

DUMP!

Notiziario della RSU della Sistemi Informativi - Roma

Ottobre 2006

ETICA E RAGIONE

Editoriale

Altri tempi questi, tempi in cui si profilano nuove possibilità, dove si affinano nuove tendenze e nuovi precetti aziendali. Come in una gran soirée tra le più mondane e le più importanti, ecco che si affaccia l'ospite d'onore, per cui tanto ci si è in tutt'altre faccende affacciati e per cui si è disposti a cambiare un po'. Questo ospite ha l'altisonante nome dell'Etica e della sua naturale applicazione in tema di vita aziendale e conseguente certificazione. Ma cos'è l'Etica e cosa rappresenta? Questo termine così antico e così tanto abusato, troneggia nella scala dei valori costitutivi di una società con la stessa autorità di un regnante di facciata. Si nomina, si agogna e si persegue, spesso al fine di concludere un giro di 'utili' programmazioni o per far tacere le coscienze di molti, che devono possederne una a tutti i costi, perché questa è la modernità, questa è la civiltà.

Il termine Etica viene spessissimo confuso con un termine, suo complementare e antitetico al tempo stesso: la Morale. Sebbene quest'ultima possa interessarsi anche di slanci etici, essa poggia il

suo effluvio vitale nelle viscere delle convenzioni sociali di cui è figlia. La Morale sforna comportamenti dignitosi e non corruttivi nei confronti dei delicati argini di una società. L'Etica dal canto suo è scevra da certi servilismi e vassallaggi. Essa prepara le basi sul vivere comune a prescindere dal mondo e dai credo di ogni individuo; uccide l'individualismo nelle sue espressioni egotiche e volitive per coronare lo spirito di fratellanza e di eguaglianza che dovrebbero risiedere in ogni confronto. Munisce degli strumenti per parificare i destini degli uomini in quanto tali e giammai in quanto membri di gruppi. Azzeri i privilegi e rificilla le sponde del dialogo e della scoperta, del sano cognitivismo contro il dispotismo e lo spirito di intraprendenza contro l'audacia dell'arroganza di sentirsi al di sopra delle parti.

... questa febbre di equità e di giustizia non sia solo una sigla su un curriculum aziendale ...

E proprio in questo scorcio di cielo così azzurro e così limpido la nostra azienda attraverso tutte le sue energie concorre al raggiungimento di tutti quei parametri che le consentano di aggiudicarsi il varo di questa certificazione. La SA8000

Grande novità e vorremmo anche dire grande notizia; l'azienda, infatti, ha ottenuto la certificazione SA8000 che è quella certificazione che attesta il rispetto di una serie di principi etici e morali da parte delle aziende, come illustrato nell'articolo di pagina 5. Per la prima volta, quindi, in azienda si affrontano in modo serio argomenti diversi da quelli dettati dalla fredda logica dei numeri e che prendono in considerazione, invece, aspetti quali equità, corrette relazioni sindacali, diritti dei lavoratori, uguaglianza tra gli stessi, abiurazione di qualsiasi criterio discriminatorio ecc..

Per amor di sincerità, però, non possiamo certo omettere la pragmatica finalità per cui l'azienda ha richiesto tale certificazione: la partecipazione ad una gara pubblica per la quale tale riconoscimento permette di guadagnare punti.

Nonostante ciò ci auguriamo, come espresso nell'articolo di prima pagina, che questa certificazione non rappresenti solo una sigla vuota di cui fregiarsi ma che corrisponda almeno ad un inizio di cambiamento dell'atteggiamento dell'azienda verso tali argomenti.

Anche perché, altrimenti, non sarebbe etico!!!
E nell'attesa (speriamo breve) che tale atteggiamento si faccia strada in azienda e si consolidi al suo interno ci auguriamo che osservazioni e riflessioni come quelle riportate nell'articolo di

(continua a pag. 4)

(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 9 |

Editoriale

(segue da pag. 1)

“Spazio aperto”, e nell’articolo (con mini indagine statistica) sull’asilo aziendale così come tante altre osservazioni da sempre sollevate da tanti lavoratori e dalla Rsu non vengano più definite come vaneggiamenti di poveri idealisti dissociati dalla realtà ma, piuttosto, come indicazioni scaturenti da punti di vista che da sempre, e senza certificazioni, hanno tenuto conto, e continuano a farlo, proprio ed anche di quei criteri etici riportati all’interno della SA8000.

Certo, però, le notizie provenienti da “mamma Ibm”, riportate nel nello spazio “Vita sindacale”, non fanno sperare, invece, in quella progressione temporale e qualitativa a cui si accennava poco sopra. Questo riferimento alla Ibm è necessario poiché l’affermazione della stessa circa il suo completo disinteresse verso la certificazione SA8000 diventa una preoccupante e paurosa contraddizione all’interno della famiglia “blue” anche in considerazione del fatto che dalla Ibm discendono le linee guida di quella strategia aziendale della S.I. (tra l’altro non ufficialmente nota ai lavoratori) che sembra essere unicamente e fatalmente attendista del compimento del destino dell’azienda in cui lavoriamo.

