

DUMP!

Notiziario della RSU della Sistemi Informativi - Roma

Maggio 2003

NUOVO STILE O NUOVI PROBLEMI?

Editoriale

Con l'insediamento della nuova dirigenza l'azienda ha subito un brusco passaggio da una gestione padronale ad una "manageriale", anche se molti responsabili della "vecchia guardia" non hanno saputo o voluto interpretare tale passaggio con un adeguato cambiamento di mentalità. Ciò, è sicuramente riconducibile alle modalità di relazione della vecchia gestione con l'alta direzione dove, per anni, l'accentuata e quasi esclusiva presenza del capo carismatico della società con le sue scelte precise e direttive inappellabili su tutti i settori aziendali, lasciava pochissimo spazio a quella che avrebbe dovuto essere un'attività corale in sinergia con tutta la struttura manageriale. Questo stato di cose riteniamo sia stata la principale causa del consolidamento di una struttura dal carattere meramente esecutivo in cui i più si adeguavano alle decisioni del "capo" senza proporre (o tentare di farlo) alcuna iniziativa costruttiva per la gestione aziendale.

L'attuale gruppo dirigente dovrebbe, proprio per la sua natura, più "impersonale e manageriale", adottare un atteggiamento meno *emotivo*, che consenta rapporti con i dipendenti basati su posizioni di asettica professionalità, stima e fiducia piuttosto che su atteggiamenti di simpatia e/o amicizia, a tutto beneficio di valutazioni sicuramente più oggettive dell'operato dei lavoratori. Certo questo di tipo di approccio mal

si coniuga con il modello "*affettivo*" tanto perseguito dalla mentalità americana, secondo il quale un dipendente arriva a sviluppare un senso di appartenenza e di dedizione al gruppo che già di per sé rappresenta grande motivo di gratificazione, appagamento ed orgoglio.

Questa via, sicuramente positiva per il lavoratore nell'ipotesi di un suo vero coinvolgimento e di una reale soddisfazione, deve però rimanere incontaminata da uso strumentale da parte

... ricorrendo a queste forme di gratificazione emotiva come strumento di contenimento di quelle di tipo economico ...

dell'azienda che privilegi la gratificazione emotiva come strumento di contenimento di quella economica.

Puntare sul bisogno degli individui di sentirsi apprezzati, sul loro senso di autostima nonché sulle loro componenti narcisistiche, non deve significare contraccambiare il maggior impegno profuso dai lavoratori che è con-

Numero decisamente orientato all'articolo 18 e al relativo referendum che si terrà nei giorni 15 e 16 giugno.

L'importanza di questo referendum è ampiamente illustrata nei diversi articoli riportati in *Vita Sindacale* che illustrano chiaramente e semplicemente le ragioni del **SI**. E, sempre a proposito del referendum, un nostro collega ci invia un articolo in cui esprime il proprio punto di vista sull'argomento e che ospitiamo con piacere nella rubrica *Spazio Aperto* insieme ad un altro articolo in cui un altro collega espone una serie di riflessioni alla fine delle quali richiede dei chiarimenti sulla proposta avanzata per la sua candidatura a rappresentante sindacale e a cui abbiamo dato risposta.

L'aggiornamento sulle attività dei RIs relativamente alla sicurezza dei luoghi di lavoro (626) offre le ultime notizie sull'operato dell'azienda su questo settore e sottolinea, ancora una volta, l'attenta opera di vigilanza e di "pungolo" che i RIs effettuano per garantire il rispetto di questa legge che, è sempre importante ricordare, tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro. Anche l'articolo su Fon.Te., il fondo pensionistico di categoria, riporta le ultime novità come quella, piacevole, del buon rendimento dello stesso. E a proposito di ultime novità, è proprio di pochissimi giorni fa la notizia dell'intenzione della S.I. di acquisire una azienda

(Continua a pag. 5)

(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 7

Editoriale

(segue da pag. 1)

di Verona, la Customer Care Solution (1 dirigente 2 quadri e 32 impiegati) con effetto al 31/7/2003, così come quella del premio Bravo e del programma Sabbatical, un ulteriore indizio, quest'ultimo, della sempre più allarmante situazione in cui versa l'azienda e della quale siamo messi al corrente solo tramite un nuovo stile lessicale che lascia immutata, però, la sostanza dei problemi.

Ed è proprio degli stili adottabili in un'azienda che tratta l'articolo di prima pagina mentre l'articolo sulla nuova struttura aziendale e le "nuove" contraddizioni affronta l'annoso problema della onnipresente frattura tra le affermazioni ufficiali, e spesso altisonanti dell'azienda, ed i fatti.

L'Angolo dei diritti precisa alcuni punti non ben esposti nella comunicazione del programma Sabbatical.

Nel chiudere questo editoriale cogliamo l'occasione per augurare a coloro che inizieranno ad andare in ferie un caloroso

BUONE FERIE.

