

DUMP!

Notiziario della RSU della Sistemi Informativi -

Dicembre 2006

In Primo Piano

Editoriale	1
Comm.Paritetica	3
Spazio aperto	5
Donna Informa	7
Vita Sindacale	10

Altri articoli

Zanzara	6
Angolo 626	9
Comm. Parit.	11
SELFIN	11
Informazioni	13
Notizie	14
La Musa	15

EDITORIALE

Cari colleghi, come avete potuto notare, da questo numero, cambia la veste editoriale di DUMP.

La nuova veste è stata scelta perché dettata da diversi fattori, in primis per migliorare aspetto grafico e leggibilità, poi per adattarne l'uso a situazioni diverse dalla stampa ed infine come segnale della nuova forza e del nuovo vigore della rinnovata RSU.

RSU che, grazie anche ai nuovi eletti, alla loro voglia di fare ed alla loro energia, si è rafforzata:

avviando una serie di proposte da sottoporre all'azienda (contratto integrativo, proposta per l'asilo nido aziendale, etc.); proseguendo, attività precedentemente concordate dalla RSU uscente, (monitoraggio delle ferie, commissione paritetica, etc.); firmando con l'azienda gli accordi relativi all'elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale (certificazione SA8000) e per la Sicurezza e Salute sul Lavoro (legge 626/94).

Non nascondiamo le difficoltà

nelle attività intraprese, ma desideriamo, come sempre, essere chiari fino in fondo, se vogliamo raggiungere dei risultati, e noi RSU lo vogliamo fortemente, atti al miglioramento della nostra vita lavorativa, abbiamo bisogno del vostro sostegno e del vostro aiuto.

Effettueremo delle assemblee, per informarvi direttamente su ciò che stiamo svolgendo e sugli sviluppi, per questa ragione che vi invitiamo a partecipare compatti e numerosi.

Tutti sanno che c'è stata una nuova riorganizzazione aziendale che ha eliminato dalla linea gerarchica i capi area a cui è seguita la nomina di alcuni 'capi settore virtuali', e come tali assenti nel nuovo organigramma. Questa scelta, in teoria, serve per eliminare i relativi costi da quelli delle strutture di staff rendendo disponibili le risorse, così liberate, sul mercato, per conseguire come obiettivo ultimo un maggiore profitto all'azienda.

In realtà, questa operazione aumenta il numero degli idle ed allontana il dipendente dalla struttura aziendale, poiché non ha più un rapporto diretto con il proprio responsabile e deve riuscire ad instaurarne uno con queste nuove figure, costrette a gestire un elevato numero di risorse.

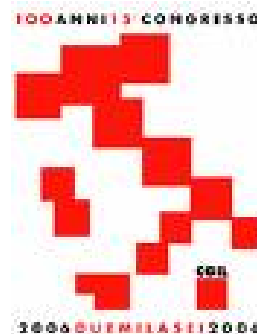
In molte delle riunioni organizzate dall'azienda si è evidenziato il forte gap presente nell'area commerciale e la strategia 'limitante' di riferirsi esclusivamente ai grandi clienti snobbando le piccole e medie imprese. Tale scelta spiega anche perché parte della area commerciale sia stata ridimensionata. L'azienda dovrebbe andare in modo molto più energico sul mercato, in tal senso è da apprezzare il conseguimento della certificazione sulla Responsabilità Sociale dell'Impresa (SA8000), che dovrebbe migliorare il suo rapporto coi dipendenti e nel contempo garantire punteggi migliori per l'aggiudicazione delle gare nella P.A..

Vogliamo rimarcare come tale certificazione sia stata ottenuta grazie alla collaborazione, al significativo apporto ed ai contributi procedurali forniti dalla RSU, dimostrando quali capacità siamo in grado di mettere in campo per il bene di questa azienda. Lavorare insieme alla RSU deve essere visto come un plus per l'azienda e non come una diminuzione del suo potere decisionale.

Molti sono i passi ancora da fare soprattutto sulla valorizzazione dei lavoratori, ne parliamo proprio in uno dei nostri articoli, per cercare di massimizzare il loro impiego, va sicuramente migliorato l'utilizzo degli strumenti che l'azienda stessa ha creato per il monitoraggio delle conoscenze e della formazione dei dipendenti.

Un esempio per tutti: periodicamente i vari responsabili richiedono fogli excel, in svariati formati, con le conoscenze tecniche del lavoratore, quando esiste un prodotto di *skill inventory* sulla Intranet con il profilo di ogni singolo dipendente, aggiornabile costantemente.

Ci vuole una maggiore collaborazione tra management e dipendenti, seguendo con maggiore attenzione lo sviluppo professionale dei lavoratori, valorizzando le capacità professionali, si crea un'attenzione alla persona che si sente realizzata e non si sente considerata, come purtroppo accade oggi, una macchina per fatturare... nella migliore delle ipotesi.





Commissione paritetica a senso unico

Dopo l'accordo firmato presso l'unione industriali di Roma, la società si è vista costretta a sedere ad un tavolo, formando una commissione paritetica per discutere del contratto integrativo.

Nel primo incontro la commissione si è riunita e lo scopo di questo primo incontro è stato rispettato.

Sono stati definiti i componenti della commissione, quali sono i suoi compiti, quali dovranno essere i suoi risultati, è stata definita la modalità di convocazione degli incontri, e infine, è stato concordato tra le parti che la commissione necessitava, per avere risultati migliori, di una calendarizzazione degli incontri e di una verbalizzazione degli stessi.