Ma poiché non abbiamo mai creduto a tali “fatalità” siamo fortemente convinti che tutto ciò rientri in un disegno, dai toni cupi, che sta diventando sempre più visibile e delineato e che di etico non ha veramente nulla.

Sempre in “Vita sindacale” troviamo l’articolo sulla bella novità del nuovo fondo di assistenza per i lavoratori che si contrappone a quelli molto meno confortanti sulla situazione in Finsiel e in Selfin.

L’usuale aggiornamento sulla situazione 626 conclude questo numero di Dump per il quale vi auguriamo una buona lettura.

SPAZIO APERTO

Riceviamo
e volentieri pubblichiamo

FINCHE’ LA BARCA VA...

È questa una frase che molto spesso sentiamo ripetere, in forme più o meno colorite, dalle colleghe e dai colleghi Sistemi Informativi, ma a seguito della pubblicazione delle chiusure del 2° Q e della presentazione del nuovo AD, la domanda sorge spontanea:..... la barca sta andando? E soprattutto in quale direzione?

Questo è la sintesi dei dati di chiusura al 2°Q dal 2004 ad oggi:

| | 2004 | 2005 |
|--------|-------|------|
| Ricavi | 62,73 | 70 |
| Inflow | 66,8 | 78,3 |

Ad un primo colpo d’occhio, i dati di chiusura al primo semestre 2006 risultano essere in controtendenza sia rispetto ai risultati del 2004 e del 2005, sia alle aspettative di casa madre.

Questa brusca inversione di tendenza, nonostante gli innumerevoli sacrifici a cui sono stati sottoposti le lavoratrici ed i lavoratori della Sistemi Informativi negli ultimi anni, non può non generare preoccupazione soprattutto perché è l’inflow che maggiormente ne ha risentito; al contrario i ricavi risultano essere più o meno in linea con i risultati degli anni passati, anche se lontani dai risultati attesi da IBM. Le iniziative prese in passato, seppur dolorose, dovrebbero aver contribuito a mantenere la profittabilità coerente con quella del 2005 (usiamo il condizionale perché il dato sui costi sostenuti fino al 30 Giugno non è mai stato comunicato, nonostante le ripetute richieste), ma dal punto di vista del rilancio della Sistemi Informativi questi risultati non sono affatto incoraggianti. Le iniziative prese dall’azienda in questi ultimi tre anni (il continuo valzer di amministratori delegati, l’esclusiva attenzione al contenimento dei costi, i piani di incentivazione alle dimissioni) sembrano aver fornito solo temporaneo sollievo al bilancio dell’azienda, ma non abbiano contribuito a gettare delle solide basi sulle quali costruire la ripresa. Al contrario, in alcuni casi riteniamo che alcune di queste iniziative abbiano ulteriormente aggravato una situazione già molto difficile, per esempio gli incentivi all’uscita, pur riducendo i costi, hanno provocato non solo la perdita di personale giovane, altamente qualificato ed a basso costo, ma in alcuni casi la perdita stessa di clienti. In tale quadro risultano essere anacronistiche e prive di fondamento le politiche di IBM. Un prima considerazione va fatta sicuramente rispetto alla richiesta, non velata, espressa al kick-off 2006 da IBM all’allora AD Simonetta Moreschini, di una crescita a 2 digit. Piacerebbe sapere in base a quali presupposti IBM si aspettasse una crescita di questo tipo, quando,

(continua a pag. 4)

L’ANGOLO DEI DIRITTI

Conosci e fai rispettare

In questo numero parliamo di...

A causa della mancanza di spazio, non è stato possibile pubblicare questa rubrica. Ce ne scusiamo con i lettori.

Etica o Etic...hetta (anche nel senso di piccola etica) ?

L'etica non si dovrebbe occupare degli affari del mondo, ma dovrebbe essere la condizione sostanziale del mondo.

Ludwig Joseph Wittgenstein

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:

Le visite di controllo sono ora effettuate presso la sede della S.I. in via delle Sette Chiese. Qui è stata allestita una saletta all'interno della quale il medico competente ha anche l'attrezzatura necessaria per effettuare la prima visita oftalmologia.

ASILO NIDO AZIENDALE

Il sondaggio per la creazione dell'asilo nido aziendale è stato lanciato ed ora noi donne della RSU, siamo qui a tirare le somme, a catalogare le risposte ed a segnare le proposte che voi colleghi/e ci avete inviato.

Dobbiamo riconoscere che siamo proprio soddisfatte!!!!

La risposta è stata numerosa ed entusiasta; abbiamo ricevuto molti commenti positivi sia da chi ha bimbi per i quali ha "prenotato un posto", sia da coloro che i bimbi li vorranno avere in futuro o ritengono semplicemente buona l'idea di rendere serena la vita ai colleghi genitori.

Il numero dei bambini che potrebbero essere già iscritti sono **40** e la sede dell'asilo più gettonata è stata **Settechiese**; alcuni hanno proposto che, per i periodi estivi, l'asilo possa funzionare anche come ludoteca per i più grandicelli (dai 3 ai 5 anni), visto che in luglio ed agosto le scuole materne sono chiuse.

