

DUMP!

Notiziario della RSU della Sistemi Informativi - Roma

Gennaio 2003

PROCESSI IN ATTO IN IBM E CONSOCIATE, VENTI DI GUERRA E NECESSITA' DI NUOVI TABU'

Quel che oggi accade in IBM e consociate, come nel resto delle imprese che stanno attuando grosse manovre, variamente articolate, ma tutte tese ai tagli e alle dismissioni di personale, conferma che Joseph Schumpeter, l'autore di un'affascinante teoria sulle innovazioni e sullo sviluppo ciclico esposta nel suo "Trattato sui cicli" a spiegazione della grande depressione del 29-39, aveva capito tutto al contrario quando sposò la tesi dei classici secondo cui all'origine delle crisi sussiste il deficit e non l'eccesso dei profitti.

La situazione che oggi si vive in Selfin, all'indomani del recente Accordo che regola la scissione della società in due rami d'azienda e successiva fusione con Industria per il software, altro gruppo IBM del Sud d'Italia, ha connotati schizofrenici. Quella che è nota come la prima società informatica del Sud, da un lato, ha motivato la scelta come operazione tesa all'affermazione e al rafforzamento di un nascente grosso gruppo vincente sul mercato e, dall'altro, ha presentato un piano articolato di iniziative; dall'incentivazione all'uscita ai trasferimenti di personale al contenimento di alcuni diritti come quello del Part Time, del trattamento di trasferta, delle schede valutative - trasformato da alcuni responsabili in mero strumento di ricatto. Tutto ciò non può, nella coscienza di molti, avere un senso se non si ascrive al quadro più ampio consegnatoci da altre realtà aziendali nel mondo, sia in IBM e con-

sociate sia negli altri settori produttivi di beni e servizi, raffiguranti tutte l'identica dinamica: chiusura-fusione-dismissione di personale. La realtà dunque dell'investimento nel non-lavoro.

Come se non bastasse, alla mancata spinta agli investimenti produttivi si unisce oggi un'azione che, relegando una società di servizi dello spessore della Selfin in un'area periferica del casertano, ha fatto pensare a qualche dipendente della stessa che l'indifferenza mostrata dall'Azienda al-

... conferendogli
quella di
"produzione di
mozzarella di
bufala campana
d'origine
controllata ...

la sua ubicazione sul territorio avesse d'improvviso trasformato la categoria merceologica di appartenenza del gruppo, conferendogli quella di "produzione di mozzarella di bufala campana d'origine controllata". L'associazione mentale del collega nonché il suo sconcerto sono oggi condivisibili ma anch'essi hanno il senso delle cose dette in precedenza e

Editoriale

Cari colleghi, l'inizio di un nuovo anno lavorativo è forse il momento più appropriato per riflessioni e bilanci a consuntivo di un anno, come quello appena conclusosi, caratterizzato da grossi mutamenti ed evoluzioni sia all'interno dalla nostra Società che in un più ampio contesto sociale, politico e sindacale. Il 2002 è stato, più di altri, per noi della RSU, un anno impegnativo e ricco di iniziative che, compatibilmente con i nostri impegni di lavoro, abbiamo intrapreso e cercato di sostenere con rinnovato entusiasmo, incoraggiati da qualche piccolo successo e non poche soddisfazioni:

"DUMP", il nostro giornalino, da sempre caratterizzato da una grossa diffusione e da un buon grado di apprezzamento fra i colleghi si è aggiornato nella veste e nel supporto di diffusione per raggiungere tempestivamente sempre più persone;

le nostre iniziative sulla legge 626 sono state numerosissime ed in qualche caso efficaci e risolutive nel riportare nei giusti limiti stabiliti dalla legge situazioni lavorative di disagio o di scarsa sicurezza;

i nostri interventi (volantini, lettere aperte ecc.) spesso apprezzati dai più, sono stati in molti casi lungimiranti se non addirittura "profetici" come in occasione della fusione o delle varie incentivazioni all'uscita;

• la nostra presenza e la nostra

(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 12

Editoriale

(segue da pag. 1)

“visibilità” in Azienda è cresciuta e forse finalmente riconosciuta come mai in precedenza, al punto di riaprire, in tempi così difficili, uno spiraglio di trattative e di dialogo fra le parti.

E' di poche settimane fa la notizia che il dott. Mazzeo, nostro interlocutore istituzionale nell'ultimo anno di attività, andrà a ricoprire il ruolo che è stato del dott. Esposito (che nel frattempo ha lasciato l'Azienda). La direzione del personale verrà affidata ad un'altra risorsa di provenienza IBM che ancora non abbiamo avuto modo di incontrare ma che comunque ci auguriamo non voglia interrompere quel rapporto di collaborazione e di reciproca stima che avevamo instaurato con la precedente direzione.

