanzare, pure per quel fine settimana che è saltato proprio un annetto prima!

La prima cosa, la più importante, sarebbe ricevere delle richieste a tal proposito. Una volta raccolte queste adesioni, potremmo sottoporle all'attenzione della S.I. e da lì proseguire per un discorso che non resti tale, ma che, con i fatti, dimostri che quest'azienda ci tiene ai propri dipendenti, come ci tiene ad essere all'avanguardia, magari citata in qualche giornale più grande e famoso del nostro Dump!

Intanto rimane una proposta che ho sentito di fare ai lettori, a prescindere che abbiano o meno figli, che ne vogliano o che i pupi siano già maggiorenni, perché è **nell'interesse di tutti** e potreste **segnalare idee e richieste alla nostra casella di posta elettronica (rsusi@virgilio.it)**.

Qualche collega mi ha sottoposto il problema, sperando che chi non ha ancora dato sfogo a questo piccolo-grande dilemma, abbia la voglia di proporre, a sua volta, qualcosa per migliorare la situazione: già il tempo è piuttosto limitato, per viverci la vita in quelle ore residue della giornata; togliamoci pure il traffico e la spesa e le bollette da pagare e .. tante altre cose, poi, davvero, si arriva alla festa del **18° compleanno** e ci si chiede:

<<Come mai vola così, il tempo?>>

Risposta: <<E grazie, non hai neanche il tempo di allacciarti le scarpe!>>

INFO

Per informazioni aggiuntive Vi allego un testo estrapolato dal seguente link e aggiungo, in basso, un secondo link che porta al sito che prevede uno sportello per informazioni varie che possono essere utili a tutti/e, inerenti al tema sottopostoVi:

http://salvadanaio.economia.alice.it/racconti/r051_asilinido.html

<<Sarà possibile per famiglie e cittadini, sia in forma individuale sia in forma associativa, organizzare e gestire un asilo nido. La nuova legge, ispirata ai principi di sussidiarietà e di libertà di scelta delle famiglie, permette infatti la nascita di **servizi innovativi** quali appunto i **nidi familiari** organizzati dalle famiglie presso il proprio domicilio; i **nidi familiari o di quartiere** destinati ai bambini che vivono in abitazioni limitrofe; i **micro nidi** e gli asili **nido sui luoghi di lavoro**, previsti anche nella pubblica amministrazione e negli enti pubblici a integrazione o sostituzione del servizio pubblico.

(continua a pag. 5)

(segue da pag. 4)

Alle regioni e ai comuni va il compito di favorire l'attivazione di tali servizi. In sede di Conferenza unificata Stato-Regioni-Città, si definiranno i criteri generali per la realizzazione dei servizi socio-educativi per la prima infanzia e quelli per l'autorizzazione all'apertura di un asilo nido o di un micro nido. (segue)>>

<http://www.lazio.cgil.it/romasud/SportelliFreme.htm>

Lo **Sportello Donna** è il luogo dove le donne lavoratrici, disoccupate o pensionate trovano informazioni, consulenza e consigli su problemi relativi a:

Diritto di Famiglia (separazioni, divorzi, etc.)
Diritto di Maternità/Paternità
Diritto alla Persona (violenza, molestie)
Pari opportunità
Mondo del Lavoro

Orari e presenze dello Sportello Donna all'interno della CdLT Roma Sud

SEDE: Via Acqua Donzella, 34 - 00179 Roma
Tel.0678347811 - Fax.067886623 - email donnaromasud@lazio.cgil.it
ORARIO: Mercoledì ore 15.00 - 18.30

SEDE: Via Ostiense, 164/M - 00154 Roma
Tel.0657305002 - Fax.0657305034 - email donnaromasud@lazio.cgil.it
ORARIO: Giovedì ore 15.00 - 18.30

Responsabile: Patrizia Sabatino



(segue da pag. 2)

diverse da quelle indicate al comma precedente, il padre lavoratore avrà diritto, per un periodo di durata non superiore a quanto previsto al primo comma, lettere c) e d), ad usufruire della aspettativa di cui all'art. 151.