C'è stata anche la richiesta che funzioni come baby-parking per rientrare prima a tempo pieno, o chi si è prenotato per un eventuale secondo figlio che "prima o poi dovrà arrivare!"; noi, comunque, abbiamo raccolto tutte le proposte e siamo pronte a girarle a chi dovrà mettere la "firma".

Il sondaggio, ovviamente, è stato solo il primo passo, sappiamo bene che il percorso sarà lungo e forse anche tortuoso, ma l'idea di costruire qualcosa di concreto e di buono ci entusiasma e ci dà la spinta ad andare avanti.

Il prossimo "step" sarà quello di portare alla direzione dell'azienda una proposta concreta: con dati, indicazioni su dove potrà essere situato l'asilo e tutte le informazioni relative ai contributi regionali/comunali che possono essere richiesti, sperando che l'iniziativa sia accolta con lo stesso entusiasmo con cui è stata accolta da Voi.

Vi diciamo ancora **grazie** per la nutrita partecipazione; questo ci consente di sentirci più forti e ci spinge a promettervi che metteremo il massimo impegno perché il nastro dell'apertura del nuovo nido per i piccoli della S.I. possa essere tagliato al più presto.

Risultati del sondaggio

| | | |
|-------------------------|--------------------|----|
| Risposte totali | 92 | |
| Numero bambini iscritti | 40 | |
| Sede preferita | 7Chiese | 22 |
| | Vittorini | 6 |
| | Nessuna preferenza | 12 |

(segue da pag. 1)

(questo è per l'appunto il nome della certificazione etica) fa parte dei nostri diplomi da affiggere al muro, ma con delle direttive di attenzione e di verifica nei prossimi mesi per "incongruenze" coi parametri.

Grande parte è stata giocata anche dall'incontro degli organismi demandati al rilascio del titolo e i rappresentanti sindacali della nostra azienda. I dubbi sollevati sono molti e i nodi da sciogliere altrettanti, a cominciare da dubbie risoluzioni aziendali su argomenti come parità, eguaglianza, equità e soprattutto concertazione relazionale fra dipendenti e classe dirigente.

Non voglio nemmeno pronunciare le intere frasi di dubbio e sconforto su molte di queste problematiche, ma volevo soffermarmi sulle motivazioni che hanno indotto l'azienda a gettarsi a capofitto in questo progetto di adesione. Sappiamo per certo che le iniziative della comunità europea ci indicano dei camminamenti a volte irti e a volte scomodi e uno di questi è proprio l'adesione per i paesi membri a regole e linee direttive etiche e sostenibili per incentivare un comportamento sociale e lavorativo dignitoso e inconfondibile. A tal fine è stata proposta la presente certificazione che aggiusta il tiro di tutte quelle aziende che ne vogliono far parte e chi ci riuscirà sarà avvantaggiata in termini di partecipazione a gare e appalti, per i quali sarebbero, altrimenti, escluse. Ed ecco che l'ombra del liberismo economico getta la sua lunga e torva ombra sullo scintillante manto della nobile Etica di cui prima parlavamo. Ecco arrivare la spinta generatrice di tutti i nuovi afflati sociali e di tutte le prospettive future sotto l'egida del denaro e del profitto economico. Ecco veder accartocciarsi sotto il peso del dubbio il senso etico di una conquista, che dovrebbe nascere da una maturità; da una conquista di senso civico e dotta psicologia di massa; da concezioni economiche legate ad una produzione umana e non sfruttatrice di una disumanità liberistica e insensibile ai doveri alti di un individuo.

Nella dimensione dell'Essere etico non si compie un'immonda nefandezza per non venire punito. Non esiste il binomio dostojevstiskano di delitto e castigo, quindi si evita il delitto per non subire la conseguente punizione. E' vero, è pur sempre un ottimo deterrente e sistema correttivo, ma ricade nel regno della Ragione e non dell'Etica. Abbiamo assistito più volte allo spettacolo di interi cori di cittadini chinare il capo di fronte alla violenza di un fardello grave per utilitarismi economici. Mi sovviene l'esempio delle bugie del premier Blair, il quale, sebbene fosse stato spodestato dal trono di eletto e eleggibile per motivi etici, appunto, subì un ulteriore successo elettorale proprio in nome di un successo nella politica economica inglese. In parole povere fu rieletto perché i cittadini, pur detestando il suo operato nella politica estera e giudicandola gravissima, sapevano che avrebbe tenuto in alto i loro conti in banca.

Tutti noi ci auguriamo che questo cambiamento aziendale sia una congiuntura destinata fra slancio economico e azioni radicate all'interno del corpo psichico della sua classe dirigente. Tutti speriamo che i mille rivoli del tradimento silenzioso di un comportamento etico, difficilmente tracciabile e denunciabile, sia solo un incubo che non troverà alcun appoggio nel mondo reale. Nessuno di noi vorrà vedere una facciata lustra di buoni proponimenti, con un intonaco che trasuda intenzioni malevoli e poco dignitose sul piano etico. Non si agguanti mai lo scettro periglioso del dotto parlare e delle belle intenzioni solo per mantenere un diploma appeso ad un muro. Non si calpesti mai l'Etica in nome di qualcosa che di etico ha poco e non si costringa la gente a scegliere fra pancia e anima, fra soldi e solidità di intenti.