I continui cambiamenti in corso in Azienda non devono comunque scoraggiarci ma, al contrario, essere di stimolo per il lavoro e le iniziative (prima fra tutte la contrattazione di secondo livello) che stiamo portando avanti e che hanno nella professionalità e correttezza le vere armi vincenti.

Certo la società è in una fase di evoluzione "frenetica" e bisogna rimanere vigili ed attenti per interpretarne strategie e tendenze; il Paese è in un momento di grossa incertezza sia economica che politica e di latenti tensioni sociali e non offre certo un panorama incoraggiante sul nostro futuro ma è in questi momenti che c'è più bisogno di una partecipazione seria e responsabile di tutti noi.

Ed è proprio di questo tipo di partecipazione che parlano gli articoli sulla 626 riportando il lavoro svolto dagli Rls che, con costanza, vigilano sul rispetto, da parte dell'azienda, della legge 626 in modo da garantire, nella massima misura consentita, la corretta applicazione di questa importante legge che tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Un altro esempio di partecipazione è stato quello della recentissima creazione della Rsa e del responsabile dei lavoratori per la sicurezza

SPAZIO APERTO

Riceviamo
e volentieri pubblichiamo

A causa del mancato invio dell'articolo di replica del Direttore della sicurezza la rubrica non viene pubblicata.

za nella Selfin di Napoli, a seguito delle importanti e gravi novità che interessano i nostri colleghi, riportate nell'articolo di prima pagina. Proprio in previsione del duro lavoro che si presenterà loro, li accogliamo con un caloroso benvenuto ed augurio di buon lavoro.

Nei continui cambiamenti in corso rientrano anche i numerosissimi colloqui valutativi effettuati a fine anno scorso e per i quali abbiamo riportato le nostre considerazioni.

La pagina sindacale riporta la bella dichiarazione di Maurizio Scarpa, Segretario nazionale della Filcams, sul referendum per l'articolo 18.

Nonostante la consapevolezza della difficoltà congiunturale del momento è con l'augurio che il 2003 possa essere finalmente l'anno della svolta e della inversione di tendenza per uscire da una situazione di stasi e di "sofferenza" dei mercati che vogliamo iniziare questo nuovo numero di Dump augurando a tutti i colleghi un buon lavoro e grandi soddisfazioni umane e lavorative.



L'ANGOLO DEI DIRITTI

Conosci e fai rispettare

In questo numero parliamo di *Articolo 18*.

Non poteva iniziare meglio la campagna referendaria per l'estensione dell'Articolo 18 a tutti i lavoratori per S. B., operaio licenziato tre anni fa dalla Fiat e reintegrato nei giorni scorsi dal giudice di lavoro di Cassino. Accusato di non riuscire a realizzare tutta la produzione richiesta, in realtà era stato licenziato perché aveva rifiutato di dimettersi in cambio di un incentivo economico. L'avvocato dell'operaio ha dimostrato la pretestuosità e l'infondatezza degli innumerevoli provvedimenti disciplinari che avevano portato al licenziamento del lavoratore ed ha ottenuto, ai sensi dell'Articolo 18, il diritto alla reintegra nel posto di lavoro, al risarcimento dei danni, alla corresponsione di 45 mensilità (compresa la loro rivalutazione e gli interessi), condannando la Fiat anche al pagamento delle spese legali. E' bene ricordare che se l'operaio fosse stato impiegato in un'azienda con meno di 15 dipendenti, pur vedendo riconosciute le sue ragioni, avrebbe ottenuto – per tre anni ingiustamente senza lavoro – un massimo di sei mensilità e ora sarebbe comunque senza posto di lavoro. Ecco un'altra dimostrazione dell'utilità dell'Articolo 18 e della grande importanza che avrebbe la sua estensione, grazie al referendum, alle aziende con meno di 15 dipendenti: una battaglia di civiltà per cominciare a riconquistare libertà e dignità in tutti i posti di lavoro.

Era nuova o Era ora?

Un'azienda è fatta di capitali e di uomini: chi la conduce deve saper maneggiare i primi e, oggi soprattutto, conoscere i secondi.
Ecco perché un noto professore universitario ha detto:
"Raccomanderò ai manager: attenzione, sta finendo l'era dell'economia e sta cominciando quella della psicologia".

626: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

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

Riportiamo la lettera aperta che gli RLS hanno inviato al Direttore della sicurezza e al Rspg aziendale.