SPAZIO APERTO

Riceviamo
e volentieri pubblichiamo

Dignità, autostima e soprattutto fiducia, sono qualità messe a dura prova nell'ultimo periodo. Non parlo di strategie aziendali più o meno occulte, sto parlando di un mondo che ogni giorno che passa, sembra assomigliarmi sempre di meno. *"..cerco le qualità che non rendono in questo mondo che adora gli orologi ed odia il tempo.."*, così scriveva venti anni fa Giovanni Lindo Ferretti, ex-cantante dei CCCP, CSI, ed ora dei PGR. (è buffo come questa sigla, per noi informatici, faccia pensare all'acronimo di "programma" anziché "Per Grazia Ricevuta"). E proprio per farmi assomigliare di più al mondo che vivo, ho deciso che potrei candidarmi come rappresentante sindacale della nostra azienda.

A prima vista potrebbe sembrare un discorso egoistico: cercare di raggiungere un proprio obiettivo tramite il potere conferito dalla rappresentanza. Nulla di tutto questo: quello in cui credo profondamente è un mondo in cui ognuno di sua verità, una propria religione, vibri alla propria frequenza e che ogni diversità sia una ricchezza universale da accogliere con la massima attenzione. Questo per me è l'obiettivo: poter riconoscere nell'operare comune "la propria frequenza di risonanza" e fare in modo che nessuna voce venga soffocata. Attraverso l'esperienza personale di più anni, penso di avere imparato a percepire più che a giudicare il mio lavoro. Purtroppo nell'immaginario collettivo è più importante il "lavoro" che il "lavorare". E' questo il vero nodo della questione: la mancanza di dignità.

E' una situazione che percepisco costantemente e dalla quale non mi reputo immune, specialmente nei lunghi momenti di inoperatività a cui molti di noi sono ultimamente sottoposti. Non penso che si possa parlare di "mobbing", perché tale termine può essere utilizzato solo quando sia evidente una regia da parte dell'azienda nel rendere in operativo un dipendente. Non credo che sia il nostro caso, almeno non in genere. La questione è un'altra: ho verificato che buona parte dei colleghi con i quali sono stato a contatto non si rende conto di essere l'unica vera ricchezza per l'azienda. Molti di loro non si sentono degni e spesso hanno paura di chiedere una migliore qualità per il proprio lavoro e per la propria vita. E' facile incontrare persone scontente delle proprie mansioni. Quelle persone vorrei poter aiutare, perché quello che passa attraverso il riconoscere il proprio valore e la propria dignità è un percorso da me costantemente affrontato.

(Continua a pag. 4)

L'ANGOLO DEI DIRITTI

In questo numero parliamo di *Fon.Te* e *QUAS*.

In merito a quanto scritto nella comunicazione dell'iniziativa "Sabbatical" si precisa quanto segue:

Per *Fon.Te*, come recita l'**art.8 dello statuto**, l'azienda ed il lavoratore che aderirà alla proposta debbono versare le rispettive quote percentuali previste, anche se in forma ridotta (in altre parole sul solo 25% della retribuzione).

Per il *Quas*, il versamento a carico del dipendente, è di 36 euro annui (da trattarsi con la retribuzione di dicembre) ed anticipati dall'azienda ad aprile. E' possibile, anche se non è previsto dal CCNL del Terziario Commercio e Servizi **art. 12**, fare una dichiarazione al *Quas* (e per conoscenza alla S.I.) chiedendo di non pagare la quota per l'anno successivo (conseguentemente non si avrà la copertura sanitaria), in mancanza di tale richiesta l'azienda è tenuta alla trattenuta della quota.

Le quote a carico dell'azienda, tranne che nel primo anno di nomina del quadro, non sono frazionabili e vanno interamente versate in unica soluzione al *Quas* (in presenza del pagamento della quota a carico del quadro) anche per un solo giorno di servizio nell'anno solare.

Attualmente è in vigore la copertura *Quas* per tutto il 2003.

LEALTA' O SOTTOMISSIONE?

*LA LEALTÀ COMPRATA CON IL DENARO
DAL DENARO PUÒ ESSERE DISTRUTTA.*

SENECA

626: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

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

Eccoci giunti al solito appuntamento con l'aggiornamento sulle attività della 626.

Prima della semplice lista di attività svolte vorremmo sottolineare con una nota di sollievo e di piacere il miglioramento nei rapporti tra l'azienda e i Rls. Questo nuovo clima, non più accidioso e decisamente meno conflittuale, ha creato una migliore ed effettiva collaborazione tra le parti con il conseguente raggiungimento di importanti obiettivi come, ad esempio, la stesura congiunta del documento di valutazione dei rischi realmente rispecchiante la situazioni delle nostre sedi. Certo, è sempre un duro e costante lavoro di vigilanza e di sprone verso l'azienda perché questa, tra tendenza a minimizzare gli interventi, problemi organizzativi, difficoltà di comunicazione e comprensione fra i reparti coinvolti dalla 626, libere "personalizzazioni" delle postazioni di lavoro da parte di diversi colleghi e contrattempi vari si trova ciclicamente in situazioni di difetto.