I periodi di **congedo di maternità** dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previ-sti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo **di congedo di maternità** la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, Legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 feb-braio 1980, n. 33.

Per i soli periodi indicati nel primo e secondo comma del presente articolo, l'indennità di cui al comma precedente verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, Legge 29 febbraio 1980, n.33.

Chiarimento a verbale all'art. 177

Le parti si danno atto che, ferma restando la corresponsione integrale della tredicesima mensilità, le disposizioni del presente articolo si applicano anche alla quattordicesima mensilità.

Sono pertanto abrogati l'ultimo comma dell'articolo 128 s.p. e l'ultimo comma dell'articolo 129 s.p. del CCNL

Accordo For.Te – Le nostre perplessità

For.Te, *Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la formazione continua per le imprese del terziario*, riconosciuto dal Ministero del Lavoro con decreto del 31 ottobre 2002 è stato istituito a seguito dell'accordo interconfederale del 25 luglio 2001, tra Confcommercio, Abi, Ania, Confetra, e Cgil, Cisl, Uil.

Questa è la definizione di For.Te, un fondo nato con il solo scopo di finanziare, in tutto o in parte piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali.

Nel nostro caso, l'azienda ha presentato domanda al fondo per il finanziamento di quattro diversi piani di formazione:

- Piano n° 1 – Tecnologie Applicative
- Piano n° 2 – Tecnologie Trasversali
- Piano n° 3 – Competenze Trasversali
- Piano n° 4 – Professioni

Per poter ottenere il finanziamento dei corsi dal fondo, l'azienda deve presentare un progetto, con la descrizione dettagliata dei corsi e, prima di poter essere presentato, il progetto deve avere l'avallo delle parti sociali.

Come abbiamo già descritto ampiamente nel nostro precedente comunicato sull'argomento, l'azienda ci ha illustrato i progetti solamente pochi giorni prima della scadenza dei termini per la presentazione della domanda a For.Te., costringendoci a prendere una decisione celere, senza darci la possibilità di illustrare i vari piani a tutti i lavoratori, e di discuterne con loro la validità.

Lungi dal volere criticare il lavoro dei nostri colleghi della formazione che hanno preparato i progetti, rinnoviamo ancora una volta il nostro disappunto per il solito atteggiamento elusivo dell'azienda nei confronti della Rsu; infatti, proprio tramite e con quest'ultima, programmando un lavoro più unitario e ascoltando le esigenze di tutti i lavoratori, si sarebbe potuto produrre un piano più completo e, soprattutto, più rispondente alla situazione attuale di tutti quei nostri colleghi che al momento sono idle, o che comunque si trovano a ricoprire un ruolo per il quale non sono stati preparati, perché l'unico "corso" che è stato loro concesso è il training on the job.

Anche questa volta la società ci ha messo di fronte ad una scelta da prendere con immediatezza: bocciare la proposta, e quindi negare ai nostri colleghi i corsi, o accettarla per quello che era e per come era stata formulata. Dopo una lunga discussione, abbiamo deciso di accettare i quattro piani, ma siamo riusciti a far inserire nell'accordo dei paletti molto importanti per tutti i dipendenti e per garanzia che i corsi saranno erogati ai dipendenti che ne hanno bisogno, senza distinzione alcuna di sesso, età, di figura professionale, di anzianità, dando la priorità a chi al momento è idle, per offrire loro il necessario reskilling che offrirebbe più possibilità di collocazione sui progetti, evitando così di privilegiare, come al solito, la ristretta cerchia di prescelti.

Abbiamo inserito nell'accordo l'impegno che l'azienda prende nei nostri confronti nell'effettuare incontri periodici, fornendoci dati dettagliati sullo svolgimento dei corsi, per poter valutare che l'andamento dei piani formativi proceda nel modo concordato.

L'importanza di questo accordo non è da sottovalutare, non è la solita promessa che poi non è mantenuta dall'azienda, ma è un accordo firmato, e soprattutto è parte integrante della presentazione a For.Te di tutti i piani formativi, e sul quale, in caso di mancata collaborazione dell'azienda, ci baseremo usando tutti gli strumenti sindacali e legali a nostra disposizione per costringerla a tener fede all'accordo.