Forse noi non siamo come gli inglesi o forse possiamo essere peggiori, ma in tutta questa vicenda vigileremo fino allo spasimo per tracciare ogni violazione e ogni intenzione subdola o manifesta che si celi dietro questo pannello dorato. Non abbasseremo giammai la guardia per la salvaguardia non solo dei nostri diritti, ma per il respiro di un futuro che altrimenti vedo assai minacciato se poggiasse solo in un selvaggio mercato liberistico.

Avremo gli occhi aperti e cuori palpitanti per correggerci e correggere, poiché la musa che ci ispira sia sempre nel reame del senso del più alto rango etico, unica arma contro un mondo alieno, in cui ognuno strattona e sgomita per sopravvivere.

E che questa febbre di equità e di giustizia non sia solo una sigla su un curriculum aziendale, ma divenga il vero termometro della nostra serenità lavorativa e della nostra società, preziosa eredità da consegnare ai nostri figli e alle nuove generazioni.



(segue da pag. 2)

prescindendo dalla situazione economica nazionale, le uniche azioni intraprese dalla Sistemi Informativi negli ultimi anni sono state rivolte alla riduzione dei costi, alla vendita rami di impresa ed incentivare il personale alle dimissioni e quando soprattutto continua a mancare un serio piano industriale finalizzato al rilancio dell'azienda. Anacronistico e da un certo punto di vista preoccupante, risulta essere il messaggio inviato a tutti i dipendenti dal nuovo AD Maurizio Ragusa. Anacronistico perché la crisi vissuta in IBM negli anni 90 nasceva da presupposti ben diversi da quelli attuali. Negli anni 90 le aziende americane investivano nell'IT italiano (basti ricordare EDS e la stessa IBM). Inoltre gli anni 90 sono stati "frenetici" dal punto di vista dell'evoluzione tecnologica e della sua diffusione (basti pensare alla telefonia mobile ed Internet). Negli anni 90 IBM affrontò questa situazione da una parte utilizzando gli ammortizzatori sociali e gli incentivi alle dimissioni, ma dall'altra parte investì fortemente nel mondo dell'IT. In tal senso è opportuno ricordare che proprio negli anni 90 sono nate SELFIN (IBM e FIME) e

(continua a pag. 8)

La SA8000 e la Sistemi Informativi

Il percorso di certificazione, per ciò che concerne la Sistemi Informativi, è partito nel mese di giugno 2006, con una prima visita dell'ente certificatore, tesa verificare l'esistenza o meno dei requisiti di base per poter accedere alla fase successiva di visita ispettiva ufficiale. Verso la seconda metà di agosto vi è quindi stata l'ispezione tesa alla verifica aziendale. Tale visita è stata svolta sulle sedi di Roma, Milano e Torino. Questa fase si è conclusa con l'emissione di un documento contenente delle non conformità e delle indicazioni. Tale risultato ha quindi richiesto una ulteriore ispezione. Infine la certificazione è stata ottenuta, con l'impegno di ottemperare a quanto previsto dal piano di azione, nel quale come primo punto è prevista l'elezione di 3 Rappresentanti dei lavoratori per la SA8000 (1 per Roma, 1 per Milano e Torino, 1 per le altre sedi), con modalità di voto e regolamento concordati con la RSU. Fino all'elezioni previste per novembre prossimo sono RLSA8000 ad interim Leonardo De Angelis e Marco Rossi .

L'essere certificati ha permesso alla Sistemi Informativi di partecipare ad un'importante gara nella P.A. con qualche speranza di vittoria in più.

Di seguito riportiamo una nota informativa.

Lo standard SA8000

E' uno **standard internazionale** che elenca i requisiti per un comportamento eticamente corretto delle imprese e della filiera produttiva verso i lavoratori.

Cosa garantisce?

SA8000 contiene **nove requisiti sociali** orientati all'incremento della capacità competitiva di quelle organizzazioni che volontariamente forniscono garanzia di eticità della propria filiera produttiva e del proprio ciclo produttivo.

Perché SA8000?

Perché le nuove dinamiche economiche globali non possono, infatti, non tenere conto di temi fondamentali come:

- ? ? il rispetto dei **diritti umani**;
- ? ? il rispetto dei **diritti dei lavoratori**;
- ? ? la tutela contro lo **sfruttamento dei minori**;
- ? ? le garanzie di **sicurezza e salubrità sul posto di lavoro**.

Di cosa si tratta?

La norma SA (Social Accountability) 8000, standard internazionale elaborato nel 1997 dall'ente americano SAI, contiene nove requisiti sociali orientati all'incremento della capacità competitiva di quelle organizzazioni che volontariamente forniscono garanzia di eticità della propria filiera produttiva e del proprio ciclo produttivo. Tale garanzia si esplica nella valutazione di conformità del sistema di responsabilità sociale attuato da un'organizzazione ai requisiti della norma SA8000 visibile attraverso la certificazione rilasciata da una terza parte indipendente con un meccanismo analogo a quello utilizzato per i sistemi di gestione per la qualità secondo le norme UNI EN ISO serie 9000 o di gestione ambientale secondo le norme UNI EN ISO serie 14000.