Fin qui tutto bene se si legge il verbale dell'incontro così come è, ma se andiamo a leggere tra le righe già qualcosa incomincia ad andare per il verso sbagliato, si già dal primo incontro, dove dalle parole e dall'atteggiamento della parte aziendale traspare quel solito spirito di voler condurre il gioco, di voler far prendere alla strada la direzione da loro voluta.

Ma non è questo lo scopo della commissione paritetica. Una commissione paritetica dovrebbe discutere dei trattamenti economici e normativi, in vigore nella nostra

società e poi proporre modifiche e migliorie da discutere in un secondo momento in altre sedi.

Ed anche nel secondo incontro la componente aziendale si è dimostrata poco collaborativa ed ostruzionista nei confronti dei lavori della commissione.

Prima dell'incontro avevamo inoltrato ai membri dell'azienda una richiesta con una serie di informazioni che per noi era impossibile reperire, ma che sarebbero stati importanti per un lavoro più approfondito e qualificato della commissione. Come al solito i dati forniti erano approssimativi o del tutto mancanti. Avevamo chiesto numeri e ci sono state date percentuali, ed alcune informazioni, come **'la media degli stipendi suddivisi per livelli e fasce di anzianità'** che noi avevamo chiesto per inserire nel futuro contratto integrativo anche dei meccanismi di riequilibrio salariale tra i dipendenti, e non per una nostra curiosità, ci sono state negate.

Durante l'incontro si è parlato fondamentalmente di due punti, molto importanti, 'ticket' e 'Turni e reperibilità'. Come sappiamo ad oggi ci sono diversi trattamenti per la fruizione dei buoni pasto, dovuti alle fusioni che la nostra azienda ha passato.

C'è chi prende i buoni pasto, chi li ha in busta paga, chi compila la nota spese per rimborso pranzo, e chi non prende nulla e deve pagarsi il pranzo.

Noi pensiamo che questa situazione sfiori l'assurdo, non possono esistere dipendenti di classe A e dipendenti di classe B, due pesi e due misure. Sarebbe più giusto dare un buono pasto, adeguato ai costi della vita odierni, a tutti i dipendenti dell'azienda. Per ora l'azienda si è limitata a fornirci le percentuali dei dipendenti che hanno un rimborso (ticket, nota spese) per il pranzo, senza pronunciarsi sulla situazione attuale.

Per quanto riguarda i turni e la reperibilità, a parte l'assurdità che vengono regolamentati tramite un articolo pubblicato nella Newsletter aziendale risalente ad Aprile 2005 (!!) e non tramite una Nop, l'azienda ci ha fornito sempre una percentuale di quanti colleghi sono soggetti a turni e reperibilità, senza concederci un numero preciso. Anche in questo caso, dal nostro punto di vista, ci sono da migliorare molte cose.

Prima di tutto deve essere assolutamente chiaro, scritto ed evidenziato, che deve

essere garantita **'LA VOLONTARIETÀ DEL LAVORATORE'**, nessuno può o si deve sentire costretto ad accettare di sottoporsi a tale regime di lavoro, e che l'adesione a tale regime non è da considerarsi una tantum, ma deve essere rinnovabile, in modo che un lavoratore può chiedere di essere reintegrato nel normale orario di lavoro.

Questi sono solamente due dei punti che la commissione paritetica dovrà trattare, ma il lavoro duro e tedioso che ci aspettavamo, si andrà sempre più complicando se l'azienda continuerà con questo atteggiamento ostile nei nostri confronti, fornendoci dati aleatori, o mancanti, etichettando questa mancanza come **'argomento da non affrontare in commissione'**.

La nostra domanda è questa: chi dovrebbe decidere quali argomenti portare in commissione, l'azienda o i lavoratori che avanzano delle richieste per migliorare la loro posizione economico-lavorativa insoddisfacente per troppi?

Siamo noi che dobbiamo dare il contributo più grande alla commissione, che dobbiamo essere la parte trainante, per poter poi arrivare ad una contrattazione di secondo livello, di un contratto integrativo che sia utile ai lavoratori e non che curi solamente gli interessi dell'azienda, e chi gli permetta di mettersi il cuore in pace rispetto all'accordo firmato presso l'unione industriali e rispetto alla SA8000.

Ed è per questo che ancora una volta, rischiando di essere ripetitivi, ribadiamo l'importanza dell'unità dei lavoratori, soprattutto per un aspetto a noi così vicino e per noi così importante. È per questo che ancora una volta vi chiediamo maggiore partecipazione alle prossime assemblee, per essere più propositivi sulle cose che andremo ad inserire nel contratto, e soprattutto per cercare di ottenere quell'unità e collaborazione che ci servirà per lottare ed ottenere il **NOSTRO** contratto integrativo.

MARTEDI' 19 DICEMBRE
(ORE 9:30 – 12:30)

ASSEMBLEA

Dei lavoratori della Sistemi Informativi di Roma

Ordine del giorno:

- **Aggiornamento situazione Sistemi Informativi dopo l'incontro con la Direzione Aziendale del 15 Dicembre, presso l'Unione Industriali di Roma**
 - TFR: Novità alla luce della finanziaria 2007
 - Bozza Contratto Integrativo Aziendale
 - Varie ed eventuali

Vi aspettiamo tutti presso il Teatro degli Accettella
Via Genocchi – Dietro la Regione Lazio



Meglio perdere 500 euro al giorno, o meglio perderne 150 ?