Cari colleghi,

nel cogliere l'occasione di augurarvi Buone Feste ed un Felice Anno nuovo, vorremmo tornare su due concetti che, secondo noi, sono alla base dei rapporti previsti dai nostri rispettivi ruoli.

Il primo è quello relativo alla "**collaborazione**", il secondo al significato di "**previa consultazione**".

Partendo proprio da questo ultimo, vogliamo far notare come questo sia stato più volte disatteso ad onta, della notevole importanza attribuitagli dal D.L. 19/9/1994 n° 626, soprattutto per quanto concerne la valutazione dei rischi, l'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione, la designazione degli addetti al servizio prevenzione e protezione, l'organizzazione della formazione, ecc. ecc..

Per la "**collaborazione**", per cui non sono invece previsti specifici articoli di legge, abbiamo, più volte ed ampiamente, dimostrato la nostra volontà e capacità di attuazione di questo concetto senza trovare una adeguata e corrispondente posizione da parte dell'azienda, nonostante le continue promesse da questa fatte durante gli incontri.

Ci aspettavamo, quindi, un pari trattamento da parte vostra ma, purtroppo, siamo costretti a constatare che ancora troppo spesso entrambi i concetti vengono sempre disattesi.

Di seguito vi riportiamo solo alcuni degli ultimi accadimenti che dimostrano ampiamente quanto da noi affermato:

mercoledì 18 Dicembre si è svolta una prova di evacuazione nella sede di Cristoforo Colombo: gli RLS non sono stati preavvertiti

le nomine degli addetti al servizio prevenzione e protezione ci sono state comunicate e non sono state concordate con gli RLS

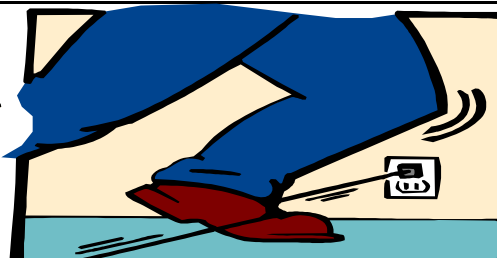
il 14 Novembre abbiamo richiesto un incontro per valutare il "rischio in itinere", l'incontro non si è mai svolto dal 6 Novembre abbiamo inviato numerose richieste di Schede Cliente dove offrivamo la nostra collaborazione per effettuare dei sopralluoghi congiunti: non siamo mai stati contattati

il piano di interventi sulla sede di Via Cristoforo Colombo non è stato concordato con gli RLS

A via Sette Chiese sono iniziati dei lavori di ristrutturazione senza che gli RLS fossero preventivamente contattati

A questa parziale lista, fornita al solo titolo indicativo aggiungiamo, senza nemmeno voler infierire, i cronici ritardi nell'attuazione di numerose attività (documento di valutazione rischi non ancora aggiornato, schede cliente ancora con incomplete, visite col medico competente ancora non effettuate - vedi Fideuram - , nomine degli addetti al servizio prevenzione e protezione ancora non affisse nelle bacheche e sulle porte delle stanze, prove di evacuazione non effettuate, ecc. ecc.) che denunciano un atteggiamento sempre improntato al risparmio di risorse ed energie che spesso volte crea o mantiene delle situazioni di violazione della legge per la cui soluzione ci siamo visti costretti più volte ad interessare le autorità competenti.

Con ciò non vogliamo dire che in Sistemi Informativi non si operi per la sicurezza, ma è certo che molto di più,



Aggiornamento sulla situazione 626

E' trascorso un altro anno e tiriamo le somme di quanto è stato fatto, da parte di noi RIS, e di quanto non è stato fatto, da parte dell'azienda, sulla situazione della sicurezza.