Come nasce la SA8000?

Questa norma non nasce nello stesso modo in cui si sono sviluppate le certificazioni tecniche (es. ISO 9000), cioè da parametri stabiliti da comitati di esperti nazionali di un settore specialistico che formalizzano tali scelte in norme da far condividere a livello nazionale ed internazionale percorrendo un lungo ciclo che si allarga dall'Europa (EN) fino al mondo (ISO). SA 8000 nasce dal CEPAA (Council of Economical Priorities Accreditation Agency, www.cepaa.org), emanazione del CEP (Council of Economic priorities), istituto statunitense fondato nel 1969 per fornire agli investitori ed ai consumatori, strumenti informativi per analizzare le performance sociali delle aziende. SA 8000 è basato sulle convenzioni dell'ILO (International Labour Organization), sulla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, sulla Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino.

Chi interessa direttamente?

Coinvolge direttamente componenti importanti della comunità:

- fornitori
- clienti

(continua a pag. 6)

(segue da pag. 5)

- consumatori e loro associazioni
- gruppi ambientalisti ed umanitari
- organizzazioni sindacali
- mass media
- residenti nell'area produttiva

Perché è importante?

La responsabilità sociale d'impresa costituisce senza dubbio una problematica rispetto alla quale si stanno realizzando nuove dinamiche economiche che non possono non interessare la competizione sia su scala globale che su quella locale.

Inoltre:

- È il primo standard internazionale che MISURA il grado etico e la responsabilità sociale di un'azienda.
- È applicabile a livello internazionale in QUALSIASI settore merceologico.
- La conformità alle norme dello standard è garantita da una certificazione di PARTE TERZA, INDIPENDENTE, emessa da ORGANISMI ACCREDITATI.

- Richiede, oltre ai comportamenti, di evidenziare pubblicamente LA GESTIONE DEL SISTEMA.

Per ottenere la certificazione SA 8000, l'organizzazione deve documentare ed applicare i requisiti sotto riportati.

Il requisito 9 è interamente dedicato al cosiddetto **Social Management System (SMS)**, simile come struttura ai sistemi di gestione della qualità ed ambiente. Si nota infatti la richiesta di una politica con obiettivi, la pianificazione ed attuazione per raggiungere gli obiettivi, la nomina di un rappresentante della Direzione ed infine il riesame periodico. Si può, quindi, redigere un manuale di gestione sociale, con relative procedure, oppure integrare Qualità – ambiente –sicurezza - etica in un unico sistema documentale. Attenzione che, per l'ottenimento della certificazione, l'organizzazione deve anche rispettare i seguenti documenti internazionali:

Convenzioni ILO 29 e 105 (Lavoro forzato e vincolato)

Convenzione ILO 87 (Libertà di associazione)

Convenzione ILO 98 (Diritto alla Contrattazione Collettiva)

Convenzioni ILO 100 e 111 (Parità di remunerazione tra lavoratori maschi e femmine per lavoro di valore analogo; Discriminazione)

Convenzione ILO 135 (Convenzione dei Rappresentanti dei Lavoratori)

Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima e raccomandazioni)

Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Salute e sicurezza sul lavoro)

Convenzione ILO 177 (Lavoro in casa)

Dichiarazione Universale dei Diritti Umani

Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti dei Bambini

L'iter di certificazione consta di tre fasi: il primo passo consiste nella comunicazione ad un organismo accreditato della propria volontà di implementare un Sistema di Gestione Sociale. Per ottenere lo status di applicante è necessario mostrare di essere in regola con le leggi vigenti ed impegnarsi a richiedere entro un anno una visita ispettiva. Successivamente si deve implementare il Sistema di Gestione Sociale vero e proprio, cioè si devono apportare alla propria struttura tutte quelle modifiche che la rendano conforme non solo alle leggi, ma anche allo standard SA 8000, con particolare attenzione al soddisfacimento del requisito 9 (Sistema di Gestione). Infine si può richiedere la visita ispettiva che viene condotta da un team di audit appositamente formato. Il team è a conoscenza delle leggi in materia ed è in contatto con le locali organizzazioni non governative. Ai verificatori è consentito l'accesso alla documentazione dell'azienda nonché la facoltà di intervistare i dipendenti. Nel caso dalla visita ispettiva emergessero delle non-conformità allo standard è possibile prendere provvedimenti correttivi ed essere successivamente riverificati.

