

VERGOGNA

Editoriale

E' questa l'unica parola a cui viene spontaneo pensare per descrivere quanto è accaduto e sta accadendo nella Sistemi Informativi. Dopo tre anni di sacrifici, paure, tensioni e difficoltà economiche (in special modo di tutti coloro che sono stati in C.d.S. e di coloro che sono stati ceduti per i quali queste pesantemente perdurano) l'azienda decide di elargire 150 premi (con valore da 1000 a 3000 euro). Il fatto in se, di elargire dei premi, non è vergognoso, né è vergognoso che non se ne conoscano i criteri di assegnazione, né che ad usufruirne siano i soli noti (capi, capetti, amici e parenti), l'azienda tutto ciò lo aveva già fatto in passato; vergognoso è che lo si faccia in barba agli accordi presi ai tavoli negoziali (con il dott. Pugliese e ribaditi dal dott. Bagordo) ma ancor più vergognoso è che lo si faccia in questo momento dopo aver, più o meno, costretto ad andare via circa 350 lavoratori; vergognoso è farlo mentre ci sono lavoratori ancora in C.d.S.; vergognoso è elargire questi premi e contestualmente continuare a mettere in C.d.S. altri lavoratori; vergognoso è farlo sapendo di aver messo nelle peggiori

condizioni di vita, cioè alla fame, tutti i lavoratori della Selfin.

Sulla situazione della Selfin consenteci di soffermarci un momento, per informare tutti su cosa è successo negli ultimi mesi per poi tornare al tema principale di questo articolo.

Per chi non frequenta abitualmente la sede di Vittorini, e non ha potuto vedere gli striscioni appesi da mesi, diciamo che da quando è avvenuta la cessione, tutti i nostri ex colleghi hanno preso lo stipendio con un minimo di due mesi di ritardo; l'ultima retribuzione presa, (ad oggi seconda settimana di settembre n.d.r.), è stata quella di maggio, erogata nel mese di luglio. Più di cento persone (compresa la sede di

... vergognoso è farlo sapendo di aver messo nelle peggiori condizioni di vita, cioè alla fame, tutti i lavoratori della Selfin ...

Palermo al completo) sono stati costretti ad abbandonare la Selfin. I libri contabili sono stati depositati in tribunale, che ha nominato tre commissari per l'amministrazione controllata; si parla di un ammanco di molti milioni di euro, di altri milione di euro di debiti verso fornitori vari, e questo in poco

Numero veramente "vergognoso"!!!

E sì, perché di situazioni vergognose ne racconta veramente molte a partire da quella più macroscopica ed evidente della ripresa degli incentivi (ai soliti quattro gatti, ma non è strano e probabilmente anche molto poco professionale?) in questa ancora perdurante situazione di crisi aziendale in cui è ancora in vigore il C.d.S., i "numeri" non sono certo dei migliori (al di là di ciò che vogliono farci credere) e solo 6 mesi fa è stata ceduta la Selfin e una ramo di azienda della Sistemi e che ora sono in una situazione prossima alla sopravvivenza, come riportato nell'articolo "Situazione Selfin".

Vergognoso perché nella trattativa per la cessione della Selfin e del ramo d'azienda ci sono state anche le assicurazioni del Ministero delle Attività Produttive e quelle, ovviamente, dell'Ibm.

Vergognoso perché nelle relazioni sindacali la controparte pur riconoscendoci l'elevato nonché costante grado di correttezza (e continuando ad esigerla) non lo contraccambia affatto con un corrispondente ed equivalente atteggiamento arrivando a liquidare velocemente problemi, anche piccoli, tipo le bacheche, con la famigerata espressione di italcica memoria: "Mi faccia causa".

Vergognoso perché, sempre in conseguenza di "queste" relazioni sindacali siamo stati costretti a protestare contro l'azienda non partecipando all'incontro del 14 u. s., come riportato nell'ultimo co-

(Continua a pag. 9)

(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 10

Editoriale

(segue da pag. 1)

municato emesso dalla Rsu.