Qualunque persona di buon senso risponderebbe che è meglio perderne 150. La risposta standard in Sistemi Informativi è invece che è meglio perderne 500.

C'è una logica, sia pure perversa, in questo paradosso: il meccanismo, che temo non sia affatto chiaro all'amministratore delegato, è il seguente: abbiamo una contabilità analitica per singolo progetto; ogni singolo progetto dovrebbe essere redditizio; quindi, immettere una risorsa che costa "troppo" rispetto al ricavo medio per persona del progetto, è possibile solo se più che compensata dalla presenza di persone che costano sensibilmente meno di tale ricavo medio; nella pratica, questa felice situazione si verifica assai raramente; quindi, quasi tutte le persone che costano appena oltre il ricavo medio per persona che in questo periodo la società riesce a spuntare sul mercato, non vengono mai utilizzate nei progetti. Dato che tali persone non possono essere fucilate, il risultato per l'azienda è il

seguito: dal punto di vista del rapporto costi/ricavi, i costi si appesantiscono inutilmente: se per la contabilità del singolo progetto l'immissione di una persona extracosto è negativa, per il bilancio consolidato aziendale, il fatturato aggiuntivo generato andrebbe comunque ad aumentare i ricavi e quindi a migliorare la differenza ricavi – costi; dal punto di vista della professionalità aziendale, vi è una inevitabile dispersione di risorse e di esperienze: persone di notevole esperienza (perché ovviamente sono queste quelle che "costano troppo") vengono collocate negli sgabuzzini dell'azienda, a ingrossare la struttura interna, fino a quando non si riuscirà a liberarsene con l'ennesimo ciclo di incentivi all'uscita (che costa anch'esso all'azienda); dal punto di vista della soddisfazione dei clienti, la sotto utilizzazione delle competenze non può che provocare danni al successo dei singoli progetti. La recente ristrutturazione organizzativa, che porta in linea teorica a dover procedere alla

ricollocazione produttiva di oltre 50 persone ad alto costo (gli ex people manager), è in evidente e stringente contraddizione con la logica perversa sopra descritta. A meno, ovviamente, che il vero disegno sia di liberarsi di queste persone. Ora, viviamo davvero in uno strano mondo. Confindustria, cui l'azienda fa riferimento, non fa che esortare il governo ad aumentare l'età pensionabile. Tecnicamente, dal punto di vista demografico, ha certamente ragione. Però in azienda (e in tutte le aziende, purtroppo), uno che ha più di 45 anni è una risorsa obsoleta, di cui liberarsi al più presto. Magari con un bel prepensionamento a carico dello Stato. Sarebbe il caso di cambiare pensiero. Sarebbe ora di pensare una strategia che non sia la solita, questa sì davvero obsoleta, soluzione di tagliare i costi del lavoro. Ci sarebbe il modo, se lo si volesse. Mettere al lavoro le persone sempre, osare



impegnarle su progetti di sviluppo interno quando non c'è lavoro fuori, sfidarle a inventare ed innovare. Sfidarle a pensare a qualcosa di utile da vendere sul mercato. Ad esempio, è perfino ovvio che la nostra disastrosa pubblica amministrazione ha bisogno di innovazione ed efficienza, ma è altrettanto ovvio che se un'azienda come Sistemi Informativi continua ad aspettare le richieste e non propone soluzioni davvero nuove, va poco lontano. La PA non è spesso in grado di esprimere compiutamente le proprie esigenze. Dovremmo essere noi, aziende sulla frontiera dell'innovazione, a inventare prodotti e servizi credibili ma immediatamente utili, e andare a proporli. Che so, integrazione vera fra amministrazioni (mi viene in mente il paradossale giro del papa delle multe fra amministrazioni, su cui pure stiamo lavorando, ma c'è una miniera di problemi del

genere su cui lavorare...). Cambiare pensiero significa anche comunicare una missione e una speranza ai propri dipendenti, dandogli un orizzonte di medio periodo per crescere: se l'azienda continua a misurarsi sui risultati dell'ultimo trimestre, e a cambiare amministratore delegato ogni sei mesi, avrà sempre il fiato corto e nessuna idea nuova. Se avrà obiettivi più ambiziosi e lunghi, potrà coinvolgere le intelligenze delle persone di cui dispone, ed anche liberarsi (lecitamente e giustamente, in questo caso) dell'eventuale zavorra di scarso merito e capacità. In caso contrario, nessuno osi prendersela con i lavoratori se si sentono demotivati e lavorano poco e male. Perché e come potrebbero fare diversamente?



LA ZANZARA

L'etica è all'origine dell'arte di raccomandare agli altri i sacrifici richiesti per cooperare con noi stessi.

Lord Bertrand Russell



Donna Informa

Con questo articolo inauguriamo l'angolo dedicato alle pari opportunità.

Questo spazio sarà riservato ai problemi che le numerose donne presenti nella nostra azienda (e non solo!) incontrano quotidianamente nell'ambito lavorativo; ci tengo a sottolineare che le donne su Dump si assegnano uno **spazio** solo per dare risalto agli argomenti che le riguardano, non per ribadire l'emarginazione che alcuni uomini ancora oggi tentano di imporre.

Tale tipologia di uomini spesso hanno come complici proprio noi donne, che per prime dovremmo rifiutare con forza certi stereotipi e pretendere di essere impiegate e valutate alla pari del "sesso forte"; conservando, sicuramente, la nostra femminilità (che è la cosa che ci rende migliori), ma pretendendo il giusto trattamento sia in termini di carriera sia in termini economici.