Anche per SA 8000, come per ISO 9000 si hanno tre tipi di audit:

audit di prima parte: l'organizzazione verifica l'attuazione e l'efficacia del proprio sistema di responsabilità sociale

audit di seconda parte: l'organizzazione verifica, direttamente o indirettamente (commissione ad un'organizzazione esterna), i propri fornitori/subfornitori

audit di parte terza: un ente terzo (indipendente) valuta il sistema di responsabilità sociale dell'organizzazione rispetto alla norma di riferimento per poter rilasciare la certificazione

L'iter di certificazione SA 8000 è molto simile a quello previsto per ISO 9000 e ISO 14000, e si articola nelle seguenti fasi:

fase preliminare: preparazione della visita

pre-assessment

riesame documentale

audit iniziale e rilascio di certificato

audit periodici e di sorveglianza

Il sistema di responsabilità sociale segue il cosiddetto principio di Deming da applicarsi ciclicamente:

(continua a pag. 7)

(segue da pag. 6)

Pianificazione (plan)

identificare le aree di attività
confrontare le prassi vigenti con i requisiti della SA 8000
individuare le prescrizioni legislative/regolamenti
fissare gli obiettivi di responsabilità sociale
nominare un responsabile del sistema di gestione della SA 8000

Attuazione (do)

ottenere il consenso della Direzione
coinvolgere il personale, eseguire attività di formazione
attuare quanto prescritto nelle procedure
comunicare all'interno e all'esterno

Verifica (check)

verificare l'attuazione delle procedure
eseguire audit interni
prepararsi per l'audit di certificazione

Riesame/miglioramento (act)

attuare azioni correttive e preventive
assoggettarsi a verifiche ispettive di sorveglianza

| SA 8000 | Requisiti | Documenti collegati |
|---------|--|---|
| | 1. Lavoro infantile | Convenzione ILO 138, Raccomandazione ILO 146 Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti dei Bambini |
| | 2 Lavoro obbligato | Convenzioni ILO 29 e 105 |
| | 3. Salute e sicurezza | Convenzioni ILO 155 e 164 ISO 14001, EMAS II, legge 626, BS 8800 |
| | 4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva | Convenzioni ILO 87 e 98 |
| | 5. Discriminazione | Convenzioni ILO 100, 111, 159 |
| | 6. Procedure disciplinari | Dichiarazione Universale dei Diritti Umani |
| | 7. Orario di lavoro | CCNL |
| | 8. Retribuzione | CCNL |
| | 9. Sistema di Gestione 9.1 Politica 9.2 Riesame della Direzione 9.3 - 9.4 Rappresentanti dell'Azienda 9.5 Pianificazione e Implementazione 9.6 - 9.7 - 9.8 Controllo dei Fornitori 9.9 - 9.10 Problematiche e Azioni Correttive 9.11 Comunicazione Esterna 9.12 Accesso alle Verifiche 9.13 Registrazioni | |

(continua a pag. 8)

Principi Comuni con le norme gestionali

Coinvolgimento del management

Tutti i settori dell'azienda sono coinvolti

Privilegia la prevenzione piuttosto che il controllo

Esorta a gestire gli aspetti che possono essere controllati o influenzati

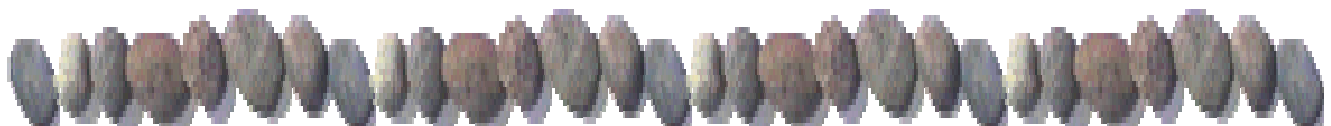
Finalizza al miglioramento continuo

Devono essere considerati come stakeholders (portatori di interessi) i lavoratori (compresi bambini e famiglie), i clienti e consumatori, i fornitori (filiera produttiva), gli azionisti, le assicurazioni, gli organismi di certificazione, i governi, le associazioni non governative, la collettività

Affinità tra SA 8000, ISO 9000, ISO 14000:

| Punti | SA 8000 | ISO 9000 | ISO 14000 |
|-------|--|----------|-----------|
| 1.0 | Lavoro infantile | - | - |
| 2.0 | Lavoro Forzato | - | - |
| 3.0 | Salute e sicurezza | - | - |
| 4.0 | Discriminazione | - | - |
| 5.0 | Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva | - | - |
| 6.0 | Pratiche disciplinari | - | - |
| 7.0 | Ore di lavoro | - | - |
| 8.0 | Retribuzione | - | - |
| 9.0 | Sistema di gestione | 4.2 | 4.1 |
| 9.1 | Politica | 4.1 | 4.2 |
| 9.2 | Riesame della Direzione | 4.1 | 4.6 |
| 9.3 | Pianificazione e Implementazione | 4.2 | 4.3.4* |
| 9.4 | Controllo dei fornitori | 4.6 | - |
| 9.5 | Trattamento dei rilievi, Azioni Correttive | 4.14 | 4.5.2 |
| 9.6 | Comunicazione Esterna | - | 4.4.3 |
| 9.7 | Accesso alle verifiche | 4.6 | - |
| 9.8 | Registrazioni | 4.16 | 4.5.3 |

* deve contenere l'indicazione della responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi e traguardi.