Vergognoso perché nell'articolo "Notizie da "mamma" Ibm: revoca della procedura di mobilità" si parla sì del ritiro della mobilità in Ibm ma, al tempo stesso, si preannunciano "altri" interventi volti alla riduzione dei costi.

Vergognoso perché nonostante un grande analista di mercato quale Gartner stia denunciando i limiti dell'outsourcing (vedi articolo "I cinque motivi che fanno fallire i progetti di outsourcing" la gran parte delle aziende, IBM in testa, continuano in questa strategia che se da un lato può generare dubbi circa la sua validità economica dall'altro, invece, manifesta una certezza circa la riduzione dei posti di lavoro in tutte le aree geografiche che non rientrano nel famoso (o famigerato) mosaico del B.R.I.C. (Brasile, Russia, India e Cina).

Vergognoso perché come conseguenza, piuttosto diretta, dell'outsourcing si è creata da diversi anni e si sta sempre più delineando e manifestando la situazione dei lavoratori precari o, come direbbe un'azienda, flessibili; a questo riguardo riportiamo il bellissimo articolo del Prof. Luciano Gallino pubblicato su "La Repubblica" del 20 Febbraio 2002 "Diario postumo di un flessibile" per il quale la redazione di Dump esprime i più sentiti ringraziamenti al Prof. Gallino e a La Repubblica per averne autorizzato la pubblicazione.

Vergognoso perché nelle pagine di "Vita sindacale" sono riportate ben tre storie tristi di altre aziende che stanno tagliando posti di lavoro.

Vergognoso, anche se si può parlare di scampato pericolo, almeno per ora, perché questo Governo stava per stravolgere in modo negativamente determinante la legge 626 sulla salute e sicurezza nei posti di lavoro con l'introduzione del Testo Unico che avrebbe cancellato di fatto tutta una serie di tutele, come riportato nell'articolo "Testo unico sulla sicurezza nei

(Continua a pag. 8)

SPAZIO APERTO

Riceviamo
e volentieri pubblichiamo

La storia della sede di Verona può essere sintetizzata dicendo che originariamente era una società autonoma specializzata nella produzione di software ETMS (Electronic Territory Management System) e fornitura dei relativi servizi alle forze di vendita delle aziende farmaceutiche. L'azienda è stata poi venduta ad una società canadese e, dopo vari passaggi, è stata inglobata in S.I. come B.U. Pharma nel settore Industry. La sede è rimasta a Verona ed il personale, a meno di qualche dimissione, è rimasto lo stesso, ora siamo poco più di 20 persone (soprattutto a seguito delle vicende SELFIN).

Per una realtà come la nostra una presenza sindacale all'interno della sede era un problema molto remoto ed assolutamente non sentito anche in considerazione della giovane età media dei dipendenti. Una volta entrati in S.I. (ed in IBM) è balzato immediatamente all'occhio che erano in arrivo dei problemi ai quali non eravamo abituati. Tali problemi erano essenzialmente due. Il primo dovuto alla distanza delle direzioni e questo non ci consentiva di avere il sentore di quale fosse il reale stato dell'azienda e quali potessero essere le scelte aziendali. Il secondo dovuto ai problemi di comunicazione con colleghi che non conoscevamo ancora e che erano distribuiti sul territorio nazionale. Tali problemi non ci consentivano di comprendere le complesse logiche di una azienda come la nostra.

Tali problemi avrebbero potuto essere risolti introducendo canali di comunicazione tra colleghi, alternativi a quelli aziendali, come per esempio l'introduzione di una rappresentanza sindacale che, unita a tutte le altre già presenti in azienda, potesse fornire tutte le informazioni e soluzioni necessarie.

Nonostante l'invito di alcuni colleghi di altre sedi, l'introduzione di tale rappresentanza ha tardato, per meri motivi culturali, fino a quando i problemi contingenti non hanno costretto l'azienda a prospettare dei provvedimenti, nei confronti dei dipendenti, che imponevano una massiccia coesione tra colleghi per poterli contrastare.