E' evidente che il "*mondo del lavoro*" è costruito a misura di uomo e ciò non ci aiuta: siamo sempre divise fra casa e ufficio, a volte viviamo anche con i sensi di colpa perché non riusciamo come vorremmo né nell'una né nell'altro.

Per arrivare a fare il meglio in entrambi e realizzarci come vorremmo, dobbiamo iniziare a **PRETENDERE** di essere aiutate, non compatite o vessate e dobbiamo **ESIGERE** di essere valorizzate al meglio, dandoci tutti i mezzi possibili per consentirci di vivere il lavoro in modo sereno.

Noi della RSU di Roma, abbiamo cominciato ad intraprendere questa lotta, con il piccolo passo della realizzazione del nido aziendale; riteniamo fortemente che possa essere un valido aiuto per molte colleghe quindi, cercheremo di portarlo avanti tentando l'impresa biblica di convincere l'azienda ad investire in un progetto che è utile sia alla sua IMMAGINE (ricordate la **SA8000?**), sia alle sue dipendenti!



Gocce di memoria

1791- Olympe de Gouges scrive la Dichiarazione dei Diritti della Donna e della Cittadina, per rivendicare l'estensione alle donne della Dichiarazione dei Diritti dell'Uomo promulgata durante la Rivoluzione Francese.

Le donne, attualmente, sono cittadine di serie A, al pari degli uomini. Esse sono padrone di se stesse e godono dell'eguaglianza giuridica e di tutti gli stessi diritti degli uomini. Possono accedere a tutte le professioni e a tutti gli uffici. Non è sempre stato così, in passato la donna era un accessorio del capofamiglia (padre o marito). Nel Codice di Famiglia del 1865 le donne non avevano il diritto di esercitare la tutela sui figli legittimi, né tanto meno il diritto ad essere ammesse ai pubblici uffici. Le donne sposate, non potevano gestire i soldi guadagnati con il proprio lavoro, perché ciò spettava al marito. L'articolo 486 del Codice Penale prevedeva una pena detentiva da tre mesi a due anni per la donna adultera, mentre puniva il marito solo in caso di concubinato.

In questo nuovo spazio, dal nome suggestivo "**Gocce di memoria**" vogliamo ricordare le lotte e gli sforzi che le donne hanno compiuto per ottenere l'emancipazione di cui oggi tutte noi usufruiamo.

Le donne hanno contribuito, nel corso della storia, all'affermazione degli ideali d'uguaglianza e libertà a partire dalla Rivoluzione francese.



Aggiornamenti sull'asilo nido aziendale

Il sondaggio sull'asilo nido aziendale ha avuto un esito estremamente positivo (rif. DUMP di ottobre), ciò ci ha spronato a metterci subito in azione e per questo abbiamo deciso di rivolgerci a chi era in grado di indicarci la strada da seguire per raggiungere il nostro obiettivo.

Attraverso un nostro collega abbiamo interpellato l'associazione "**IMPRONTE**" che si occupa della "*tutela del processo maturativi del bambino ad iniziare dalla prima infanzia*"; le dottoresse dell'associazione ci hanno illustrato sia i progetti educativi applicabili all'interno di un valido asilo nido, sia i passi burocratici necessari al raggiungimento dell'obiettivo ma, soprattutto, ci hanno consigliato di conoscere l'intenzione dell'azienda in merito al progetto, prima di impiegare inutilmente le nostre forze.

Abbiamo, comunque, deciso di raccogliere quante più informazioni possibili, in modo da presentare all'amministrazione un quadro dettagliato del progetto; per fare ciò, attraverso l'impegno di un nostro delegato sindacale, siamo riuscite ad incontrare la **collaboratrice** dell'assessore Maria Coscia (Politiche Educative e Scolastiche del comune di Roma).

Durante questo incontro ci è stato presentato l'iter burocratico da seguire che, in breve, è il seguente:

- a) presentazione della **DIA** (Denuncia Inizio Attività) per l'inizio dei lavori di ristrutturazione della struttura che deve ospitare l'asilo; contestualmente alla DIA va presentata la richiesta di cambio destinazione d'uso se i locali non erano precedentemente adibiti ad attività scolastiche.
- b) alla fine della ristrutturazione, che deve rispettare regole ben precise e dettagliate, è necessario richiedere il certificato di idoneità dei lavori all'ufficio **SISP** della ASL di zona.
- c) ricevuto l'OK della ASL è possibile presentare la **richiesta d'apertura e funzionamento del nido** presso la **U.O.S.E.C.S** (Unità Organizzativa Scuola, Educazione Cultura e Sport) del Municipio.
- d) ottenuta l'autorizzazione si può fare richiesta per ricevere i contributi finanziari rilasciati dal Comune di Roma per ogni bambino iscritto al nido e proveniente dalla lista d'attesa dei nidi comunali.

Lo scoglio maggiore da superare sono i requisiti dei locali che dovrebbero accogliere l'asilo, infatti, per legge, si prevedono 10 mq per bambino (noi abbiamo pensato ad un asilo per 30 bambini!!!) e lo spazio esterno necessario e dedicato!

Noi avremmo individuato, qui a Settechiese, uno spazio che ci sembra adatto e che risparmierebbe all'azienda la spesa dell'affitto di locali esterni, riducendo così anche la spesa della retta; **non sappiamo** però se l'amministrazione ha in progetto un utilizzo diverso di tale spazio.....soprattutto **non sappiamo** se l'azienda ha la **VOLONTA'** di realizzare l'asilo.....!

