

(segue da pag. 7)

na legge apposta, per le madri flessibili.

Luglio 2016.

Mia madre vorrebbe sapere con precisione quale lavoro faccio. Per dirlo ai parenti, agli amici che chiedono notizie. Sostiene che la mette a disagio non poter rispondere che suo figlio, per dire, fa l'elettricista, o l'impiegato all'anagrafe, o il disegnatore di dépliant. Vorrei risponderle, perché ormai ha l'aria proprio vecchia. Il fatto è che, dopo tanti lavori, non lo so nemmeno io chi sono, che cosa sono. Da qualche tempo mi fa male la schiena. Ho prenotato una visita.

Luglio 2018.

Dato che bisogna essere previdenti, ho chiesto a un'esperta a quanto potrebbe ammontare la mia pensione. M'ha parlato di ricongiungimenti, casse separate, regime contributivo, e dello sbaglio d'aver cambiato tante volte lavoro e azienda. Posso aspettarmi, in conclusione, una pensione pari a circa un terzo di quello che prendo al mese, quando lavoro. Ma con una pensione pari a un terzo dello stipendio mica si vive. Quindi le ho chiesto cosa dovrei fare per aumentarla. Dovresti investire almeno un terzo di quello che guadagni in un fondo integrativo, ha detto.

Settembre 2018.

Non sono ancora riuscito ad andare dal medico. Ogni volta che faccio la prenotazione, capita che sono di turno.

Dicembre 2018.

La ditta, di cui ho sentito che sta andando benissimo, mi ha licenziato. Ho protestato, ricordando che il mio contratto era a tempo indeterminato. M'hanno spiegato gentilmente che da quando lo statuto dei lavoratori è stato abolito, indeterminato significa soltanto che è l'azienda a decidere quando il contratto termina.

(Mese illeggibile del 2022).

Quest'anno sono riuscito a lavorare soltanto sei mesi. Le aziende mi fanno difficoltà perché, alla mia età, non ho abbastanza formazione. I giovani che arrivano adesso dalla scuola sono più preparati e flessibili. Per fortuna nell'azienda in cui lavoro adesso ho ritrovato F., ex compagno di scuola. E' diventato capo settore, un uomo importante. Gli ho chiesto com'è riuscito a far carriera. Beh, dice, ho cercato di restare nella stessa azienda il più a lungo possibile. Se uno salta di qua e di là, da un posto all'altro, mica lo promuovono. Ti pare?

Chiudiamo qui, per ora, il diario dell'uomo flessibile. Come ben sanno gli storici, le cause del rapido declino della civiltà italica del terzo millennio d. C. sono tuttora avvolte dal mistero. L'ipotesi d'un avvelenamento collettivo da piombo delle condotte d'acqua, già affacciata per spiegare il crollo d'una civiltà fiorita nello stesso territorio 15-20 secoli prima, va scartata in base alle indagini compiute con i nostri super-spettrografi di massa. Ma sulla base di quest'ultimo ritrovamento, ci pare lecito ipotizzare che il culto della Flessibilità, distraendo ipnoticamente i capi come le masse da ogni altro fine esistenziale, abbia avuto in tale declino un peso non lieve. Le nostre ricerche su questo fascinoso tema proseguiranno.

(da "La Repubblica" del 20 Febbraio 2002)
per gentile concessione de "La Repubblica"

(segue da pag. 2) Spazio aperto

se questo da un certo punto di vista è un vantaggio, dall'altro si è portati a ritenere che tutto stia andando bene fino a quando non è troppo tardi. Resta pertanto di importanza fondamentale un costante contatto ed un continuo flusso informativo tra i vari rappresentanti sindacali al fine di tenere sempre alta la guardia per poter garantire la miglior rappresentanza possibile e le migliori soluzioni possibili ai problemi aziendali di nostra competenza.

La Rsu SI di Verona

(segue da pag. 2) Editoriale

posti di lavoro".

Vergognoso perché su un intero numero di Dump sono solo due le notizie positive: il miglioramento, dal punto di vista della 626, rilevato dal nostro Medico Competente (riportato nella relativa intervista) all'interno delle nostre sedi relativo in particolar modo al problema del fumo e i positivi effetti dell'elezione del rappresentante sindacale nella sede di Verona, esposti nell'articolo di "Spazio aperto".