Circa un anno fa sono stato eletto quindi RSA con il sostegno di quasi tutti i colleghi della sede di cui circa il 40% iscritti al sindacato.

Questa scelta ha immediatamente sortito i risultati previsti con grande soddisfazione di tutti. Infatti partecipando direttamente alle riunioni e scambiando impressioni con i colleghi rappresentati abbiamo potuto avere una visione più precisa ed una comprensione maggiore dei processi aziendali.

Posso pertanto concludere dicendo che la vita aziendale, in una sede piccola e periferica come la nostra, si svolge abbastanza tranquillamente, ma

(Continua a pag. 8)

L'ANGOLO DEI DIRITTI

Conosci e fai rispettare

In questo numero parliamo di...

Diritto all'informazione (Art. 27 C.C.N.L.)

Nell'articolo su indicato, che per la precisione ha il titolo di "Permessi retribuiti R.S.A. o C.D.A., è così riportato:

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno il diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità aziendale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Incentivato o Disoccupato?

L'esistenza di un disoccupato è una negazione al diritto di vivere peggiore della morte stessa.

José Ortega y Gasset

626: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

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

TESTO UNICO SULLA SICUREZZA NEI POSTI DI LAVORO

Come anticipato nello scorso numero, riportiamo gli aggiornamenti circa il Testo Unico sulla sicurezza nei posti di lavoro.

Bene, a tale proposito c'è una novità molto confortante. Infatti il governo ha infine deciso di ritirare il decreto legislativo sulle norme riguardanti la sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, il cosiddetto 'Testo unico 4794'. Il decreto era alla Commissione Lavoro del Senato, che aveva in calendario una serie di audizioni con le organizzazioni sindacali. Il programma è stato annullato, senza spiegazioni, come si può leggere nel Resoconto sommario n. 310 del 03/05/2005 della 11ª Commissione permanente (lavoro).

La decisione, secondo le dichiarazioni dei segretari confederali di Cgil, Cisl e Uil, Paola Agnello Modica, Renzo Bellini e Carlo Fabio Canapa è maturata dopo "La ferma **opposizione** dei **lavoratori**, dei loro rappresentanti alla sicurezza, delle **organizzazioni sindacali**, dei tecnici della prevenzione, insieme al **parere negativo** delle **Regioni** e alle lunghe osservazioni **critiche del Consiglio di Stato** hanno costretto il Governo a ritirare il Testo Unico su Salute e Sicurezza sul lavoro".

La bozza di Testo unico sulla salute e sicurezza, in attuazione a quanto previsto dall'articolo 3 della Legge 29 Luglio 2003, n. 229, ha iniziato l'iter parlamentare il 14 Ottobre scorso, quando è stato trasmesso dal Ministro del lavoro al Consiglio dei Ministri.

Si legge nella lettera di accompagnamento al decreto attuativo che "a distanza di quasi un decennio dall'emanazione del D.Lgs. 626/94, appare più che opportuna una modifica e una riorganizzazione dell'intera materia della salute e sicurezza dei lavoratori sui luoghi lavoro".

Lo stesso Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia, presentato nell'Ottobre del 2001, aveva messo in rilievo carenze dell'attuale panorama normativo in materia di sicurezza, quali la mancanza di buone prassi e di criteri prevenzionistici specifici per le PMI e per l'agricoltura e l'inesistenza di normative specifiche e peculiari a tutela di tutte le forme di lavoro alternative al tradizionale impiego a tempo pieno, indeterminato e svolto in azienda oltre a un eccesso di regolamentazione legislativa causato dal recepimento, negli ultimi dieci anni, di numerose direttive comunitarie in materia. "Le leggi che hanno attuato le direttive europee - si legge ancora - si sono sommate a disposizioni normative vecchie di decenni, dando vita ad una difficile compresenza. Inoltre, tali leggi si sono rivelate spesso ispirate ad approcci diversi tra loro e, pertanto, incapaci di ridurre, sul piano pratico, il fenomeno infortunistico e delle tecnopatie."