CGI, per non parlare poi dell'inizio della scalata a Sistemi Informativi. Alla fine degli anni 90 IBM Italia controllava le 3 aziende al 100% per un numero di addetti superiore alle 2500 unità. Negli anni 2000 drastica inversione di tendenza: IBM non investe più in Italia, ma vende, dismette e trasferisce all'estero (Celestica, TIVOLI, SELFIN e settori di IBM stessa insegnano). Certo, l'entusiasmo, la competenza ed il valore professionale ed umano delle persone sono elementi cardine per il rilancio dell'azienda, come lo sarebbe un piano industriale finalizzato non solo al mantenimento dei posti di lavoro ma al rilancio ed alla crescita della Sistemi Informativi: ma su questi aspetti, tuttora, l'impressione che si ha è che la barca sia semplicemente ormeggiata nel porto in attesa che il suo destino si compia.

Vita Sindacale

Notizie da "mamma" IBM

La RSU IBM della sede di Napoli ha recepito da molti lavoratori segnali di estrema preoccupazione per un fenomeno che, pur non rappresentando per essi una novità nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, sta assumendo negli ultimi tempi una proporzione senza precedenti e minaccia la possibilità di mantenere ad un livello accettabile la loro qualità della vita.

Sempre più spesso accade infatti che i lavoratori devono affrontare condizioni lavorative disagiate essendo coinvolti in frequenti e lunghe missioni o assegnazioni fuori sede e tutto ciò avviene in un contesto che suscita in essi non poche perplessità in merito ai seguenti punti:

- ? ? effettiva necessità di lavorare così frequentemente e a lungo fuori sede
- ? ? mancanza di un quadro normativo chiaro ed uniformemente applicato tendente a bilanciare, almeno sul piano economico, i disagi affrontati dai lavoratori coinvolti in tali situazioni, ma, anzi, applicazione di differenti normative e di riconoscimenti economici assolutamente discrezionali ed aleatori da parte delle linee manageriali
- ? ? mancanza di una chiara e condivisibile strategia aziendale che a fronte dei sacrifici richiesti miri al raggiungimento di un qualsiasi vantaggio futuro per i lavoratori sul piano della crescita professionale, della qualità e stabilità del lavoro, ecc....
- ? ? evidenza che tale preoccupante fenomeno colpisce i lavoratori della sede di Napoli in proporzioni nettamente superiori rispetto alla media in IBM
- ? ? constatazione che non vengono adottati criteri per una equa distribuzione tra tutti i lavoratori della partecipazione assegnazioni di attività in missione fuori sede
- ? ? sensazione che dietro le assegnazioni di attività in missione fuori sede possa nascondersi un vero e proprio strumento di mobbing.

La RSU chiede pertanto all'Azienda un impegno affinché questa preoccupante tendenza venga invertita, invitando le proprie linee manageriali a porre la massima attenzione sui seguenti punti:

- ? ? non usare forzature nel richiedere ai riporti di accettare lunghe trasferte o assegnazioni
- ? ? migliorare la comunicazione e la sinergia tra i vari settori aziendali affinché venga massimizzato il coinvolgimento delle risorse locali rispetto alle esigenze operative dei progetti, superando gli irragionevoli impedimenti alla fungibilità di professionalità provenienti da diversi settori.
- ? ? laddove e' possibile ricorrere a tutte le tecnologie telematiche che consentono di "remotizzare" le attività.
- ? ? politiche formative atte al mantenimento e allo sviluppo di tutte le competenze necessarie

Queste sono solo alcune delle problematiche che saranno discusse in una prossima assemblea.

La RSU si rivolge infine a tutti i lavoratori invitandoli a rivolgersi ai loro rappresentanti sindacali per qualsiasi problema, sia relativo ai punti su esposti, che ad altri.

Rsu IBM Napoli

Napoli 25-09-2006



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

ELEZIONI RLS

A breve procederemo al rinnovo della cariche di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. A tal fine vi anticipiamo di aver candidato alcuni "vecchi Rls" per il mantenimento della memoria storica sulla materia e di alcuni nuovi Rsu per che riteniamo il naturale, nonché corretto ricambio di rappresentanti.



Siamo lieti di comunicare che il Fondo EST, dal **12 settembre 2006**, è operativo presso la sede di via Pisanelli 40A, in Roma e tra i primi impegni si stanno mettendo a punto le procedure per avviare la contribuzione ordinaria.

Nel corso del mese di settembre sarà definito il nomenclatore delle prestazioni di sanità integrativa cui hanno diritto i lavoratori del Commercio, Turismo e Servizi.

Dal **10 al 30 ottobre 2006** sarà possibile perfezionare l'iscrizione al Fondo con la trasmissione delle liste di contribuzione, contenenti gli estremi per l'identificazione dei lavoratori aventi diritto all'assistenza sanitaria integrativa e con il versamento della prima contribuzione ordinaria.

Con il versamento di ottobre, relativo al trimestre ottobre/dicembre, si darà piena attuazione alla fase operativa, dopo gli adempimenti del dicembre 2005, per il rispetto pieno di quanto previsto dal CCNL del terziario e del turismo.

I versamenti saranno trimestrali ed, in occasione di ciascun versamento, si potrà aggiornare la lista di contribuzione.

Per i lavoratori in regola il **primo aprile 2007** si prevede l'avvio dell'erogazione delle prestazioni di assistenza sanitaria integrativa.