Certamente **sappiamo** che la realizzazione di questo progetto sarà veramente **UTILE** alle donne che vogliono essere oltre a **delle brave mamme** anche delle **valide dipendenti!**



Perché fare il RLS?

Devo essere sincero.

Quando Leonardo, nella prima riunione di RSU, ci ha ricordato che a breve occorreva rinnovare l'impegno dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza ed ha chiesto chi dava la disponibilità a ricoprire il ruolo, senza pensare e senza alcun dubbio ho dato il mio nome.

Per me, cresciuto nel volontariato sociale, si presentava un'occasione di servizio concreto, attivo e fattivo nei confronti dei colleghi, i quali spesso (e lo dico con ragion di causa, essendomi capitato direttamente), vuoi per ignoranza delle disposizioni di legge, vuoi per "indicazione" di "capi e capetti" i quali ti dicono "non possiamo farci niente, il cliente ci dà questi locali..." o frasi simili, si trovano ad accettare situazioni lavorative, a voler essere gentili, "indecorose", senza alcuna difesa.

Da quel momento ho cercato di informarmi e di capire meglio il ruolo di RLS per cui mi proponevo.

E' un ruolo importante per la difesa dei diritti alla salute e difesa della sicurezza dei lavoratori, che necessita di iniziativa e di propensione all'ascolto:

occorre essere sempre pronti a cogliere malesseri e/o trascuratezze, incurie e "soprusi", ogni situazione che possa essere di nocumento al lavoratore;

occorre portare a conoscenza e chiedere con la dovuta decisione la soluzione del problema alla controparte aziendale, controllando che le opportune azioni siano intraprese ed abbiano l'effetto desiderato;

occorre collaborare con la controparte aziendale al fine di evitare il ripresentarsi di situazioni non sicure per i lavoratori;

occorre ...

Potrei continuare, ma tutto ciò vuole solo comunicare come, con il prendere coscienza del ruolo, io mi sentissi.

Sempre più forte mi sembrava l'impegno, sempre più alta la sfida. Questo ha, però, rafforzato in me la scelta fatta, dandomi la voglia di impegnarmi al massimo delle mie possibilità, di essere a disposizione dei colleghi che vogliono presentare i loro pareri, indicazioni o denunce, per fare in modo che i lavoratori della S.I., sia nelle sedi che presso i clienti, non debbano più vivere e lavorare in modo non sicuro.

Ringrazio a mio nome ed a quello di Manuela, Federico, Vincenzo, Marco e Claudio tutti i colleghi che ci hanno espresso la loro fiducia ed hanno creduto nel nostro impegno.

Marco Fornari



Representing all Employees of IBM and IBM-subidiaries in the European Countries

INFORMAZIONI
DAL

COMITATO AZIENDALE EUROPEO IBM

n.3/2006

Rappresenta gli 8.938 lavoratori IBM delle 10 società del Gruppo IBM ITALIA

XIV Regular Meeting
Bruxelles, 24-26/10/2006

NOTIZIE PRINCIPALI

RISULTATI FINANZIARI

Profitti positivi per i due IOT: quinto quarter di crescita. Italia in ripresa. Customer satisfaction da migliorare.

CLIMA E MORALE INTERNO

IBM riconosce l'esistenza di un problema motivazionale in Europa, come sottolineato dal Global Pulse Survey. Stanziato un pool di 167M\$ per incrementi salariali. Altre iniziative in programma. Miglioramento del Performance Bonus.

VENDORIZZAZIONI E ACQUISIZIONI

Nuove vendorizzazioni in Olanda e Francia, ma nessun impatto in Italia. Acquisizioni in corso: ISS, FILENET, MRO.

CUSTOMER FULFILMENT/GISE

Continua l'attività di delocalizzazione: alcuni nuovi dati forniti al CAE, ma il business case non è ancora stato fornito, come richiesto più volte.

OPINIONE DEI DELEGATI SINDACALI EUROPEI

"L'Europa ha un serio problema", ha affermato il Chairman del Board di IBM Europa, Mr. Hans Ulrich Maerki, di fronte al Comitato Aziendale Europeo. Gli Europei sono sempre stati capaci di creare ed innovare. E continuano ad esserlo, così come evidenzia l'ultima classifica di competitività del World Economic Forum, nella quale risulta che sette paesi europei sono presenti nella top 10". Invece, a quanto ha detto Mr. Maerki, il costo del lavoro europeo è troppo alto. Se nulla cambierà, compagnie come IBM continueranno a trasferire il lavoro altrove, a causa della globalizzazione.

Il CAE dà valore alla presenza di Mr. Maerki e comprende la necessità del cambiamento. Comunque, il CAE fondamentale è in disaccordo con la visione di Mr. Maerki che questi cambiamenti siano di primaria responsabilità dei singoli governi europei.

Il CAE richiede al management IBM di:

- assumere le proprie responsabilità e mostrare leadership lavorando attivamente con i rappresentanti sindacali europei per implementare soluzioni innovative e sostenibili, con riferimento alla Strategia di Lisbona che promuove un forte dialogo sociale per gestire questi cambiamenti;
- provare i risultati dei business case, evidenziando che le attività di spostamento globale sono realmente necessarie e portano benefici a IBM, ai clienti ed ai lavoratori.

Come precedentemente espresso nell'opinione del CAE dell'aprile 2006, un buon clima interno conduce a buoni risultati finanziari, e viceversa. L'Human Capital Index (HCI) di WatsonWyatt dimostra inoltre 'la relazione che esiste fra la gestione del capitale umano e il valore degli shareholders.