E' in questo quadro generale che si inserisce il contenuto dell'Art.3 della Legge 29 Luglio 2003, n. 229 il quale conferisce al Governo la delega ad adottare, entro un anno dall'entrata in vigore della legge (quindi, entro il 9 Settembre 2004), "uno o più decreti legislativi per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori". Tra i principi che dovevano guidare l'azione del Governo c'erano la semplificazione della materia nel rispetto delle normative europee in vigore; una particolare attenzione alle imprese artigiane e alle piccole imprese anche agricole, forestali e zootecniche; il riordino delle norme tecniche di sicurezza delle macchine e degli istituti concernenti l'omologazione, la certificazione e l'autocertificazione; la riformulazione dell'apparato sanzionatorio; la promozione dell'informazione e della formazione preventiva e periodica dei lavoratori sui rischi connessi all'attività dell'impresa; l'assicurazione della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro in tutti i settori di attività, pubblici e privati, e a tutti i lavoratori, indipendentemente dal tipo

(Continua a pag. 4)

(segue da pag. 3)

di contratto stipulato con il datore di lavoro o con il committente; l'adeguamento del sistema prevenzionistico e del relativo campo di applicazione alle nuove forme di lavoro e tipologie contrattuali; la diffusione di buone prassi; la razionalizzazione delle competenze istituzionali al fine di evitare sovrapposizioni e duplicazioni di interventi e competenze; la conferma del principio dell'esclusione di qualsiasi onere finanziario per il lavoratore in relazione all'adozione delle misure relative alla sicurezza.

In sostanza dunque, il Testo Unico avrebbe dovuto avere come finalità primaria "l'innalzamento della qualità e della sicurezza del lavoro, anche attraverso la definizione di una strategia prevenzionistica incentrata su obiettivi sostanziali e non soltanto su regole formali, valorizzando adeguatamente il dialogo sociale sul territorio e la bilateralità, quale fattore di controllo sociale, e inducendo le imprese, anche con norme premiali e incentivi, a perseguire condotte socialmente responsabili.

Le gravi modifiche proposte, invece, hanno sollevato un coro di proteste da più parti, di ciascuna delle quali, riportiamo le motivazioni ed argomentazioni.

Il **Consiglio di Stato** ha fermamente bocciato, dopo un primo parere meramente interlocutorio nel gennaio scorso, il provvedimento contestando, tra l'altro, il riparto delle competenze legislative tra lo Stato e le Regioni in una materia, quella della tutela e della sicurezza sul lavoro, che il nuovo articolo 117 della Costituzione fa rientrare tra quelle di legislazione concorrente.

Il Ministero, non accogliendo il precedente invito formulato da questo Consiglio, ha mantenuto nel Testo unico, "*l'invadenza statale nei confronti del potere legislativo delle Regioni*", a cominciare dalle "norme di buona tecnica".

Il Consiglio di Stato, inoltre, in totale sintonia con i rilievi avanzati dalle Regioni e dai sindacati, oltre che dalla maggior parte delle associazioni scientifiche e professionali, ha sottolineato come nel Testo unico sia attribuita una ridotta portata precettiva all'art. 2087 del codice civile (norma fondamentale che prevede l'obbligo, per il datore di lavoro, di tutelare le "condizioni di lavoro"), da cui risulterebbe un innegabile abbassamento della tutela.

In secondo luogo, rileva il Consiglio, "il riferimento, ai fini della prevenzione dei rischi, alle sole misure concretamente attuabili nei diversi settori in quanto generalmente utilizzate e praticate", andrebbe a determinare un livellamento verso il basso delle misure di prevenzione, in quanto in questo modo risulterebbero vincolate alla prassi di un determinato settore.