Per questo motivo chiediamo la collaborazione di tutti quanti, a segnalarci tempestivamente qualsiasi irregolarità sull'erogazione e sulla validità dei corsi che saranno svolti.

Solamente se tutti i colleghi collaboreranno con noi, per darci una visione più ampia di come sono erogati i corsi, potremo migliorare la condizione dei nostri colleghi che fino ad ora hanno avuto poco o addirittura niente, e la condizione presente e futura di tutti noi.

Date forza alla Rsu e al Sindacato:
Date forza alla Rsu e al Sindacato:

iscrivetevi numerosi!!!



Una riflessione sull'elezione della RSU

Come tutti sapete a fine Maggio abbiamo (finalmente!) rinnovato la nostra Rappresentanza Sindacale Unitaria della Sistemi Informativi della sede di Roma. Ai quattro "vecchi" sindacalisti (Leonardo, Marco R., Paolo e Vincenzo) si sono aggiunte le otto "nuove" leve (Alessandro, Claudio, Federico, Luisella, Manuela, Marco F., Pasquale, Sebastian Edgar) che, con il loro lavoro e il loro impegno daranno alla nuova RSU nuovo impulso ed entusiasmo.

Con questa elezione abbiamo raggiunto quasi tutti gli obiettivi che ci eravamo prefissi:

Rinnovare, in modo ampio, il mandato da parte dei lavoratori: la partecipazione al voto (67,05%) è un risultato di tutto rilievo viste le note difficoltà che abbiamo a raggiungere tutti i nostri colleghi sparsi in una miriade di luoghi di lavoro su tutto il territorio romano

Avere nella RSU una rappresentanza femminile: Luisella e Manuela avranno il fondamentale compito di tener sempre sotto la necessaria attenzione tutte quelle problematiche che sono a cuore a tutte le nostre colleghe (pari opportunità, diritto alla maternità, diritto alla persona)

Rappresentare il maggior numero di "livelli contrattuali" presenti in Sistemi Informativi: sono rappresentati tre livelli contrattuali (siamo 2 secondi livelli, otto primi e due quadri), mancano i "giovannissimi" ma, purtroppo, in azienda non ce ne sono molti

Rappresentare i lavoratori di tutte le aziende acquisite: qui abbiamo mancato l'obiettivo poiché nella neo rappresentanza ci sono lavoratori della Sistemi Informativi "originale", quelli della ex Selfin, mentre mancano, purtroppo, quelli della ex Albis che, pur da noi sollecitati, non se la sono sentita a candidarsi.

In conclusione, abbiamo messo insieme una bella squadra, eterogenea, combattiva, motivata e determinata. Cercheremo in questi tre anni di mandato di mettere in pratica ciò che abbiamo scritto nel "Programma elettorale" a partire dalla difesa dell'occupazione in tutte le Sedi di Sistemi Informativi alla "battaglia" per la firma del primo Contratto Integrativo.

Qualche dato statistico sulle elezioni:

Aventi diritto al voto: 953
Votanti: 629 per una percentuale pari al 67,05
Seggi allestiti: 15 (2 nelle sedi SI, 13 volanti)

Percentuale votanti nei seggi SI: Vittorini: 75,2%
Sette Chiese 74,3%

Seggi volanti con la maggior partecipazione:

Istat Balbo, Corte dei Conti, SDA e IBM Sciangai:	100%,
BNL Agricoltura e Inail Ferruzzi:	97,4%,
INPS	93,3%,
BNL Aldobrandeschi	87,5%,
Inpdap Ballarin	80,4%

Sedi con nessun votante: Banca d'Italia
FFSS
Ministero Grazia e Giustizia
Ufficio Italiano Cambi



*Per conoscere le iniziative promosse
dalla CGIL per
festeggiare i suoi 100 anni collegati al sito:
<http://www.100annicgil.it>*

Notizie da "mamma" IBM

IBM E LA RESPONSABILITÀ SOCIALE DI IMPRESA

La Commissione CSR è entrata a conoscenza della recente discussione avvenuta in sede di Comitato Aziendale Europeo IBM, fra le rappresentanze sindacali europee e una rappresentante delle Corporate Community Relations (Celia Moore). Questa persona dello staff esecutivo della Corporation era già stata contattata precedentemente dalla nostra Commissione nazionale, ma non aveva risposto alle nostre domande (tutta la documentazione sul sito www.lomb.cgil.it/rsuibm/csr).