In tutto questo i Rls, grazie proprio a questa nuova modalità adottata dall'azienda, hanno nuovamente e più approfonditamente rinnovato la loro disponibilità verso l'azienda, soprattutto verso le scadenze degli interventi da effettuare, senza con questo dilazionare nel tempo quelli più urgenti o importanti.

Ecco, quindi, che si è riusciti a terminare i documenti di valutazione dei rischi (tanto a cuore alla Asl), a portare a termine i sopralluoghi nelle sedi con il nuovo medico (anche se quella in via Maggini non è stata effettuata congiuntamente) e sono stati formati i nuovi componenti delle squadre antincendio, indicati dai Rls, nelle sedi dove mancavano.

Rimangono sempre, nelle varie sedi, diversi casi di postazioni di lavoro non a norma o di sovraffollamento di stanze che rientrano, come si diceva in precedenza, in quella fisiologica ciclicità di situazioni a norma ma che, comunque, i Rls segnalano sempre per permetterne la riconduzione entro i canoni di legge e anche di evitarne il ripetersi.

In questa situazione di migliorata operatività è necessario però sottolineare come ancora, nonostante i buoni propositi e le affermazioni più volte fatte dall'azienda, questa non sia intervenuta in modo più fattivo nei riguardi del problema del fumo.

Questo, che è un evidente argomento molto controverso, rimane nei fatti un problema sia per i fumatori che per i non fumatori; infatti, i primi trovano non poche difficoltà nell'avere a disposizione locali o posti adeguati e/ o facilmente raggiungibili dove poter fumare mentre i secondi si trovano ancora oggi, nonostante il divieto di fumo in azienda, a convivere, in diversi casi, nelle stanze con fumatori che, per quanto attenti, li costringono a respirare quei veleni che loro, però, hanno liberamente scelto di respirare.

La nuova struttura aziendale e le sue contraddizioni

L'attuale stratificazione aziendale, utilizzando un tipico approccio top-down è la seguente: partendo dal top-management abbiamo un gruppo sostanzialmente nuovo, di formazione IBM, con, è giusto dirlo, ottime doti di presenza e buona capacità relazionale. Sulla parte previsionale e di business, i giudizi debbono essere rimandati a tempi migliori, hanno subito, come tutti, " l'eredità del governo di centrosinistra, l'11 settembre, il dopo 11 settembre, la guerra in Afganistan, la guerra in Iraq, il rafforzamento dell'Euro, la ripresa economica che si sposta costantemente di sei mesi in sei mesi etc." come dice il presidente del consiglio, e quindi se sbagliano qualche previsione sono del tutto giustificati.

Al secondo livello il gruppo dirigente intermedio, composto da old-Selfin e old-Sistemi Informativi, con formazione ed atteggiamenti estremamente variegati, per gran parte di formazione interna ad entrambe le aziende, con pregi, pochi, e difetti, molti, che ciò comporta; infatti, se da un lato c'è la gran conoscenza dell'azienda, il senso d'appartenenza e di dedizione al gruppo, dall'altro i comportamenti, le capacità gestionali e relazionali non sono cresciute, né si sono arricchite passando attraverso esperienze diverse, ma han-

(Continua a pag. 6)

(segue da pag. 2)

Al di là dalle dichiarazioni di intenti volevo sapere se una mia candidatura sia possibile e quali "oneri" ed "onori" comporti. Vi auguro buon lavoro e in bocca al lupo per le future battaglie.

Abbiamo così risposto:

Caro Collega, siamo lieti di leggere la tua lettera e condividiamo in pieno il tuo punto di vista, come ricorderai in passato abbiamo rivolto dalle pagine di questo giornale inviti a partecipare attivamente all'attività sindacale. Abbiamo chiesto alla FILCAMS l'autorizzazione ad effettuare i passi necessari per farti diventare Rappresentante Sindacale Aziendale, cioè dimissioni dell'attuale RSU e nomina, al suo posto di una RSA comprendente gli attuali rappresentanti più te.

Purtroppo la FILCAMS ci ha risposto che, poiché la Confcommercio ha disdetto gli accordi sulle Rappresentanze Sindacali (sia RSA che RSU), fino alla risoluzione di questa controversia (la piattaforma per il nuovo CCNL prevede, tra l'altro, anche questo) le situazioni delle Rappresentanze rimangono congelate così come sono. Esiste infatti la possibilità (purtroppo accaduta in alcune realtà della grande distribuzione), nel caso di dimissioni della rappresentanza in carica, di non poter fare nuove nomine, lasciando quindi l'azienda senza rappresentanza sindacale. Ti ringraziamo ancora per la tua disponibilità e ti terremo informato sugli sviluppi di questo contenzioso.

Il trappolone

Provo a spiegare la mia astensione attiva al referendum sull'articolo 18 nelle piccole imprese, anche se, come dice Altan, in questo periodo mi vengono spesso in mente idee che non condivido. Quindi, non pretendo di convincere, ma almeno di spiegare perché il referendum mi sembra un orrendo trappolone, l'ennesima occasione in cui si è trovato il modo di farsi male da soli.