Sul fronte sindacale, la **Cisl**, per esempio, ha accusato i legislatori di aver "eliminato su due piedi il programma delle migliorie da effettuare nel tempo dei livelli di sicurezza, terza parte obbligatoria che il Datore di Lavoro doveva inserire nel documento di valutazione dei rischi". Un'assenza, dicono, "che ancor più favorisce ad una restrizione nella diffusione di una cultura della sicurezza". Un'altra critica che è stata mossa alla bozza è la possibilità per gli "organismi bilaterali di rilasciare dichiarazioni di conformità dell'applicazione in azienda delle norme in materia di salute e sicurezza tali da divenire motivo di attenzione da parte degli organi di vigilanza al punto di orientare la programmazione delle attività ispettive". Ma l'accusa più forte è quella fatta al principio in base al quale si deve aspirare "eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico mediante misure tecniche, organizzative e procedurali concretamente attuabili nei diversi settori e nelle diverse differenti lavorazioni in quanto generalmente utilizzate". Secondo la Cisl questo avrebbe avuto come conseguenza diretta "un adeguamento al minimo generalizzato e la porta aperta a giustificare che in assenza di risorse economiche ed organizzative adeguate, la salute e sicurezza e la tutela dei lavoratori può aspettare.

Rassegna.it (Cgil) ha accusato la bozza e i suoi estensori di aver operato un'ampia riduzione di obblighi ai fini della prevenzione, con conseguente deresponsabilizzazione dei datori di lavoro e drastica riduzione della tutela dei lavoratori. Ma l'aspetto più preoccupante, è stato spiegato sul sito di Rassegna.it, è l'abrogazione di molte delle leggi vigenti concernenti le prescrizioni sanzionate penalmente, quali le norme antinfortunistiche del dpr 547/1955, il dpr 164/1956 (prevenzione nelle costruzioni) fino al D.Lgs. 277/1991 (amianto, rumore). Di queste sono state "salvate" quelle ritenute comunque valide, ma trasformandone la natura in norme di "buona tecnica" o in "buone prassi", la cui osservanza non è quindi per definizione più obbligatoria, a meno che un intervento ispettivo non le imponga tramite disposizione ad hoc. Ma non è tutto: anche la riduzione dei poteri di consultazione e partecipazione dei lavoratori è messa sotto accusa. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza infatti non avrebbe potuto più avere copia del documento contenente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione (per salvaguardare il "segreto industriale"), non avrebbe potuto più richiedere la riunione di prevenzione né nel caso di aziende che occupano fino a 15 dipendenti né in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori, non avrebbe potuto più avere accesso al registro degli infortuni.

(Continua a pag. 5)

(segue da pag. 4)

Ultimo, non certo per importanza, il pronunciamento della **Conferenza Stato-Regioni** dopo l'incontro avvenuto il 3 Marzo tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, i Presidenti delle Regioni al fine di affrontare i temi relativi all'approvazione o meno della bozza di TU, così come oggi è formulata. A conclusione del confronto, in sede di Conferenza Unificata, il parere registrato si è attestato sull'unanime posizione presentata e sostenuta dalle Regioni che, riportandola fedelmente, affermano: *"Le Regioni esprimono pertanto parere negativo sullo schema di decreto, salvo l'accoglimento degli emendamenti sopra riportati e presentati nella riunione tecnica del 24 febbraio 2005"*.