IBM ufficialmente ha espresso queste dichiarazioni:

1. IBM non sottoscrive nessun accordo internazionale (come il Global Compact delle Nazioni Unite) e volontariamente **non intende recepire alcuno standard CSR elaborato da istituzioni internazionali** (citiamo l'Organizzazione Mondiale del Lavoro, la Ethical Trading Initiative, la Fair Labour Association).

2. IBM non è interessata ad intraprendere un percorso di certificazione etica e sociale (citiamo ISO 26000, SA 8000, AA 1000, GR initiative).

3. IBM riconosce che esistono "problemi" nelle condizioni di lavoro di alcune aziende in subfornitura (come sottolineato dall'organizzazione cattolica CAFOD, che ha analizzato le condizioni di lavoro nel settore elettronico in alcuni paesi dove IBM ha spostato la produzione), ma allo stesso tempo **non dimostra di attuare una reale politica di monitoraggio etico/sociale indipendente della propria filiera produttiva** e un chiaro piano di risoluzione dei punti controversi. La Commissione CSR esprime il suo netto disaccordo riguardo le dichiarazioni rilasciate da IBM in sede di Comitato Aziendale Europeo, e chiede ufficialmente una presa di posizione da parte dei massimi livelli della Corporation. Queste dichiarazioni appaiono gravissime agli occhi dell'opinione pubblica mondiale, degli organismi indipendenti di certificazione, e delle stesse istituzioni europee. Queste dichiarazioni appaiono inoltre in netta contrapposizione alla strada intrapresa da molte altre corporations, che stanno modificando le proprie strategie per venire incontro alle necessità di trasparenza, eticità e rispetto dei diritti umani in ogni parte del mondo dove viene delocalizzata la produzione.

La strategia di IBM è di andare avanti per la propria strada, creandosi le proprie regole tramite il Global Leadership Network (che non fa riferimento a standard internazionali), senza coinvolgere nessuno stakeholder (ossia i portatori di interesse: prima di tutto i lavoratori e i loro rappresentanti sindacali) in una discussione relativa alla CSR e alla Corporate Governance. IBM non solo non accetta la definizione di "Corporate Social Responsibility", rilasciata dalla Commissione Europea e dall'ONU, ma allo stesso tempo la utilizza in modo improprio classificando come "Corporate Responsibility" tutte le sue iniziative in quest'area. Questo approccio distorce e stravolge lo spirito fondante della Responsabilità Sociale di Impresa.

La Commissione CSR continuerà la sua attività di monitoraggio dei comportamenti aziendali e offrirà la sua competenza sia al Comitato Aziendale Europeo che alla Federazione Europea dei Metalmeccanici, e si confronterà con le Organizzazioni Sindacali Nazionali (Cgil, Cisl e Uil) per studiare insieme azioni pubbliche di pressione verso IBM.

La Commissione CSR richiama nuovamente IBM all'apertura ufficiale un tavolo di discussione multistakeholder per analizzare e risolvere al più presto tutte le questioni aperte riferite ai propri codici di condotta, le proprie linee guida e i propri comportamenti, come già segnalato e richiesto più volte in passato. Appare sempre più urgente e necessaria la definizione comune di una strategia di Responsabilità Sociale di Impresa, e l'apertura di un percorso che conduca ad un accordo quadro (IFA) che preveda l'applicazione e il monitoraggio delle norme fondamentali OIL in IBM, nelle consociate e nelle aziende fornitrici.

WWW.RSUBMVMERCATE.IT
il nuovo portale sindacale dell'IBM di Vimercate

SAGA SELFIN

Selfin, dirigenti in manette per bancarotta fraudolenta (10.07.06)

I militari del Comando provinciale della Guardia di finanza di Caserta hanno arrestato ieri - fra le province di Milano e Lodi - tre dirigenti della "Selfin spa, società casertana operante nel campo dell'informatica.