Una premessa: dovremmo essere tutti d'accordo che l'unico risultato assolutamente negativo sia la prevalenza del NO (con il quorum e, forse, anche senza). Quindi, l'auspicio è che vinca il SI o (meglio, molto meglio secondo me), che il referendum sia sonoramente invalidato, ma che fra i voti espressi sia prevalente il SI.

Ciò detto, veniamo al metodo e al merito. Schematizzo e sarò un po' brutale.

Il metodo: Rifondazione, trascinando sciaguratamente i Verdi, una frangia del sindacato e dei DS, ha raccolto le firme al preciso scopo di mettere in difficoltà Cofferati (che faceva e fa ombra a Bertinotti) e soprattutto di spaccare l'unità del sindacato e del centro sinistra, obiettivo da tempo dichiarato in nome di un mio giudizio illusorio spostamento a sinistra degli equilibri. Gli ingenui e le anime belle ovviamente hanno pensato (legittimamente, come si usa dire) al merito, all'universalità dei diritti, ecc. ecc., e hanno abboccato. Ma tutti sanno che in materia di articolo 18 le posizioni del centro sinistra e del sindacato non sono affatto uniformi, ed anzi vanno da chi sostiene che modernità e flessibilità vogliono che si riformi in qualche modo quell'istituto anche per le aziende sopra i 15 dipendenti, fino a chi vuole, appunto, adottare il reintegro sempre e a prescindere da qualunque considerazione pratica. E tutti sanno che è stato un vero capolavoro della CGIL riuscire a ricondurre ad unità queste variegate posizioni, costringendo per un certo periodo CISL e UIL (e di conserva i partiti dell'Ulivo) ad un rapporto unitario in difesa dei diritti dei lavoratori. Il referendum ha contribuito a rompere questa unità, ha fornito argomenti più o meno pretestuosi a chi non vedeva l'ora di dividersi, è stato ed è un trappolone per la sinistra e il sindacato tutto (ed in primis la CGIL, che infatti è stata in grande difficoltà sul tema) ed un regalo a Berlusconi e alla Confindustria.

Il merito: ho un'amica che è stata licenziata senza giusta causa da un'azienda sotto i 15 dipendenti. Mi ha raccontato che quando ha deciso di fare causa, ha chiesto per prima cosa al suo avvocato se fosse certo che non ci sarebbe stato il rischio (il rischio!) del reintegro: non è difficile capire che in aziende piccole, dove il rapporto è personale, è molto difficile che si voglia tornare sul posto di lavoro. Più semplicemente, si vuole giustizia e un risarcimento monetario congruo. Che è più o meno ciò che già oggi assicura la legge (sia pur troppo lentamente e in modo non del tutto congruo). Non voglio farla troppo lunga, perché la cosa è complessa e opinabile, ma voglio solo ricordare che un conto è il diritto (non si può essere licenziati senza giusta causa, garantito per tutti i dipendenti), e un conto è la tecnica di applicazione del diritto. Per chi voglia argomentazioni più mature e complete, consiglio il sito www.unita.it, dove, alla sezione "Idee per la sinistra", nel gennaio 2003 è stato pubblicato un articolo molto equilibrato di Massimo Roccella nel quale, appunto, si sostiene che l'unico modo di limitare il danno è praticare l'astensione attiva e far saltare il quorum.

Come evitare la trappola (o almeno caderci con un piede solo): appunto, astenendosi. Per motivi assai pragmatici. Perché la proposta dell'astensione ha obbligato anche l'"ala destra della sinistra", che ha avuto addirittura la tentazione a votare NO, a convergere su questa soluzione. E lo stesso è successo per CISL e UIL. Insomma, perché con l'astensione si limita il danno della divisione, e comunque si evita l'effetto paradossale di votare come Berlusconi. Perché se la vittoria del NO sarebbe una sciagura, quella del SI non sarebbe affatto il capolavoro che apre nuovi spazi ai diritti, anzi. Rischierebbe di diventare un ulteriore invito a procedere a grandi passi con la destrutturazione del mercato del lavoro, la frammentazione delle figure contrattuali, la flessibilità non regolata. E porterebbe molti micro imprenditori a cercare soluzioni nel nero, nel grigio, e in ogni caso ad essere sempre più preda del delirio ideologico secondo cui ciascuno deve essere sempre "padrone in casa sua".

CONTRATTO INTEGRATIVO IN SISTEMI INFORMATIVI

Alla data di pubblicazione di DUMP non abbiamo ricevuto alcuna indicazione su un calendario di incontri pur avendo consegnato la richiesta all'Ing. G. Pugliese il 20 marzo u.s. ed avendo sollecitato, sia per vie brevi che via mail, più volte. Le uniche risposte che abbiamo avuto, solo a voce, sono state vaghe indicazioni che se ne parlerà appena possibile.