L'incremento dell'Earning per Share ratios nelle aziende è stato valutato per il 64% in 5 anni**. Analizzando i risultati dell'ultimo Global Pulse Survey IBM (3Q 2006), il CAE vuole sottolineare che il livello di soddisfazione dei lavoratori è, e lo è stato per molto tempo, non solo significativamente al di sotto della media delle migliori compagnie IT, ma anche sotto la media generale del settore industriale. Per realizzare una crescita sostenibile e mobilitare la forza dell'innovazione in Europa, **il CAE richiede al management IBM di:**

- effettuare significativi investimenti per migliorare e recuperare il clima interno, l'orgoglio e il morale dei lavoratori europei, innalzandoli almeno al livello medio industriale;
- fermare ogni ulteriore erosione di salari, compensazioni, pensioni e tipologie di contratti di lavoro in IBM Europa;
- assicurare che vengano effettuati importanti investimenti per quanto riguarda lo sviluppo di skill e venga comunicata una chiara strategia per creare ed attrarre attività ad alto valore in Europa.

* fonte: WEF, 2006 ** fonte: WatsonWyatt, 2006

Marc Born
Segretario del CAE IBM

Brussels
25 Ottobre 2006



Per maggiori info contatta la tua RSU oppure il delegato italiano al CAE (Davide Barillari- IBM - interno 80637 - Telefono esterno: 039 6000637)

Notizie dalla Selfin

IBM..... L'isola che non c'è

IBM sa che l'innovazione nasce dalla capacità e dal talento delle persone, **Peccato che poi sa anche come liberarsi delle persone senza curarsi più del loro talento.**

IBM crede che gli studenti e i neolaureati siano il patrimonio più prezioso **e meno dispendioso** su cui costruire il futuro del Paese, **soprattutto nell'ottica dei finanziamenti del Paese.**

Ed è in quest'ottica che negli anni '80 nasce la Selfin con le agevolazioni fiscali per il Mezzogiorno acquisendo giovani dipendenti dal consorzio Neapolis ed assumendo neolaureati direttamente dall'università.

Ma quando i finanziamenti sono finiti, con essi finisce anche l'interesse di IBM per il talento di 150 (in origine 350) persone, dipendenti Selfin.

Raccolta Curriculum Vitae e Colloqui Conoscitivi.

ATTENZIONE ! Vi esortiamo a non fare il nostro errore potreste ritrovarvi, tra qualche anno, nella nostra situazione, ossia DISOCCUPATI.

Il 2002 segna per la Selfin, con sede a Caserta, l'inizio di una strategia industriale di delocalizzazione delle principali commesse produttive, di smantellamento occupazionale e di assenza gestionale.

Tale strategia passa prima attraverso i contratti di solidarietà (CDS), poi alla fine del 2004, culmina, attraverso un atto scellerato, nella vendita di Selfin da parte di IBM, la terza azienda al mondo, ad un avventuriero, un imprenditore del Nord, che nel giro di 3 mesi ha condotto l'azienda sull'orlo del precipizio.

Il tutto ha determinato un'ulteriore perdita del 50% della forza lavoro complessiva.

Oggi, la Selfin, è in procedura di Amministrazione Straordinaria in base alla D.Lgs 270/99, c.d. "Prodi Bis", e in attesa di essere venduti di nuovo.

Alla luce della nostra esperienza, oggi il nostro slogan è:

IBM COME LIMONI CI HAI SPREMUTI E POI SVENDUTI



Curricula

Oggi 23 Novembre si è svolto l'IBM DAY presso la Facoltà di Scienze Matematiche Fisiche e Naturali, un incontro che IBM organizza periodicamente nei diversi atenei italiani per conoscere i laureandi e laureati e per raccogliere i loro curricula .

In mattinata i Lavoratori della Selfin Spa (ex società del gruppo IBM ed attualmente in amministrazione straordinaria a seguito di una scellerata vendita ad un bancarottiere del Nord che l'ha portata in pochi mesi sull'orlo del fallimento) sono intervenuti in massa interrompendo temporaneamente l'incontro per testimoniare la loro drammatica vicenda di lavoratori e Lavoratrici che dopo anni di lavoro svolto ai massimi livelli di professionalità vedono svanire ogni prospettiva futura.

La protesta, breve ma incisiva, svoltasi in un clima di estrema correttezza e civiltà, ha puntato tutto sull'elemento sorpresa, ed è stata inscenata da tutti i Lavoratori della Selfin che hanno distribuito a tutti i presenti un volantino riportante i punti più drammatici della vicenda degli ex dipendenti del gruppo IBM, accompagnando in maniera scenografica gli stessi con un limone riportante il nome della propria azienda, Selfin appunto.

Simbolo, quello del limone, non scelto a caso, in quanto tutti i lavoratori portano dentro di sé la bruciante e dolorosa consapevolezza di esser stati spremuti fino all'inverosimile e poi svenduti su un mercato che li ha portati in pochi mesi sull'orlo del fallimento privandoli della dignità di seri professionisti, privandoli della dignità di Lavoratori.

Contemporaneamente apparivano vari striscioni di contestazione nei confronti di IBM accolti nei primi istanti dallo stupore generale, ma successivamente dalla totale approvazione da parte di tutti gli studenti presenti, ai quali i Lavoratori hanno espresso tutta la loro solidarietà ed il loro rispetto per le giuste aspirazioni che accompagnano questo momento della loro vita augurando loro un futuro di successo che non contempi esperienze negative come questa.