Critiche sono arrivate anche da altre parti. **Rolando Dubini**, avvocato del Foro di Milano, scrivendo sul sito PuntoSicuro, rincara la dose: con il Testo Unico verrebbe realizzata "di colpo un'estesissima depenalizzazione delle norme di sicurezza sul lavoro. Questo perché l'intero corpus legislativo che rappresenta il principale riferimento in materia di igiene e sicurezza del lavoro e che risale agli anni 50 verrebbe esplicitamente abrogato mentre alcune delle norme contenute verrebbero ridotte a norme di buona tecnica, perdendo la loro valenza direttamente sanzionabile, a titolo di contravvenzione penalmente rilevante, o quanto meno dal punto di vista amministrativo". Nel nuovo Testo Unico inoltre, incalza ancora PuntoSicuro, non verrebbe fatto il minimo riferimento al D.Lgs. n.758/94 che, introducendo il sistema della prescrizione basato sulla contestazione della violazione, prevedeva l'estinzione in via amministrativa della contravvenzione penale in caso di adempimento di quanto prescritto e pagamento di un quarto del massimo dell'ammenda prevista in sede penale. "Questa situazione - si legge sul sito - porta fondatamente a pensare che alle violazioni delle disposizioni del nuovo Testo Unico si dovranno applicare nuovamente i vecchi meccanismi penali e si potrebbe così porre una pietra tombale sull'istituto della prescrizione, che invece ha dato risultati brillanti, visto che quasi tutti i soggetti contravvenzionati si sono sempre adeguati alle prescrizioni formulate dagli ufficiali di polizia giudiziaria".

INTERVISTA CON IL MEDICO COMPETENTE

Riportiamo l'intervista che il Dottor Pierluigi Fortezza, nostro medico competente, ci ha gentilmente rilasciato dimostrandoci, ancora una volta, una amichevole posizione nella relazione tra le parti. I dati e le osservazioni si riferiscono all'anno 2004.

Quali sono, se ci sono, le patologie riconducibili alle attività lavorative dei dipendenti della Sistemi Informativi che hai riscontrato durante le visite mediche periodiche?

Circa il 50% delle persone visitate hanno dichiarato di non svolgere attività sportiva e questo purtroppo correlato all'attività sedentaria svolta, non rappresenta un fattore positivo, soprattutto quando associato al tabagismo.

Fortunatamente l'ipertensione, l'eccesso ponderale ed altre patologie dismetaboliche sono abbastanza rare, anche se parliamo di una popolazione complessivamente giovane.

Da notare che circa la metà fa uso di occhiali o lenti (senza indicazioni particolari al VDT) e che circa il 60% lamenta astenopia (affaticamento visivo).

Quali sono i principali problemi riscontrati durante le visite alle sedi aziendali?

I principali problemi che emergono durante i sopralluoghi sono: la postura scorretta al VDT.

Sono stato contento di riscontrare che, almeno durante le visite, tutti hanno rispettato il divieto di fumare nelle sedi di lavoro.

Purtroppo il problema della postura, malgrado ripetute indicazioni, rimane. E' un qualcosa che forse ci portiamo dietro da piccoli, ma la normativa va rispettata; se a scuola avessimo assunto una postura corretta, forse molti di noi non avrebbero problemi alla colonna vertebrale. E' anche un retaggio "culturale e familiare": forse non tutti sanno che noi assumiamo spesso automaticamente una postura "trasmessa" da uno dei nostri genitori o da qualcuno a cui siamo stati molto vicini da piccoli!

Correggere la postura sbagliata è pertanto difficile e lento.

Gli sport come il nuoto o il karate fanno sicuramente bene perché abitano a tenere in asse la colonna.

(Continua a pag. 6)

(segue da pag. 5)

Quali evoluzioni hai notato in Sistemi Informativi dall'inizio del tuo incarico ad oggi?

Ritengo che la maggior parte del personale si senta più coinvolto nella prevenzione sanitaria sul posto di lavoro, non vorrei sbagliarmi, ma le persone sembrano più interessate. Anche se la visita ha i suoi tempi obbligati, i lavoratori parlano più volentieri dei loro problemi di salute.

Hai ricevuto richieste di visita medica da parte di lavoratori di Sistemi Informativi. Se sì, quante e che tipologia di richieste?

Una sola persona per problemi visivi emergenti acutamente e temporanei.

Hai avuto segnalazione di particolari disagi/problemi da parte dei lavoratori di Sistemi Informativi. Se sì, quali sono?