(segue da pag. 1)

creto, materiale, con una contropartita di tipo emozionale (dal costo uguale a zero) né vanno sottovalutate le profonde differenze culturali e storiche tra il popolo statunitense e quello italiano; infatti, mentre i primi hanno un senso dell'aggregazione molto spiccato (leggasi patriottismo e nazionalismo) noi italiani siamo molto individualisti ed egoisti e, quindi, non siamo così portati a sentirci parte integrante di un gruppo, oppure cessiamo di farlo allorché i vantaggi che traiamo dalla spesso opportunistica aggregazione con gli altri diventano inferiori rispetto ai sacrifici e alle limitazioni dell'individualità che fisiologicamente si hanno quando si vive in comunità.

Ecco, quindi, che valori come franchezza, coerenza ed affidabilità trovano proprio nella pretesa aziendale su esposta e nell'ipocrisia dei più nel mostrarsi aderenti a questa richiesta, il grande ostacolo alla loro attuazione, tanto è vero che i pochi coraggiosi che da sempre li seguono sono sempre stati visti nella migliore delle ipotesi, come degli anacronistici idealisti.

Quando la franchezza di ammettere un proprio errore senza scaricarlo sugli altri verrà apprezzata? Quando l'affidabilità, manifestata anche attraverso l'ammissione dei propri limiti tecnici verrà valutata con stima e professionalità e non con sterili tentativi di colpevolizzare la persona abbandonata a se stessa?

Quando l'accettazione del proprio ruolo all'interno dell'azienda con umiltà e lealtà, senza manifestazioni leziose, adulanti, o spregiudicate verrà considerato come il vero modo professionale di lavorare, lasciando che lo sfrenato ed ambizioso arrivismo venga inquadrato nella giusta dimensione egoistica di cui sopra si diceva?

Ecco, allora, che l'approccio *strumentale*, per il quale ci si relaziona solo per un ritorno economico o ad esso riconducibile oppure quello *normativo*, secondo il quale le relazioni sono basate sul rispetto delle norme senza nessun'altra implicazione o pretesa, si profilano come più giusti e più aderenti alla realtà dello stato di cose e rappresenterebbero anche una modalità più corretta ed equa nei rapporti tra le parti. Questo anche in conseguenza del pragmatismo vigente all'interno delle aziende che non lascia mai spazio a considerazioni emotive e, quindi, non è comprensibile, se non per le ipotesi su esposte, l'aspettativa aziendale per la quale un dipendente dovrebbe vivere in azienda secondo l'approccio affettivo.

E' chiaro, però, che gli ultimi due modi di vivere l'azienda sono a questa meno favorevoli perché vede ridursi ai soli compensi materiali gli strumenti di gratificazione e di apprezzamento per l'operato svolto dai suoi collaboratori.

Certo, l'approccio strumentale e quello normativo porterebbe sicuramente ad una certa "freddezza" nei rapporti tra i dipendenti e i livelli gerarchici superiori a vantaggio però di una minore ipocrisia degli attuali e di atteggiamenti realmente più professionali e più produttivi per l'azienda.

Prova ne è la nuova e più corretta posizione della dirigenza verso la rappresentanza sindacale e verso i RIs. Infatti, per la RSU, è la prima volta nella storia della S.I. che sul giornalino aziendale si fa esplicito riferimento alle relazioni da tenere con questa, mentre per i RIs, la creazione "ufficiale" di un settore aziendale specifico per la 626 (con tanto di direttore) e la più serena posizione dell'azienda verso gli stessi ha permesso di ottemperare alle direttive della 626 senza la precedente ostinata preclusione (costata all'azienda più di una sanzione) ma con la fisiologica e naturale contrapposizione delle parti.

Ciò non significa, però, che una semplice citazione sul giornalino aziendale o un'inadempienza alla 626 presentata con "cortesia" siano sufficienti alla soluzione dei problemi ma rappresentano, sicuramente, una migliore modalità di confrontarsi senza dimenticare la concretezza dei fatti come, ad esempio, l'incontro sul contratto integrativo che da quasi due mesi attende una risposta concreta o i brutti episodi di demansionamento di cui non avremmo voluto essere testimoni.

(segue da pag. 3)

no avuto solo modelli di riferimento interni. Pochi elementi tra questi sarebbero dirigenti in altre aziende, tutti gli altri, più preoccupati a mantenere il proprio "orticello" che ad accrescere il bene aziendale complessivo, non n'avrebbero né capacità né carisma.

Ultimo strato di governo i così detti "capi", in gran parte speculari ai dirigenti intermedi dai quali dipendono, nel senso che gli atteggiamenti dell'uno si riflettono nei comportamenti dell'altro, sia nel bene sia nel male, ed in quest'ultimo caso i comportamenti hanno raggiunto, in alcuni casi recenti, livelli d'inciviltà e di pressione psicologica inaccettabili, soprattutto perché sono stati esercitati, con estrema vigliaccheria, quasi esclusivamente nei confronti d'alcune nostre colleghe.