Per il primo trimestre del 2002, le cose sono andate discretamente, anche se l'anno precedente non era stata effettuata la riunione annuale prevista dalla legge, l'azienda aveva nominato un direttore della sicurezza (vedi l'articolo sul "conflitto d'interessi" nel precedente numero di DUMP) ed aveva effettuato una serie di visite congiunte con le figure istituzionali previste dalla legge (il Medico Competente, i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza, il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione). La conclusione di queste attività, si concretizzò in un verbale congiunto (condiviso e firmato dalle figure sopra citate), nel quale erano riportate puntualmente (sede per sede, stanza per stanza) tutte le situazioni non conformi, alla legge 626/94 e la data (il 30 giugno) entro la quale l'azienda s'impegnava a risolverle. Nella stesura in bozza del verbale tutti i partecipanti avevano stilato una graduatoria di risoluzione dei problemi, dividendoli in tre fasce, e dando per ciascuna fascia una scadenza (30 gg per gli interventi più urgenti, 90 gg per quelli di media urgenza, 130 gg per quelli che richiedevano una maggiore organizzazione). Il direttore della sicurezza con una nota indicava invece un'unica data per tutti gli interventi costringendoci a prendere atto di questo impegno dell'aziendale, del quale richiedemmo un calendario di pianificazione degli interventi, così da poterne man mano controllare l'esecuzione. Nonostante i ripetuti solleciti, sia verbali sia scritti, il calendario degli interventi non veniva fornito. Scaduto il termine del 30 giugno, ed avendo constatato che poco o niente era stato fatto, abbiamo dato altri quindici giorni di tempo all'azienda per dirci entro quale data avrebbe mantenuto gli impegni presi ed invitandola, per l'ennesima volta, a fornire la pianificazione di queste attività. Alla scadenza la risposta si rivelò assolutamente insufficiente, priva di qualsiasi indicazione di pianificazione e senza alcuna giustificazione sul mancato rispetto degli impegni presi. Quest'atteggiamento costringeva i RIS a presentare un esposto all'autorità competente, che ha comportato un'ulteriore serie di visite da parte degli ispettori dell'ASL, conclusesi con una serie di prescrizioni, nelle quali venivano comminate sanzioni per diverse migliaia d'euro con l'obbligo di effettuare in ogni caso i lavori segnalati dal verbale congiunto, e che facevano emergere anche una serie d'altre inadempienze alla legge (mancata segnalazione del lavoro notturno, mancata valutazione del rischio "computer portatili", mancata segnalazione del rischio "in itinere"; mancanza delle schede cliente etc.).

L'atteggiamento complessivo dell'azienda è purtroppo rimasto sempre lo stesso, anche se il management è cambiato. A riprova di quanto abbiamo esposto segnaliamo una serie di fatti:

1. Il direttore della sicurezza aziendale, ha come sede Caserta (lontano da tutte le sedi e soprattutto dal nucleo di Roma che consta del maggior numero di sedi [7] e lavoratori [1400 circa]);
2. il direttore della sicurezza aziendale è anche Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione di tutte le altre sedi, tranne Roma, (vale quanto detto per la distanza al punto precedente) con evidente "conflitto d'interessi";
3. le persone che si occupano della 626/94 sono solo due per tutto il gruppo (Sistemi Informativi + Selfin), il direttore della sicurezza e il RSPP di Roma;
4. L'unica iniziativa positiva, il divieto di fumare in azienda, si è rivelata un intervento di facciata; i dirigenti per primi continuano a fumare tranquillamente in ufficio (ma anche molti colleghi non sono da meno);
5. Sono stati nominati responsabili o addetti alle squadre antincendio (in diverse sedi) accaniti fumatori che continuano a fumare in azienda, anzi per questa ragione abbiamo avuto due incendi a Vittorini;
6. Ad oggi non esistono procedure aziendali scritte, che indichino cosa è necessario fare e chi bisogna avvertire quando si avvia un gruppo di lavoro presso un cliente, o si spostano i gruppi di lavoro da una sede ad un'altra (sopralluoghi RSPP, postazioni di lavoro a norma, copia del documento di valutazione dei rischi del cliente, copia delle norme d'evacuazione antincendio della sede consegnare ai lavoratori; etc.);
7. Il mancato e tempestivo intervento su situazioni di rischio reale segnalate da tempo, vedi le finestre della sede di Colombo che si aprivano all'improvviso come, soffiava il vento, segnalata ad aprile 2002, sollecitata a luglio e sistemata a dicembre (dopo che una collega, ad ottobre, si è ferita al capo riportando uno stato commotivo ed una ferita suturata con sei punti);
8. La mancata esecuzione delle prove antincendio dell'anno 2002, previste per legge, per 5 delle 7 sedi di Roma, e solo quella di Maggini pienamente soddisfacente per tempi, esecuzione ed organizzazione;
9. Il grave episodio accaduto il giorno 23 gennaio u.s., presso la sede di Sette Chiese dove il responsabile di sede si è rifiutato di comunicare l'ora della prova d'evacuazione antincendio al Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza, incaricato di controllare la prova, il quale dovendo assentarsi per un intervento urgente da un cliente stava organizzando la sostituzione con un altro RIS, ed ha poi ha effettuato la prova senza aspettare l'arrivo del RIS sostituto, inficiandone, di fatto, l'esecuzione, non essendo presente nessuna delle figure istituzionali previste. Che dire poi delle segnalazioni che ci arrivano dalle sedi di Milano, Napoli di Caserta, dove la situazione della 626 (almeno a detta dei colleghi che si trovano lì o ci sono stati) è anche peggio di quella di Roma.

cioè che l'azione aziendale intrapresa non va proprio nella direzione della spinta agli investimenti al Sud e all'allargamento della sua presenza sul territorio, in termini di offerta di servizi. Al contrario, i venti aziendali soffiano verso il contenimento della presenza sul territorio, la retroguardia e, tutto sommato, la trasformazione del gruppo in fabbrica a basso costo, non importa se vicina o lontana dall'ultima discarica di "munnezza" di una provincia campana.