Vergognoso perché (ci mancava anche questa!), per motivi tecnici indipendenti dalla nostra volontà, siamo stati costretti a spostare il nostro sito al seguente nuovo indirizzo:

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

(segue da pag. 6)

gere, ma lentamente;

Perdita di produttività: il personale di un centro servizi offshore probabilmente non sarà produttivo come lo staff interno, almeno non inizialmente. Secondo Gartner i motivi sono diversi: il turnover del personale in ambienti altamente competitivi, come Bangalore, può essere molto elevato e questo significa che i programmatori potrebbero essere alle prime esperienze. E i centri servizi faticano a capire le ambiguità del lavoro che gli è stato assegnato e anche le modifiche alle direttive. Inoltre mandare in outsourcing il lavoro può abbassare il morale interno all'azienda;

Poco impegno e cattiva comunicazione: i senior executive spesso si chiamano fuori quando l'accordo è firmato; al contrario, dice Gartner, devo restare impegnati per tenere alto il morale e controllare il progetto resti sui binari giusti. E le 'buone comunicazioni' tra tutte le parti coinvolte sono fondamentali: progetti, obiettivi e aspettative devono essere definiti chiaramente e in tutti i dettagli. Inoltre a livello interno i manager devono essere in grado di spiegare perché il lavoro è stato dato in outsourcing e quali sono i benefici attesi;

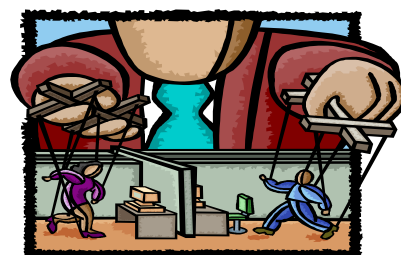
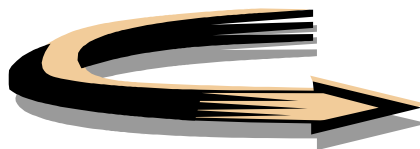
Differenze culturali: stili di comunicazione e attitudine nei confronti dell'autorità sono due delle tante cose che cambiano a seconda delle regioni, e le differenze possono causare problemi. In alcune culture mettere in discussione l'autorità è mancanza di rispetto, dunque un team può continuare a lavorare sul progetto fornito anche se vede la possibilità di approcci diversi e migliori. Chi sceglie l'offshore deve procurarsi l'aiuto di esperti per capire la cultura locale e fornire formazione e anche scambi culturali da entrambe la parti, dice Gartner;

Poca esperienza di offshore: alcune aziende fanno il grande salto prima di essere realmente pronte. L'azienda che sceglie l'offshore deve essere assolutamente certa di avere tutto pronto a livello interno prima di lanciare il progetto.

Oltre a questi cinque punti 'dolenti', Gartner consiglia alle aziende che scelgono l'outsourcing di misurare la maturità dei propri processi IT con il Capability Maturity Model del Software Engineering Institute. Processi maturi si avvalgono di metodi standard, meccanismi consolidati per gestire le modifiche, service-level agreement dettagliati e grandi competenze nella gestione dei progetti. Una debolezza in aree importanti come queste, dice Gartner, si potrebbe tradurre in seguito in pessimi risultati dei progetti di outsourcing.

da Computerworld del 22.06.05

(per gentile concessione di IDG Communications Italia)



(segue da pag. 1)

meno di sei mesi di nuova gestione. Tutto ciò in barba alle garanzie fornite, nel dicembre scorso, dall'amministratore delegato di IBM Italia e dell'allora ministro delle Attività Produttive.

Eppure il sindacato l'aveva chiaramente detto a tutti i tavoli (dall'Unione Industriali al Ministero) quali fortissimi dubbi nutrivano sulle capacità imprenditoriali di chi stava per rilevare la Selfin.

Ma torniamo all'argomento di quest'articolo perché partendo dai fatti sopra esposti e aggiungendo anche altre informazioni vogliamo porre dei quesiti di una certa rilevanza.

Le altre informazioni sono che tra i premi elargiti ed i soldi spesi per gli incentivi all'esodo si raggiunge e si supera la ragguardevole cifra di 21 milioni di euro, ben oltre le perdite di bilancio della Sistemi degli ultimi due anni (ndr la cifra equivale più o meno al buco SELFIN, una ben singolare coincidenza).

Concludiamo con i quesiti di cui accennavamo precedentemente:

Da dove sono usciti tutti questi soldi?

Con quale operazione finanziaria l'IBM ha dato questi capitali alla Sistemi?

Perché l'azienda comunica tramite le sue linee manageriali messaggi positivi sull'andamento aziendale mentre al sindacato continua a dire che le cose vanno male?

Cosa c'è dietro le operazioni che hanno visto trasferire alcuni dirigenti e molti lavoratori (Sistemi,

Findatasystem e Selfin) tutti dal settore bancario ad altra azienda che contestualmente ha aperto sedi territoriali (sia a Torino che a Bologna) negli stessi edifici della Sistemi?

Forse, chi vivrà saprà.