Infine ci sono tutti gli altri lavoratori, la vera forza, il vero "capitale" dell'azienda. Anche su questo fronte l'insieme è veramente variegato, ci sono i giovani, alcuni di loro ancora in CFL, facilmente ricattabili; ci sono i così detti "alto potenziale", con discrete prospettive ed alto tasso di sfruttamento; ci sono i part-time, tra i più vessati, almeno per quanto risulta; ci sono gli apparentati, silenziosi fiancheggiatori della struttura aziendale; ci sono i sussuratori arrabbiati, pronti a lamentarsi solo davanti alla macchinetta del caffè; ci sono i carrieristi, che credono d'essere migliori degli altri, sempre intenti a cercare di scavalcare qualcuno; ci sono i "vecchi", che ti raccontano di tempi d'oro con aumenti tutti gli anni; tutti in ogni caso nell'attesa, ormai lunga quasi due anni, che qualcosa migliori ed in gran parte delusi dallo stato attuale delle cose.

Questa la fotografia della situazione attuale. Per migliorare le cose il nuovo gruppo dirigente, per sua natura, più imprenditoriale, dovrebbe far adottare, agli altri due livelli di gestione aziendale, un atteggiamento tale da consentire rapporti, con il personale, basati su posizioni di professionalità, stima e fiducia piuttosto che su atteggiamenti di "simpatia/antipatia" o "clientela/amicizia", a tutto beneficio di valutazioni più oggettive dell'operato dei singoli.

Questa scelta risolverebbe, almeno in parte, quell'apparente "schizofrenia", alla quale abbiamo assistito in questi ultimi tempi dove i comportamenti dei "capi" non corrispondono alle dichiarazioni fatte, durante le riunioni, dell'alta direzione. In pratica è come trattare con una strana creatura, dove la testa ti sorride e ti parla con toni calmi e rassicuranti, mentre le mani ti stringono il collo saldamente impedendoti di respirare ed i piedi ti prendono a calci negli stinchi.

Che dire poi dei rapporti tra direzione del personale e RSU, anche questi apparentemente velati di sdoppiamento di comportamento. Infatti da una parte troviamo questi fatti:

nell'intervista al direttore del personale sul notiziario aziendale, viene per la prima volta ufficialmente nominata la RSU;

durante gli incontri formali si rileva un atteggiamento di moderato dialogo;

durante quelli informali si rappresenta la volontà di trovare congiuntamente soluzioni su alcune problematiche (ad es. le ferie).

Dall'altra riscontriamo che:

presentiamo l'elenco dei punti di discussione legati al contratto integrativo aziendale il 20 marzo e ad oggi non abbiamo ricevuto nessuna risposta scritta, soltanto blande promesse verbali senza uno straccio di data;

segnaliamo situazioni di demansionamento, vessazioni compiute nei confronti d'alcune colleghe, in generale comportamenti non in linea con l'educazione e con il rispetto dei singoli, tutti compiuti sempre dagli stessi capi e tutti dipendenti dallo stesso direttore, e non sono stati presi provvedimenti;

segnaliamo comportamenti lesivi della privacy (comunicazione a tutti i colleghi del gruppo del monte ore permessi e ferie), e non sono stati presi provvedimenti;

segnaliamo indebite pressioni a prendere le ferie fermo restando poi al rientro far lavorare tutto il gruppo fino a mezzanotte, e non sono stati presi provvedimenti.

Infine proprio prima di andare in stampa due comunicazione consecutive con la loro bella dose di contraddizioni. La prima comunica che l'azienda ha intenzione di incorporare la Customer Care Solution (1 dirigente 2 quadri e 32 impiegati) di Verona con effetto 31/7/2003, ma come non è un periodo di crisi, non abbiamo la sicurezza di confermare mese per mese i nostri CFL e poi, di fatto, assumiamo 35 persone?

La seconda è la comunicazione dell'iniziativa "Sabbatical" dove se si fosse consultata preventivamente la RSU, come corrette relazioni sindacali vorrebbero, si sarebbe evitato di scrivere cose errate sia per quanto riguarda i versamenti per il Fondo Fon.Tu sia per quanto riguarda il versamento Quas (ne diamo esauriente spiegazione nell'angolo dei diritti).

Questi i fatti fanno sorgere un inquietante dilemma: "Sarebbe necessario preoccuparsi maggiormente se quella esposta fosse "solo" incapacità organizzativa/della gestione oppure se fosse una strategia complessiva?" A voi la scelta.



La RSU della Sistemi Informativi invita tutti i colleghi a VOTARE **SI** al referendum contro il licenziamento arbitrario, per la libertà e la dignità nel lavoro, per una società più giusta, per una migliore convivenza civile.

La libertà di licenziamento è un tratto di barbarie sociale, perché fonda i rapporti sociali sull'arbitrio e nega i principi costituzionali di difesa dei soggetti più deboli e ha ricadute sostanziali su diritti fondamentali quali la libertà di pensiero, di espressione, di adesione a partiti politici, a formazioni sindacali, su ogni altra forma di tutela e su ogni altro diritto di fonte contrattuale e legale.