Informazione doverosa...

Sabato 11 Novembre 2006

Sanzioni all'impresa se manca l'informazione

Valentina Melis

MILANO

Sanzioni da 3mila a 18mila euro per le imprese che non rispettano gli obblighi di informazione e di consultazione dei lavoratori.

È quanto prevede lo schema di decreto legislativo approvato ieri dal Consiglio dei ministri per recepire la direttiva comunitaria 2002/14/Ce.

Il provvedimento, che dovrà essere esaminato ora dalle commissioni parlamentari competenti, si applicherà alle imprese pubbliche e private con più di 50 lavoratori e che esercitino una attività «anche non a fine di lucro» (la direttiva europea definisce «appropriato limitare il campo di applicazione» di queste regole «alle imprese che impiegano almeno 50 addetti o agli stabilimenti che impiegano almeno 20 addetti», per evitare vincoli «tali da contrastare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese»).

Secondo il testo predisposto dai ministeri delle Politiche comunitarie e del Lavoro, le informazioni e le consultazioni dei lavoratori dovranno riguardare:

la situazione economica, l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa o dell'unità produttiva;

p la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione e, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le misure di contrasto previste;

p le decisioni dell'impresa che possono comportare cambiamenti rilevanti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti.

Lo schema di decreto legislativo lascia comunque ai contratti collettivi il compito di definire le modalità di informazione e di consultazione dei lavoratori, che dovranno garantire «l'efficacia dell'iniziativa», contemperando gli interessi dell'impresa con quelli dei dipendenti.

Alcune informazioni possono quindi essere tutelate: i rappresentanti dei lavoratori e gli esperti che possono assisterli non saranno autorizzati, ad esempio, a rivelare a lavoratori o ad altre persone informazioni espressamente ricevute in via riservata, nell'interesse dell'impresa. Il datore di lavoro «non è obbligato - si legge nel testo - a procedere a consultazioni o a

comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa» o «da arrecare danno».

L'impresa potrà ricorrere al giudice del lavoro, «anche in via cautelare, perché venga dichiarata la riservatezza delle informazioni». Resta ferma l'applicazione del Codice sulla protezione dei dati personali (Dlgs 196/03).

Il decreto legislativo esaminato dal Consiglio dei ministri prevede comunque sanzioni a carico delle aziende per tutelare il diritto all'informazione dei lavoratori: le imprese che non rispetteranno gli obblighi di comunicazione fissati, rischiano una sanzione da 3mila a 18mila euro «per ciascuna violazione».

A ricevere le segnalazioni e ad applicare queste "multe", sarà la direzione provinciale del Lavoro competente per territorio.





Lavoro a tempo

Da un'indagine dell'Istat i lavoratori precari hanno raggiunto la non indifferente quota dell' 11,8% dell'occupazione totale.

Tali dati sono stati presentati dal presidente dell'Istat, Luigi Biggeri, alla Commissione Lavoro alla Camera.

In termini numerici, nel secondo trimestre del 2006 i lavoratori inquadrati con forme di lavoro subordinato a termine ammontavano a 2.214.000, pari al 9,5% del totale dell'occupazione.

Se a questi si aggiungo i collaboratori e i prestatori d'opera occasionale il dato sale a 2.735.000, pari all'11,8% del totale.



Lavoro da casa

Secondo uno studio tra circa dieci anni il classico orario di lavoro, dalle 9 alle 18 dovrebbe scomparire in quanto la tecnologia consente sempre più facilmente di svincolarsi dalla collocazione geografica per poter espletare il proprio lavoro.

Tale ipotesi è suffragata anche dal fatto il 24% degli intervistati ha dichiarato di lavorare meglio da casa. Il 29% ritiene che l'ufficio, così come oggi lo si intende, scomparirà proprio in conseguenza della possibilità di poter operare senza le classiche infrastrutture di un ufficio di stampo classico.



La RSU musa ispiratrice della Sistemi Informativi???

L'elezione della nuova RSU e la numerosa partecipazione dei colleghi alla stessa, aveva acceso in noi la speranza di poter cambiare i rapporti con la S.I. e riuscire a trovare un punto d'incontro con l'amministrazione: purtroppo tale speranza è stata disattesa!

E' chiaro, infatti, quale "**ENORME INFLUENZA**" siamo riusciti ad esercitare presso l'azienda e come le nostre iniziative sono accolte ed ascoltate!!!

La nostra cara Sistemi, purtroppo, ha confermato la tradizione che la vuole ben lontana dal prendere apertamente in considerazione le proposte della RSU o di rendere partecipi i delegati sindacali alla crescita dell'azienda (vedi corsi For.Te, accordo ferie...); in compenso, però, è velocissima nel "**CATTURARE**" le idee che il sindacato produce!!!!

E' stato molto divertente vedere come ormai da anni le nostre proposte ed iniziative siano state rielaborate dall'azienda con **un'invidiabile non chalance**.

Ricordo un episodio avvenuto proprio dopo la nascita del sindacato: la RSU pubblicò **DUMP** per consentire la comunicazione fra sindacato e lavoratori che, altrimenti, sarebbe stata impossibile vista la dislocazione degli stessi presso i clienti; cosa fece subito dopo l'Amministrazione????

*Pubblicò la **Newsletter** aziendale, proprio perché aveva sentito la necessità **di comunicare con i dipendenti!!!!!!***

A Luglio di quest'anno abbiamo lanciato un sondaggio per conoscere l'eventuale necessità della creazione di un asilo nido aziendale.....cosa ha fatto subito dopo la nostra cara S.I.???