Occorre capire perché in Selfin non si è utilizzato a pieno il lungo processo legislativo di cui la legge 64/86 rappresenta solo l'inizio e che ha introdotto una serie successiva di figure negoziali che vanno a costituire la Programmazione Negoziata. Essa costituisce lo strumento concettuale di riferimento per l'attività di programmazione per i rapporti tra pubblico e privato nello sviluppo di progetti di investimento per le aree depresse del Sud. L'utilizzo dell'Azienda di questi strumenti si è limitato ad interventi di vecchia data, soprattutto con riferimento alla L. 64/86. Ecco le principali altre fonti normative che sostengono la Programmazione Negoziata:

- Legge 142/90
- Legge 241/90
- Legge 488/92
- Legge 104/95
- Legge 662/96
- Delibera CIPE 21/3/97
- Delibera CIPE 09/7/98

E' necessario inoltre lanciare uno sguardo alla congiuntura economica dello scorso anno 2002 individuando le responsabilità politiche della crisi dell'economia su scala mondiale.

Lo scenario economico e monetario dell'anno 2002 ha visto l'inutilità della fin troppo liberale politica monetaria adottata da Greenspan congiuntamente ai falsi in bilancio ed altri colossali imbrogli a sostegno di aspettative troppo ottimistiche sull'economia USA.

La resa dei conti si è fatta realtà inelusibile, testimoniando che i profitti erano divenuti eccessivi in un quadro in cui c'era e perdura un violento spostamento a danno dei redditi di lavoro dipendente e indipendente. Difatti disoccupazione e inflazione frenavano la domanda di beni di consumo e, indirettamente, anche gli investimenti reali. D'altro canto, la crescita degli investimenti finanziari era spinta soprattutto da aspettative di profitti facili ed irrealisticamente alti. Soprattutto innovazioni grandi come l'elettricità, il petrolio e l'auto insieme a certi mutamenti nelle forme di mercato determinavano il severo spostamento del peso della crisi sui redditi di lavoro.

Alcuni elementi presenti già prima della grande depressione, come i debiti a lungo termine "immobilizzi" di imprese e famiglie nell'economia più forte del mondo, quella USA, hanno assunto oggi un peso che in un'economia non più in crescita è divenuto insopportabile.

La cosa ci riguarda perché il nostro gruppo risente moltissimo dell'andamento della economia della locomotiva del mondo, gli USA, ed ogni decisione presa nelle periferie del mondo IBM è stata pensata ai vertici. Anche se IBM non è parte di un processo di immobilizzo è comunque tra i giganti informatici che in questo momento presentano una riduzione dell'Utile lordo (Gross Income). Si ha l'impressione che i vertici IBM hanno scelto di ridurre il costo del venduto (Cost of Revenue) in maniera indiscriminata e soprattutto distrutturando la forza lavoro, senza d'altro lato aumentare le Spese di ricerca, sviluppo e ingegnerizzazione (Research, Development, Engineering) tese a rendere più competitiva la qualità di prodotti e servizi sul mercato, quindi ad aumentare il volume di Revenue ed a salvaguardare i livelli occupazionali.

E' utile essere consapevoli che, anche se all'esterno di IBM, l'assurdità degli immobilizzi significa che significativi settori si indebitano per evitare il fallimento, mentre grandi masse di capitali si spostano dall'economia reale a quella finanziaria e ultra-speculativa determinando disoccupazione, inflazione, crollo della domanda di beni di consumo, di conseguenza diminuzione del Revenue anche per IBM. In altre parole, ecco gli effetti contraddittori della Deregulation del mercato e dell'ultra-liberismo economico partita già dai tempi di R. Reagan e M. Thatcher. Verosimilmente, oggi, Bush, paventando una perdita di consensi al Congresso, è deciso ad arginare la recessione con la guerra all'IRAQ a dispetto della sua ideologia liberista ed antikeynesiana, aumentando la spesa pubblica.

Greenspan dovrà favorire una svalutazione del dollaro fino al 30% per far fronte al disavanzo commerciale. Questo potrebbe provocare danni alle esportazioni europee.