Oggi la tutela da questo arbitrio, garantisce solo una minoranza di % delle imprese e il 64 % dei lavoratori condizione evidente di disparità e di in- produzione vengono distribuite in varie tro produttivo globale, facendo così e- condizioni di lavoro e frammentazioni quindi produzione senza confini e, dall'altra, diritti confinati.

referendum
articolo 18



ta dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori e lavoratori dipendenti – il 95- ne sono privi – e questo determina una giustizia. mentre le diverse fasi della parti del mondo, considerato quale cen- mergere differenze di trattamento, di dei diritti dei lavoratori. Da una parte

Non si difende un diritto se lo si lascia a pochi, così come un diritto o è universale o non è. Per questo la vittoria del **SI**, che estende l'articolo 18 a tutte e a tutti, riguarda dignità, sicurezza sul posto di lavoro e libertà dei lavoratori, rende effettiva la nostra Costituzione, dà corpo alla Carta europea dei diritti fondamentali, porta il diritto del lavoro nella Costituzione europea.

SI PERCHÉ I DIRITTI NON ABBIANO CONFINI

SI PERCHÉ IL LAVORATORE NON SIA UNA MERCE

SI PERCHÉ LA DIGNITÀ NON ABBA UN PREZZO

SI PERCHÉ LA LEGGE SIA UGUALE PER TUTTI



Articolo 18 - Fiat, reintegrato l'operaio pacifista

S.M., l'operaio licenziato dalla FIAT di Termoli perché il primo Marzo aveva esposto la bandiera della pace dentro lo stabilimento, è stato reintegrato dal pretore. L'operaio si è avvalso dell'Articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori sui licenziamenti senza giusta causa, norma che il referendum del 15/16 Giugno chiede di estendere anche alle piccole imprese. Una volta di più l'art.18 dimostra di essere uno strumento essenziale per difendere la civiltà e la democrazia nei posti di lavoro.

7 SI PER DIRE NO A 7 BUGIE

1. "Danneggia l'economia e l'occupazione, è necessaria maggior flessibilità"

VOTA SI perché il referendum non ha incidenza alcuna sull'economia e i livelli di occupazione. Infatti riguarda esclusivamente il licenziamento individuale senza giustificato motivo e per discriminazione. Oltre a tutte le forme di flessibilità contrattuali e di legge negli ultimi 10 anni sono stati, purtroppo, 250 mila all'anno i licenziamenti per crisi, ristrutturazione, taglio dei costi. Le sentenze di reintegra decise dal giudice annullando il licenziamento individuale arbitrario sono stati nell'ordine di 1200 all'anno.

2. " Impedisce alle piccole imprese di crescere"

VOTA SI perché la libertà e la dignità del cittadino che lavora sono inalienabili e prioritari e sono fattori di sicurezza e qualità del lavoro anche per l'impresa: un positivo rapporto con dipendenti tutelati dall'art. 18 è un beneficio al tessuto produttivo delle piccole imprese, più moderno proprio perché rispettoso di regole e diritti.

I dati (ISTAT) e il governatore della Banca d'Italia dicono che il 95% delle imprese è sotto la soglia dei 10 dipendenti e che quelle subito sopra i 15 dipendenti sono più numerose di quelle con 13-14 dipendenti, a dimostrazione che la scelta della dimensione d'impresa non ha nulla a che vedere con l'articolo 18, ma con i processi che negli ultimi 30 anni hanno profondamente cambiato la struttura produttiva, l'organizzazione e il mercato del lavoro. In ragione di questo processo oggi le imprese sono piccole come numero di dipendenti, ma grandi come fatturato con attività molto avanzate.

3. "Aumenterà il lavoro nero"

VOTA SI perché l'articolo 18 aiuta a uscire dal lavoro nero chi è sicuro di non essere ricattato dal licenziamento e contrasta la precarizzazione e la destrutturazione del mercato del lavoro realizzata dalla delega governativa per renderlo tutto quanto più nero possibile. Il lavoro nero si contrasta con la sicurezza del lavoratore, con le leggi, gli strumenti per applicarle. La vittoria del referendum ridurrà l'area del lavoro nero, perché costruirà solidarietà e unità in difesa di regole, tutele e diritti del lavoro e renderà possibile la lotta per contrastarlo.

4. "Non tutela i lavoratori con contratti atipici"

VOTA SI perché estendere la tutela dal licenziamento arbitrario agli oltre 3 milioni di lavoratori dipendenti che ne sono privi vuol dire ampliare l'effetto giuridico in caso di vittoria del referendum ai 2 milioni e più di co.co.co. e ai 3 milioni di lavoratori in nero. Fin dall'inizio il referendum è stato promosso con l'obiettivo di unificare sul terreno dei diritti tutto il mondo del lavoro, incluso quello con contratti atipici. Il SI al referendum coincide con un SI ad una legge che estenda le tutele ai lavoratori e lavoratrici con contratti diversi dal tempo indeterminato. Il SI è primo passo in questa direzione, e pone le basi per estendere i diritti a tutti.