Il disagio prevalente resta quello di corrispondere alla posizione indicata da norme internazionali davanti al videoterminale: credo che la soggettività vada assolutamente rispettata purché rientri nelle regole di una corretta postura.

Hai riscontrato casi di non idoneità (anche parziale) alle nostre attività lavorative, e se sì, quali?

Inidoneità: nessuna.
Idoneità notturna: 2.
Idoneità parziali: 0

Puoi darci un tuo giudizio personale su come viene "vissuta" la 626 nella nostra azienda?

L'amministrazione è sensibile e disponibile, come tutti voi, e insieme mi sembra che siano stati fatti passi in avanti (almeno fino all'ultimo incontro). Credo che, se si trattasse di ottimizzare la 626, che è un problema tecnico, sarebbero tutti d'accordo, compatibilmente a risorse e personale; altri problemi, fortunatamente, non sono di mia competenza. Complessivamente è il quadro di un'azienda attenta e corrispondente alla "626". Spero di andare avanti in questa direzione, cercando di migliorare la prevenzione sanitaria e, se sarà possibile, attivare ulteriormente la formazione.

OUTSOURCING E "CRISI" AZIENDALI

I cinque motivi che fanno fallire i progetti di outsourcing

Gartner invita alla cautela: entro il 2007 si investiranno 50 miliardi in outsourcing offshore e near-shore, ma molti progetti falliranno per cattiva pianificazione.

Le aziende investiranno oltre 50 miliardi di dollari in outsourcing offshore e near-shore entro il 2007. Ma molti dei progetti offshore falliranno per cattiva pianificazione. Lo afferma un recente report di Gartner.

A distanza di qualche mese da un report, analogo nei contenuti, sull'outsourcing del CRM, Gartner decide di tornare sull'argomento e di affrontarlo più in generale. **Anche se molte aziende si affrettano a chiudere accordi, dicono gli analisti, nella speranza di ottenere vantaggi competitivi** (spesso grazie a forti tagli sui costi o in qualche caso con in mente l'idea di aumentare la produttività) **i benefici attesi possono essere drasticamente attenuati da cinque fattori fondamentali.** Cinque aree sulle quali chi decide per l'outsourcing dovrebbe riflettere meglio prima di tuffarsi in nuove iniziative.

Mancata riduzione dei costi: la maggior parte delle aziende punta all'outsourcing nella speranza di ridurre il costo del lavoro. Secondo Gartner un addetto alla manutenzione delle applicazioni in India, per esempio, guadagna circa 25 dollari ora, contro gli 87 degli USA. Ma è un errore considerare soltanto i salari. Ci sono spese nascoste in infrastruttura, comunicazioni, viaggi e formazione che erodono la differenza tra i salari. Inoltre, dice Gartner, i costi iniziali e di pianificazione sono piuttosto elevati e dunque gli accordi offshore che durano meno di un anno potrebbero rivelarsi inutili. Con accordi più lunghi, i risparmi cominceranno ad emer

(Continua a pag. 9)

GLI STUDI storici sulla civiltà italiana del terzo millennio hanno fatto un importante passo avanti con la scoperta del diario d'uno sconosciuto vissuto nei primi decenni dell'epoca. Un esame preliminare dei suoi contenuti ci ha indotto a ritenerlo opera d'un "uomo flessibile", categoria numerosa a quei tempi. In effetti disponevamo già d'una massa ragguardevole di documenti relativi al Culto della Flessibilità allora diffuso. Articoli, saggi, fossili di filmati tv, pergamene d'accordi internazionali come quello famoso tra Italia e Gran Bretagna di inizio millennio, attestano come la venerazione della Flessibilità fosse una delle occupazioni principali di quelle popolazioni.