*Ci ha proposto una convenzione con **due asili nido di Roma!***

Ad Ottobre, su DUMP, abbiamo parlato del successo ottenuto dal sondaggio e dell'effettiva necessità affinché l'asilo aziendale potesse essere creato al più presto, proprio perché le nostre colleghe mamme (ma anche i papà!) sentono il bisogno di vivere il lavoro in modo più rilassato e produttivo.....e cosa fa l'azienda????

*Nella Newsletter d'Ottobre, su **otto** articoli proposti **tre** riguardano proprio i nostri piccoli:*

INIZIATIVA IBM PER I BAMBINI DEI DIPENDENTI..... 14

DRIN DRIN: SOS INSERIMENTO DEL BAMBINO..... 15

I CINQUE SENSI TRASCURATI: NUOVI STIMOLI PER I NOSTRI BAMBINI..... 17

Ora, se la S.I. ha deciso che non può permettersi di collaborare con noi perché non è **onorevole**, mentre **non trova disdicevole** attingere dalle nostre idee, noi, assecondiamo la loro indole da **Gambadilegno** ed in questo numero, lanciamo la seguente proposta:

*Avremmo intenzione di introdurre in azienda un **adeguato aumento di stipendio** per chi **ha lavorato con profitto**, prodotto un **buon lavoro** e reso **soddisfatto il cliente!!!!....***

Che dite, l'amministrazione avrà il coraggio di prendere spunto anche da **quest'idea????**

In tal caso.....la "**CLONAZIONE**" sarebbe **GRADITA!!!**

Rinnovo CCNL

Come certamente molti di voi già sanno, il 31 dicembre prossimo scade il nostro Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. Non ci nascondiamo che sarà un rinnovo molto difficile in quanto la fase in cui ci troviamo è caratterizzata da una difficile situazione economica e da una riorganizzazione non solo della grande distribuzione (il settore maggiormente rappresentato nel nostro CCNL), ma anche in altri settori, compreso il nostro del terziario avanzato.

Riorganizzazione finalizzata all'abbattimento del costo del lavoro e da un imbarbarimento delle relazioni sindacali che ha visto importanti gruppi puntare al ridimensionamento della contrattazione di secondo livello e aprire processi riorganizzativi che hanno comportato significative perdite occupazionali.

A fronte di questo scenario, la piattaforma rivendicativa cerca di dare risposte certe alle esigenze dei lavoratori in merito alla estensione dei

diritti e delle tutele, maggiori certezze del lavoro, esigibilità del diritto alla contrattazione di secondo livello.

La piattaforma si pone l'obiettivo di ridurre la precarietà stabilizzando i rapporti di lavoro e affronta i principali argomenti negoziali, con particolare riferimento alle relazioni e ai diritti sindacali, alla gestione della flessibilità, del mercato del lavoro e delle prestazioni lavorative connesse al disagio, della previdenza e dell'assistenza. La richiesta economica per il biennio 2007-2008 è indicata in 70 euro (per il IV Livello).

In questi giorni si stanno svolgendo in tutti i posti di lavoro le assemblee dei lavoratori che hanno il compito di votare la piattaforma, così come licenziata dalle segreterie di FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL, e di emendarla con proposte di modifica. Tutte le assemblee dovranno concludersi entro il 10 Dicembre in quanto nei due giorni successivi si svolgerà l'assemblea nazionale dei delegati che

avrà il compito di integrare nella piattaforma gli emendamenti proposti ed approvati nelle assemblee e così arrivare alla stesura definitiva che verrà consegnata a CONFCOMMERCIO.

Anche noi in Sistemi Informativi stiamo procedendo in tal senso: nell'assemblea del 25 Novembre abbiamo illustrato e discusso la piattaforma e alcuni emendamenti. Ora, per dare alla stragrande maggioranza dei lavoratori la possibilità di esprimersi, siamo nella fase della votazione in una sorta di "assemblea virtuale" che terminerà alle ore 18 di Mercoledì 6 Dicembre quando procederemo alla conta dei voti pervenuti via e-mail alla nostra consueta casella postale per poi comunicarli alle nostre strutture sindacali.

RSU SISTEMI INFORMATIVI

POSTA ELETTRONICA:
rsusi@virgilio.it

Abbiamo una pagina Web!
Che trovate all'indirizzo:

<http://digilander.libero.it/rsusi1/>

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

Nuova versione DUMP

Speriamo che questa nuova versione di DUMP risulti più chiara e leggibile. Sono ben accetti suggerimenti.

Grazie a tutti per l'attenzione.

BUON LAVORO A TUTTI !!!!



Hanno collaborato:

Manuela Bizzoni
Sebastian Edgar Capozzi
Leonardo De Angelis
Luisella Falsaperla
Marco Fornari
Federico Mugnari
Vincenzo Pecoraio
Marco Rossi

Ci trovate a questi numeri:

Pasquale Arcuri 06 - 44373863	Leonardo De Angelis 06 - 51030636	Federico Mugnari 338 - 4863412
Manuela Bizzoni 06 - 51030318	Luisella Falsaperla 06 - 51030642	Vincenzo Pecoraio 06 - 51030360
Sebastian Edgar Capozzi 06 - 57922354	Marco Fornari 335 - 1266889	Marco Rossi 06 - 50292511
Alessandro Ceccopieri 06 - 51030340	Paolo Lacerenza 06 - 54874217	Claudio Simonelli 06 - 51030435