L'accusa è di bancarotta fraudolenta per distrazione aggravata. Alle prime luci dell'alba i finanziari hanno eseguito le ordinanze di custodia cautelare, emesse dal Gip presso il Tribunale di Santa Maria Capua Vetere.

Secondo gli investigatori delle Fiamme Gialle, sarebbe esistito un accordo fra i tre dirigenti per la distrazione dei fondi dalle casse della società attraverso transazioni finanziarie fittizie a favore della Met Fin Sas, la società controllante, il cui rappresentante legale sarebbe stato lo stesso presidente del consiglio d'amministrazione, ora arrestato.

Secondo i finanziari, la somma sottratta ammonterebbe a quasi 9 milioni di euro. Il drenaggio delle somme verso la società controllante sarebbe stato denunciato dal collegio sindacale e confermato dai commissari straordinari nominati nel corso del procedimento per l'ammissione alla procedura di amministrazione straordinaria. Le indagini avrebbero accertato, inoltre, l'impossibilità per la Selfin di effettuare i pagamenti relativi a stipendi, contributi previdenziali, ritenute Irpef, debiti verso fornitori, Iva mensile ed altri contributi per un ammontare complessivo pari a circa 6,5 milioni di euro.

di Pietro Falco (da "denaro.it")

Selfin, pubblicato il bando per la vendita (13.07.06)

I commissari straordinari di Selfin spa, in legge Prodi bis dal 25 settembre 2005, danno il via al bando per la cessione del ramo d'azienda. Il prezzo è libero, ma dovrà essere allegato una fideiussione irrevocabile a prima richiesta per un valore pari al 25 per cento della somma. Inoltre, dovrà essere presentato un piano di prosecuzione e rilancio dell'attività per almeno due anni, che offra la garanzia del mantenimento degli attuali livelli occupazionali (129 addetti). Il termine per le offerte scadrà il prossimo 15 settembre.

I tre commissari straordinari di Selfin spa, società del gruppo Metfin operante nel settore dell'informatica e dell'Ict, in legge Prodi bis dal 25 settembre 2005, danno il via al bando per la cessione del ramo d'azienda. Le offerte dovranno pervenire a mezzo posta raccomandata presso lo studio del notaio Riccardo De Corato in Roma (via Antonio Bertoloni, 26), entro e non oltre le ore 12 del prossimo 15 settembre. Sulla busta dovrà essere specificato "Offerta per l'acquisto dell'azienda Selfin spa".

Il prezzo è libero, ma dovrà essere allegato una fideiussione irrevocabile a prima richiesta per un valore pari al 25 per cento della somma, rilasciata da primario istituto bancario, che verrà restituita agli offerenti non prescelti. Inoltre, dovrà essere presentato un piano di prosecuzione dell'attività per almeno due anni, che contempli investimenti per il rilancio ed offra la garanzia del mantenimento degli attuali livelli occupazionali (129 addetti).

All'atto della stipula del contratto di trasferimento del ramo aziendale (che avviene al netto dei debiti, con esclusione del Tfr maturato alla data della dichiarazione di insolvenza e fino alla cessione, e dei crediti maturati prima del contratto stesso) l'aggiudicatario dovrà consegnare un'altra fideiussione irrevocabile, pari al 25 per cento dell'importo stabilito, con scadenza a due anni, come garanzia di adempimento degli impegni assunti.

La scelta del contraente sarà effettuata dai commissari sulla scorta di una valutazione discrezionale che terrà conto non solo del prezzo, ma anche e soprattutto della prosecuzione dell'attività imprenditoriale.