Il sistema informatico progettato per il fondo EST consentirà alle Aziende di compiere in via telematica tutte le incombenze amministrative: l'Azienda collegandosi con il sito www.fondoest.it potrà fornire i propri riferimenti, scaricare la lista di contribuzione relativa ai lavoratori, ricevere il bonifico prestampato con il calcolo di quanto dovuto.

Nel sito saranno presenti tutte le informazioni indispensabili per conoscere il Fondo: lo Statuto, il regolamento delle prestazioni, il nomenclatore delle assistenze di sanità integrativa e le istruzioni per la "registrazione guidata".

Si completa con il mese di ottobre e, in particolare, con il successivo avvio delle prestazioni del mese di aprile, un primo periodo di intensa attività, che ha visto Confcommercio, Filcams, Fisascat e Uiltucs, insieme, protagonisti di un grande impegno sociale a favore dei settori Commercio, Turismo e Servizi. Un impegno unico nel panorama contrattuale italiano che consente ai nostri settori un balzo nella qualità della vita dei lavoratori, esaltando la responsabilità sociale delle Aziende.

E' opportuno, infine, segnalare le modalità di contatto con il fondo EST che con i suoi uffici, il Direttore Massimo Nozzi e tutto lo Staff, sono a disposizione delle Aziende e dei Lavoratori per qualsiasi informazione o chiarimento.

Fondo EST

Sito internet: www.fondoest.it

e.mail: segreteria@fondoest.it posta@fondoest.it

Indirizzo: via Pisanelli 40-40/A 00196 Roma

Cordiali saluti.

Il Vice Presidente
Brunetto Boco

Il Presidente
Simonpaolo Buongiardino

COMUNICATO FINSIEL

Responsabili poco responsabili

Dopo un anno e mezzo dall'acquisizione le promesse di Tripi non sono state mantenute. Ve le ricordate le interviste dell'epoca? Azienda modello Microsoft, joint venture verticali, acquisizioni, un miliardo di euro di ricavi, aumento dei margini, digitale terrestre e business process outsourcing per vincere la sfida del mercato.

Un anno e mezzo non è un tempo così breve, non vi pare?

Invece non c'è un piano industriale (vedi comunicati precedenti), permangono le difficoltà sul piano finanziario (vedi anche alla voce "Fornitori"), il processo di integrazione tra Cos e Finsiel è più complicato di quanto si prevedesse (vedi fusione slittata nel tempo e senza più la società Cos, almeno in prima battuta), la comunicazione aziendale salta disinvoltamente dalle disquisizioni sulle prospettive internazionali alle precisazioni di carattere entomologico (vedi smentita "In Atesia non pulci ma moscerini"). Forse il gruppo Almaviva ha deciso di farsi conoscere più per i conflitti sindacali che per le iniziative industriali. Dai licenziamenti in XCos alla situazione incandescente di Atesia, dagli scioperi dei lavoratori di Arese contro lo smembramento e la delocalizzazione delle attività di InAction a quelli dei siciliani di Alicos contro il cambio del contratto nazionale. E ancora gli scioperi contro la cassa integrazione e contro il rischio di chiusura del centro Cos di Roma, quelli in Krenesiel (ancora cassa integrazione), quelli in Banksiel contro la disdetta degli accordi sindacali (poi sospesa). Tutte le aziende del gruppo Almaviva sono nel pieno di conflitti sindacali. In questo quadro si colloca la decisione di avviare i colloqui per gli esodi incentivati anche in Finsiel. Una scelta irresponsabile, che sta immediatamente provocando conseguenze pesanti sul clima aziendale, in termini di preoccupazione e di incertezza.

Benzina sul fuoco.

Sicuramente il modo peggiore di avvicinarsi all'incontro al Ministero dello Sviluppo Economico richiesto dal sindacato. Denunciamo anche il fatto che, in alcuni colloqui, si continua a insinuare un implicito coinvolgimento del sindacato.

Basta!

E ci chiediamo se, in questa iniziativa, ci sia anche lo zampino di un alto dirigente assunto recentemente in Almaviva. Era arrivato con la fama di "tagliatore di teste" e forse per questo motivo ha fatto una certa impressione scoprire che, immediatamente dopo la sua nomina, una importante società del gruppo ha assunto, con qualifica di Quadro, una persona che porta lo stesso cognome del "nostro". Siamo convinti che si tratti di semplice omonimia, il caso contrario sarebbe davvero stravagante.

Roma, 13 settembre 2006

RSU Finsiel

SAGA SELFIN

Nella nuova puntata della "saga Selfin" spunta un nuovo e ancora una volta poco rassicurante personaggio: il gruppo Almaviva, di cui si parla anche nel comunicato su riportato della Rsu Finsiel, che, in RTI con la società CNI, ha presentato domanda per l'acquisto di SELFIN!!!!!!

In considerazione di quanto brevemente accennato all'interno del comunicato Finsiel, speriamo FORTEMENTE per i nostri colleghi Selfin che non si tratti del classico passaggio dalla padella alla brace!



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
L. Falsaperla
F. Mugnari
V. Pecoraio
M. Rossi
C. Simonelli

Stampato in proprio
Iscriz. registro stampa
Tribunale di Roma
n. 226 del 2.5.1995