Insomma, ce n'è abbastanza per capire che le economie mondiali sono così legate da richiedere oggi per uscire dalla crisi una forte REFLAZIONE concordata tra USA, CANADA, UE, Regno Unito e Giappone e che quindi la guerra insieme alla destrutturazione del mondo del lavoro in atto, ci pongono di fronte non ad un miglior funzionamento del capitalismo ma di fronte alla sua immagine in rapporto alla sopravvivenza della specie.

Questo scenario davvero inquietante dovrebbe far riflettere gli intellettuali tutti sia di ampie, sia di piccole vedute, nella battaglia comune per la difesa del lavoro, fondamento indispensabile della civiltà.

Quello attuale è un grave momento per l'umanità, si tratta di vita e di morte per il pianeta, dobbiamo scegliere da che parte stare, non si può giocare il ruolo dell'astensione.

Il 20% del mondo continua nella pretesa di mangiarsi l'83% delle risorse del mondo, assicurandoselo con le armi. Gli USA affermano che useranno l'atomica ovunque i loro interessi militari saranno minacciati. Chissà se siamo alla demenza o alla follia!

Questa è una guerra senza ritorno che pochi vogliono perché questi pochi non vogliono abbandonare un modello di sviluppo economico individualista, abnorme e patologico. Dobbiamo dire no o sarà una guerra infinita, una catastrofe ecologica. Stiamo senz'altro attraversando la più grave crisi che l'*homo sapiens* abbia mai vissuto.

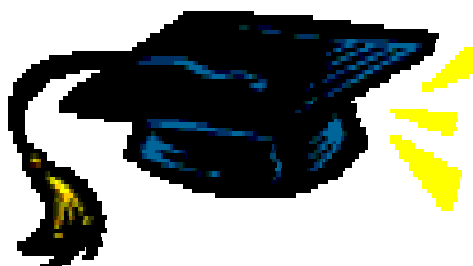
E' diventato ineluttabile creare nuovi tabù!

Il primo è quello della destrutturazione del mondo del lavoro. Un paese civile si fonda su un diritto inalienabile: il lavoro; non solo sulle aziende, anzi esse devono contribuire a crearlo; le Costituzioni più democratiche del mondo lo affermano.

Il secondo è quello della guerra preventiva, ultima demenza inventata da Bush per arginare la recessione in atto.

Rimuovere dall'istanza del sistema psichico che nella Topica Freudiana accoglie i contenuti coscienti questi due fatti per relegarli nel sistema dell'ES, è come sviluppare un tratto psichico adattivo che nella convinzione espressa da Darwin in *Origine della specie* ha assicurato agli umani la sopravvivenza. Freud che tanta influenza aveva avuto dalle lezioni sull'Evoluzionismo darwiniano, in *Totem e Tabù* (1912-1913) ascrive, ad esempio, il tabù dell'incesto e l'ambivalenza emotiva che lo connota ai processi di sviluppo di caratteri psichici adattivi.

In conclusione, la riflessione sul contesto globale di oggi quadra perfettamente con la questione della sopravvivenza senza che alcuna nota salti fuori dal giro armonico. Una riflessione del genere è doverosa non solo per tutti gli intellettuali che hanno a cuore la civiltà dell'*homo sapiens* ma diventa l'unica via che ci rimane, se vogliamo prima sopravvivere e poi creare le basi di una vita sociale quanto meno votata alla normalità piuttosto che alla distruttività.



BRAVO, 7+

Dopo molti anni, è la prima volta che in S.I. viene adottato, nella gestione del personale, un comportamento uniforme e, soprattutto, esteso a tutti. Ci riferiamo ai colloqui di valutazione effettuati in misura massiccia alla fine dello scorso anno per i quali ci risulta, ad oggi, da una nostra semplice indagine, una percentuale di colloqui effettuati pari a circa l'88% con una percentuale di gradimento del giudizio vicina al 70% e, cosa non certo irrilevante, con una durata media degli stessi di circa 40 minuti.

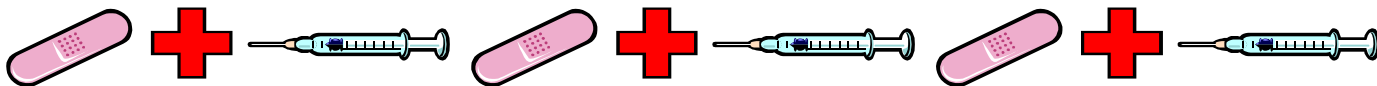
Tale risultato è certamente merito della nuova gestione aziendale che, all'atto del suo insediamento, ha riscontrato, come affermato negli incontri sindacali, una situazione decisamente carente da questo punto di vista a cui ha voluto porre rimedio. I buoni propositi del nuovo management si sono attuati, inoltre, nella produzione di una scheda di valutazione sintetica ma abbastanza chiara e nella possibilità per il dipendente, per la prima volta nella storia della S.I., di apporvi le proprie osservazioni e di entrare in possesso (solo il 15%) di una copia della scheda stessa.