Il bando integrale è disponibile sul sito web dell'azienda (www.selfin.it). Ciascun interessato, inoltre, potrà prendere visione del complesso immobiliare e di ogni documento utile, contattando l'ufficio commissariale. Selfin, che oltre alla sede a Caserta, in via Pozzillo, località Ponteselice, possiede filiali a Cagliari e Roma. Fu fondata nel 1990 dalla Ibm, che ne rimase poi proprietaria fino al 31 dicembre 2004. Solo nove mesi dopo, quindi, la dichiarazione d'insolvenza da parte del Tribunale di Santa Maria Capua Vetere. Dal 1995 l'azienda ha creato strette collaborazioni con università, enti di ricerca pubblici e privati attraverso la fondazione di consorzi al fine di attivare un costante scambio e un contatto diretto con la ricerca scientifica da un lato e, dall'altro, la possibilità di attingere a un bacino in continuo rinnovamento di risorse giovani da formare attraverso stage o contratti di formazione professionale.

Nel 1996 nasce, fra gli altri, il Consorzio Glossa, ad attività esterna e senza scopo di lucro, a partecipazione paritetica dell'Università degli Studi di Napoli "Federico II" e della Selfin spa.

di Pietro Falco (da "denaro.it")

AUMENTI RETRIBUTIVI MENSILI STABILITI NEL RINNOVO CONTRATTUALE DEL 2 LUGLIO 2004

Nella tabella sotto riportata sono esposti gli aumenti retributivi mensili che entreranno in vigore dal
01 Settembre 2006.

A tal fine rammentiamo che gli importi debbono intendersi al lordo della tassazione vigente e NON assorbibili.

Livelli	Aumenti mensili dal 01.09.06
Quadri	52,08
I	46,92
II	40,58
III	34,69
IV	30,00

INCENTIVI ALL'ESODO

Il D.L. 4/7/2006 n.223 (pubblicato sulla G.U. n.153 del 4/7/2006), che dovrà essere convertito in legge entro 90 giorni, elimina la possibilità di abbattere del 50% l'aliquota applicata per la tassazione degli importi relativi al TFR, nei casi di incentivo all'esodo dei lavoratori.

Referendum Costituzionale

La vittoria del no uno scatto d'orgoglio (Guglielmo Epifani – Segretario generale CGIL)

E' uno scatto di orgoglio del paese, che si ritrova unito nei valori della Costituzione. Per noi è davvero motivo di grande soddisfazione perché quella Costituzione è anche il frutto delle lotte dei lavoratori durante la Resistenza. Abbiamo avuto uno straordinario risultato. Un risultato per il paese, per i cittadini, per la Repubblica, per l'impegno che unitariamente le nostre organizzazioni hanno speso: questo è importante, perché quando si sceglie ci si espone anche a dei rischi. Noi non abbiamo fatto come altri che non si sono schierati né con il sì né con il no. Dal referendum esce un paese solidale che non vuole avventure. Per noi resta fondamentale quello che ci dice questo voto: che la Carta Costituzionale è quello che lega il passato al presente, e il passato e il presente al futuro

La Costituzione è salva (Paolo Nerozzi - Segretario Confederale CGIL)

Vogliamo ringraziare tutte le nostre strutture e i singoli che si sono impegnati con le altre associazioni e presenza del Comitato Promotore per il NO.

Questo magnifico risultato non sarebbe stato possibile senza l'impegno continuo che ci ha permesso prima di raccogliere le firme e ora di poter gioire per la grande partecipazione al voto e per la valanga di NO che ha bocciato una riforma pessima e pericolosa per la nostra democrazia.

I cittadini e le cittadine di questo paese hanno valutato decidere e mandare un segnale chiaro a difesa dei principi e dei valori della Costituzione vanificando ogni previsione e indicazione partitica. Se ne dovrà tener conto.

Vi ringraziamo ancora e vi invitiamo a non smobilizzare perché il Comitato continuerà ad esistere per proseguire il percorso iniziato a difesa della Carta e per la sua conoscenza.

Orgogliosi di aver contribuito (RSU SI Roma)

Ci fanno veramente piacere questi ringraziamenti perché, nel nostro piccolo, abbiamo dato il nostro convinto contributo per la schiacciante vittoria dei NO in questo fondamentale referendum a difesa della nostra Costituzione. Siamo certi di aver svolto un utile ruolo informativo-propagandistico che è stato apprezzato dalla stragrande maggioranza dei nostri colleghi.