In ogni settore della vita sociale, culturale, politica, financo economica, esse parevano anteporre tale culto ad ogni altro impegno o pensiero. Per la verità, i ricercatori non sono finora riusciti ad appurare se la Flessibilità fosse creduta essere, o si volesse far credere che fosse, spirito, sostanza, persona, archetipo collettivo o logo pubblicitario. Questo diario d'un uomo che pare praticasse la Flessibilità, per convinzione o per obbligo, permette comunque di comprendere meglio quale incidenza essa avesse nella vita quotidiana. Il diario copre un arco di parecchi anni. Ne riportiamo alcuni brani.

Ottobre 2001.

A me la flessibilità piace. Mi lascia libero di organizzare il mio tempo. Sono indipendente. E poi si incontrano facce nuove. Lavorare in aziende sempre diverse è una bella esperienza. Mi arricchisce la professionalità e mi permette anche di spenderla meglio. E' vero che ogni tanto devo chiedere soldi ai miei per andare in discoteca, perché tra un lavoro e l'altro magari passa qualche mese. Ma insomma, se penso a loro che hanno passato tutta la vita nello stesso barboso posto, io sono molto più soddisfatto.

Giugno 2005.

La ditta in cui ho lavorato tre mesi m'ha rinnovato il contratto per altri sei. Giusto un paio di giorni prima che scadesse l'altro. Si vede che mi apprezzano. Certo che se me lo dicevano un po' prima avrei gradito, perché mi risparmiavo di girare le agenzie e passare notti in Internet per vedere se trovavo un altro lavoro.

Gennaio 2006.

La mia compagna S. vorrebbe fare un figlio. Pure a me piacerebbe. Però è anche lei una flessibile - sta facendo un tempo parziale - e se dovesse capitare che restiamo tutti e due senza lavoro, tra un impiego e l'altro, non ce la faremmo. Dunque meglio aspettare. Siamo ancora giovani.

Marzo 2009.

La ditta in cui lavoro da sei mesi m'ha rinnovato il contratto per altri tre. Il capo del personale dice che per adesso, in attesa del giudizio dei mercati sui loro prodotti, non possono fare di più. Ma mi invita ad avere fiducia. Altri hanno avuto prima o poi il tempo indeterminato. Visto che dove lavoro io siamo almeno duecento, gli domando quanti sono. Potrebbero essere addirittura il venti per cento, risponde, facendomi due o tre nomi.

Maggio 2010.

Insieme con S. sono andato in banca. Vorremmo comprarci un alloggetto. Anche se alla fine non lavoriamo in media più di otto o nove mesi all'anno, guadagniamo abbastanza. Però avremmo bisogno d'un prestito o d'un mutuo. L'impiegata sta a sentire, fa qualche domanda, poi dice che non si può. I prestiti o i mutui si concedono soltanto a chi ha un lavoro stabile. Per consolarci ci confida che nemmeno lei, impiegata di banca, potrebbe avere un mutuo. E' una temporanea.

Novembre 2014.

Dopo sette rinnovi consecutivi di vari tipi di contratto - un paio di interinali, tre o quattro a tempo determinato, altri due CCC, cioè di collaborazione coordinata - la ditta mi ha proposto un contratto a tempo indeterminato. In cambio mi chiede soltanto, per via della flessibilità, di rendermi disponibile al lavoro a turni, sei ore comprese in un qualsiasi intervallo tra le 7 e le 24, in qualunque giorno, sabato e domenica inclusi. Ogni settimana l'orario del turno può cambiare. Naturalmente loro si impegnano a farmi sapere quale sarà il mio orario con almeno due o tre giorni di anticipo. Naturalmente ho accettato.

Gennaio 2015.

Ho saputo da un biglietto di S. - adesso facciamo turni con orari diversi, così ci lasciamo messaggi sulla porta del frigorifero - che il medico le ha detto che se vuole avere un figlio dovrebbe sbrigarsi. A 35 anni una donna è anziana per avere un primo figlio. Lei però è ancora indecisa. Adesso ha un CCC, ma sta per scadere e non ha ancora trovato altro. E se non lavora lei non paghiamo l'affitto, altro che il latte in polvere e una tata. Ci vorrebbe u

(Continua a pag. 8)