Nonostante questo positivo risultato, però, non ci si può esimere da una serie di riflessioni che scaturiscono in parte da ovvie deduzioni logiche ed in parte dalla conoscenza del funzionamento di certi meccanismi che rispondono, potremmo dire, a leggi "universali" (tutto il mondo è paese).

Per le prime è certamente sbalorditivo che, come affermato dall'azienda, non esista una relazione tra giudizio ed incentivo. Come è possibile che all'interno del tanto osannato sistema meritocratico venga abolita questa relazione? Che senso ha, allora, la valutazione?

La mancanza di questo legame rende, sicuramente, antitetico in termini questo sistema e porta

(Continua a pag. 8)



SITUAZIONE SELFIN DI NAPOLI

Sempre a riguardo dei nuovi e preoccupanti avvenimenti che stanno verificandosi alla Selfin di Napoli, pubblichiamo la lettera che i nostri colleghi hanno inviato alla direzione aziendale.

21 gennaio 2003

Da: Dipendenti SELFIN

a: Ing. Andrea Pontremoli

Oggetto: Chiusura della Sede di Napoli

Egregio Ingegnere,

Vogliamo innanzitutto ribadire il forte senso di appartenenza all'azienda nella quale lavoriamo e confermare tutto il nostro impegno per costruire ulteriori grandi successi.

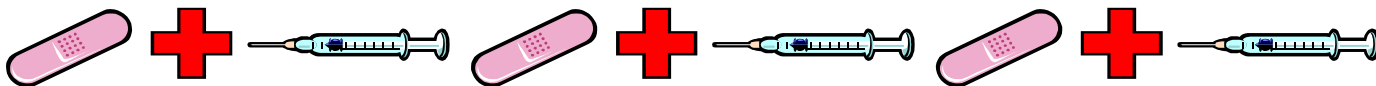
Con questi sentimenti abbiamo ritenuto opportuno scriverLe per una decisione, se di ciò si tratta, che ci appare **immotivata, mal comunicata e carica di effetti negativi.**

Stiamo parlando della chiusura della 'storica' sede di Napoli e conseguente trasferimento di tutto il personale in località Ponteselice di Caserta.

Confermiamo il nostro spirito di collaborazione, ma non intravediamo in questa scelta alcuna strategia tesa allo sviluppo e al potenziamento della azienda stessa e pertanto essa ci appare incomprensibile.

Sicuri di un suo intervento

Cordiali saluti



SOLIDARIETA' AI LAVORATORI DELLA FIAT

Vi rammentiamo che continua l'iniziativa di solidarietà verso i lavoratori della Fiat posti in cassa integrazione.

Chiunque fosse intenzionato ad aderire può versare qualsiasi contributo ad uno dei rappresentanti sindacali.

Tante piccole forme di aiuto formano un GRANDE aiuto.
Grazie.

ad una pesante svalutazione del giudizio stesso. Certo, visti i tempi di crisi, potremmo ipotizzare che il premio per un giudizio aziendale valido possa essere *solo* il mantenimento del posto di lavoro o la sempiterna gratitudine dell'azienda.

Quest'ipotesi potrebbe trovare ulteriore elemento di forza nell'elevata percentuale di buoni giudizi emessi, dedotta dall'altrettanto elevata percentuale di gradimento dello stesso, cosa che non avveniva da anni. E' quindi possibile ipotizzare un innalzamento dei veri valori al fine di creare un clima di soddisfazione e di maggiore serenità evitando la formazione di malumori nel personale.

Tali ipotesi trovano un forte sostegno nella consapevolezza delle positive reazioni psicologiche, inconsce e no, che in ognuno di noi vengono generate a seguito di attestazioni di stima (come diceva quel tale: "Meglio di un calcio al fegato"). E' chiaro, però, che la sola stima dell'azienda non è assolutamente adeguata e sufficiente a pagare il conto del supermercato e che, quindi, per chi riceve una valutazione alta o molto alta, è lecito ed umano aspettarsi un riconoscimento tangibile al proprio impegno *extra*, proprio sulla base delle regole del decantato sistema valutativo di cui sopra.