ATTENZIONE!!! ATTENZIONE!!!!

Rammentiamo il NUOVO indirizzo del sito della RSU Sistemi Informativi di Roma:

<http://digilander.libero.it/rsus1/>



Terziario Avanzato: finalmente l'accordo sulle figure professionali

Il 14 giugno scorso, è stato firmato tra Confcommercio e Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e Uiltucs-UIL un protocollo aggiuntivo a deroga ed integrazione di quanto previsto nel CCNL Terziario Distribuzione e Servizi sulle classificazioni delle figure professionali del Terziario (Comunicazione, Formazione e Consulenza, Informatica e Net economy).

Si è così concluso un lungo cammino iniziato ben prima del precedente rinnovo contrattuale, infatti in sede di rinnovo già era stato presentato, in merito, un documento alla delegazione della Confcommercio,. Purtroppo le vicissitudini di quel rinnovo hanno solo ottenuto di rimandare a quanto previsto dall'art.15 del CCNL e quindi alla Commissione Paritetica Nazionale.

Il protocollo cerca di colmare un vuoto nell'ambito delle classificazioni, che va ormai avanti da più di 10 anni, è come tutti gli accordi frutto di una mediazione tra richieste e disponibilità della controparte. La Filcams ha avuto un ruolo egemone in questo lavoro, avendo avuto mandato dalle altre organizzazioni sindacali ad effettuare il lavoro preparatorio; è stato costituito un gruppo di lavoro nell'ambito del quale le RSU Sistemi Informativi insieme alla RSU HP di Roma hanno avuto un ruolo fondamentale, in particolare per le figure riguardanti il settore IT; ma anche per le metodologie di rilevazione e normalizzazione delle informazioni provenienti dalle aziende di altri settori (comunicazione, net economy etc.).

Sono rimasti ancora da definire i profili professionali riguardanti i quadri, principalmente perché la controparte si è tirata indietro all'ultimo momento, per la paura che definendoli si sarebbe trovata di fronte a richieste di passaggio di livello, dal primo a quadro, per il tipo di mansioni svolte; nella tabella che era stata presentata era stata data indicazione anche di come mansioni simili, ma con responsabilità territoriali diverse e/o anzianità di servizio maggiori potessero essere inquadrare su livelli diversi (e quindi anche superiori).

Riteniamo che questo accordo comunque sia un buon punto di partenza, sicuramente migliorabile ed affinabile, ed in qualche maniera continuamente aggiornabile, ma pur sempre una buona partenza.

Il testo completo dell'accordo lo potete trovare e scaricare dal nostro sito : <http://digilander.libero.it/rsus1/>.

Non sfuggiranno a chi lo vorrà leggere alcune definizioni come Analista programmatore (inquadrate al 1° livello) e Programmatore analista (inquadrate al 2° livello), differenziazione questa non certo suggerita da noi, ma richiesta dalla Confcommercio; è questo, sicuramente, uno degli aspetti sui quali lavorare nel prossimo rinnovo del CCNL

Altro elemento importante e da sottolineare è che questo è il primo accordo vero, non potendosi definire tale quello tentato da Assolombarda in ambito regionale, firmato a livello nazionale su queste questioni, aver contribuito a ciò come RSU Sistemi Informativi di Roma credo sia motivo di vanto. I ringraziamenti che la Segreteria Nazionale Filcams a fatto pervenire ai componenti della RSU, che hanno partecipato al gruppo di lavoro, hanno sottolineato il ruolo di coordinamento e l'alta qualità del lavoro svolto.



TELEFONI RSU

Arcuri	0659057369
Bizzoni	0651030318
Capozzi	0657922354
Ceccopieri	0651030340
De Angelis	0651030636
Falsaperla	0651030642
Fornari	3351266889
Lacerenza	0654874217
Mugnari	3384863412
Pecoraio	0651030360
Rossi M.	0650292511
Simonelli	0651030435

Hanno contribuito:

M. Bizzoni
L. De Angelis
F. Mugnari
V. Pecoraio
M. Rossi

Stampato in proprio

Iscriz. registro stampa
Tribunale di Roma
n. 226 del 2.5.1995