5. " È uno strumento inadeguato"

VOTA SI perché il referendum è uno strumento costituzionale che assegna al voto popolare funzione di legislatore in quanto può pronunciarsi anche in contrasto con le rappresentanze elette, cioè il Parlamento. A febbraio è stata approvata la legge delega sul mercato del lavoro che rende istituzionale la precarietà del posto di lavoro (lavoro in affitto anche a tempo indeterminato, a chiamata, ecc.), cancella il contratto collettivo di lavoro, toglie al sindacato il ruolo di rappresentare e tutelare i lavoratori.

Con la maggioranza parlamentare che ha approvato questa delega è almeno dubbio poter ottenere una legge che estenda i diritti. Certo la ottiene la vittoria del SI che impedisce anche l'approvazione della delega che modifica l'articolo 18: se il governo l'approva prima del referendum, essa verrà inglobata nel quesito referendario, in quanto in contraddizione con esso; dopo la vittoria del SI non si può legiferare in contrasto con il voto popolare. Infine la vittoria del SI rende immediatamente applicabile l'estensione dell'articolo 18, perché il quesito è formulato in modo da produrre l'immediata efficacia della nuova norma senza intervento del legislatore.

6. "Il referendum divide"

VOTA SI perché l'unità si fa sulle cose. La maggioranza dei cittadini è favorevole all'estensione del diritto a non essere licenziato ingiustamente. Chi mai, se non di animo proprio cattivo, può essere favorevole ad un licenziamento e per giunta ingiustificato?

Esiste una maggioranza sociale favorevole al SI, e una grande attenzione ai diritti, prodotto della mobilitazione sindacale dello scorso anno. Sul contenuto c'è l'unità dei lavoratori e la divisione della forze politiche. Ma noi non abbiamo promosso il referendum per definire uno schieramento politico, per unire o dividere la sinistra, fare un nuovo partito o altro. Il referendum pone una questione di giustizia, di civiltà. Su questo chiede un giudizio, con un SI o con un NO, a tutti i cittadini, indipendentemente da come votano alle elezioni politiche.

E' certo comunque che dalla vittoria del SI può nascere una nuova stagione sociale e politica con vantaggio e ragioni di unità per una politica ancora troppo attenta alle logiche di schieramento, ai propri processi interni, piuttosto che alle domande della società, del mondo del lavoro, dei più deboli.

7. "Il referendum ci porta fuori dall'Europa"

VOTA SI perché la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea all'articolo 30 dichiara: "**OGNI LAVORATORE HA DIRITTO ALLA TUTELA CONTRO OGNI LICENZIAMENTO INGIUSTIFICATO**". Non fa alcuna di-

(Continua a pag. 9)

(segue da pag. 8)

stinzione tra pubblico e privato, tra aziende con più o meno di 15 dipendenti, tra lavoratori a termine o a tempo indeterminato, tra subordinati e atipici. Inoltre afferma - art. 51.1 - che l'esercizio del diritto deve essere effettivo e non una mera enunciazione di principio.

Fondo Fon. Te

Nel mese d'aprile si è tenuta l'assemblea annuale del Fondo contrattuale Fon.Te. Nel corso della stessa è stato approvato il Bilancio 2002, è stato presentato il programma delle Attività del 2003 oltre ad altre consuete formalità. Le notizie, in sintesi, sono tre; la prima è che sono state completate le strutture gestionali del fondo, con la scelta del pool di gestori finanziari.

La struttura gestionale completa è così composta:

Gestione amministrativa e contabile:	affidata a Previnet S.p.A. ;
Banca Depositaria :	affidata a Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. ;
Revisione del Bilancio:	affidata a Deloitte&Touche S.p.A. ;
Gestione finanziaria:	affidata a Credit Suisse; San Paolo IMI; Ras; Unipol.

La seconda notizia è che nel passato mese di maggio è stata inviata a tutti gli iscritti una lettera contenente, così come previsto dalla legislazione vigente, la situazione dei versamenti ed il valore delle quote di ciascuno, inoltre veniva anche comunicato un codice personale che insieme al codice fiscale consente di poter controllare la propria situazione mese per mese, sul sito del Fondo (www.fondofonte.it).

Ultima, ma non meno importante, notizia è quella riguardante il rendimento del Fondo, che ha reso il 3,8 % lordo, di cui netto il 3%, (detratte cioè le spese di gestione dello 0,8%); risultato questo di gran lunga migliore di altri fondi (come Cometa o Fonchim) che hanno chiuso, in alcuni casi, il 2002 in negativo; nonché migliore del rendimento del TFR, per il 2002, che è stato pari al 2,23 % netto.

Per completare le informazioni il numero degli iscritti a fine marzo 2003 sfiorava le 18.000 unità, ed il totale della raccolta del fondo sfiorava i 40 mil. di euro.

TELEFONI RSU

De Angelis	51068203
Lacerenza	47619749
Pecoraio	51312311-
Rossi M.	51312453
Summa	52075738
Testaverde	50292317

Hanno contribuito:

L. De Angelis
P. Lacerenza
V. Pecoraio
M. Rossi
A. Testaverde

DUMP!

Stampato in proprio

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