Ecco, quindi, che in mancanza di un riconoscimento "hardware" da parte dell'azienda è facile pensare che, anche questa volta, seppure con modalità decisamente più omogenee e meno ridicole degli anni passati, il giudizio non si concretizzi in null'altro che nella solita pacca sulla spalla ed il solito nuovo obiettivo messoci davanti al naso.

A tutto ciò dobbiamo aggiungere, con grande delusione, che i criteri di valutazione rimangono ancora troppo soggettivi (come è emerso anche dai commenti raccolti nella nostra indagine) e che il mantenimento di questo elevato grado di "libertà" nelle valutazioni, voluto anche dalla nuova dirigenza, rappresenta sempre il difetto principale e più pericoloso di un simile sistema di valutazione. Prova ne sono diverse situazioni in cui a medie matematiche "piene" è stata emessa una valutazione inferiore (tra l'altro nemmeno motivata) e le situazioni in cui il cambio di responsabile crea una difficoltà che, seppur oggettiva, viene quasi sempre superata con una valutazione superficiale e spesso non corretta dell'ultimo responsabile.

Con questa modalità non si corre solo il rischio di non ricevere un riconoscimento monetario ma quello più grave di essere considerato assolutamente inadatto all'azienda. Con ciò non si vuole affermare che non possano esistere dipendenti poco propensi al lavoro ma è certo che per arrivare ad una così grave constatazione ogni azienda dovrebbe adottare un sistema valutativo quanto più possibile oggettivo, trasparente e pubblico.



Quanto abbiamo scritto, e vi assicuriamo che non è tutto, è stato chiosato dall'articolo "Una notte in Sistemi Informativi" apparso sulla "Newsletter" di dicembre, dove con stile tra serio e faceto si racconta quello che l'autrice ha vissuto lavorando di notte a Vittorini; peccato che quanto narrato dall'articolo rappresenti una comunicazione estremamente negativa nell'ambito della sicurezza sul lavoro. Leggiamo che vengono bellamente ignorati una serie di divieti, quello di fumare in ufficio (si parla di "posacenere stracarico di cicche"), di mangiare in ufficio, di utilizzare (non conoscendone il corretto funzionamento, per ammissione della stessa autrice) macchinari della segreteria; oppure quando si dichiara con leggerezza di andare in giro con gli ascensori, cosa da non fare assolutamente, a notte alta in un palazzo di sette piani dove non c'è nessuno ed è evidente che nella migliore delle ipotesi, in caso di black-out o peggio di malore (almeno probabile per chi non dorme, fuma tanto, mangia merendine e sta in un palazzo senza riscaldamenti), vi troverà la guardia della sicurezza dopo almeno un paio d'ore. E' tanto più grave quello che è stato scritto perché l'autore è un dirigente ed è stato pubblicato sul bollettino di comunicazione aziendale, quindi la redazione lo ha letto (magari trovandolo anche divertente) ed ha ritenuto di pubblicarlo, senza ravvisarvi niente di strano, a riprova della sensibilità di tutte le strutture aziendali, visto che né il direttore della sicurezza né il RSPP hanno preso posizione in merito. Tutto conferma che la strada intrapresa, sin dall'inizio dall'azienda, sul tema della sicurezza sul posto di lavoro, non è cambiata e non cambia ed è riassunta nella frase "Per la sicurezza, quello che non costa niente lo faremo subito, quello che costa poco lo faremo nel tempo, quello che costa scordatevi che lo facciamo" che disse nel 1999 il dirigente che allora si occupava della 626. Nonostante ciò continuiamo nel nostro impegno per far rispettare quanto previsto dalla legge, combattendo contro l'indifferenza, l'ottusità e l'incapacità gestionale che peraltro non hanno portato, a nostro avviso, vantaggi di nessun tipo all'azienda, tranne forse quello della dilazione temporale, anzi le continue sanzioni rappresentano un costo aggiuntivo che, in tempi di contenimento dei costi, ci sembra abbastanza grave. Chiudiamo quest'esposizione con un invito all'amministratore delegato a rendersi conto di persona della situazione della sicurezza aziendale, perché per far sì che le cose vengano sistemate basta veramente poco.

Dalla globalizzazione alla Sistemi Informativi

Buon anno a tutti, anche se in ritardo, con la speranza che lo sia effettivamente.

La situazione generale, certo, non è delle più rosee. I venti di guerra, spirano sempre più forti (dalla Cecenia, alla Colombia, passando per le guerre dimenticate dell'Africa, con una singolare globalizzazione alla quale contribuiscono in larga parte gli USA, con la partecipazione minoritaria della Russia), si acuisce la tensione in Medio Oriente, il divario tra paesi industrializzati e il resto del mondo aumenta esponenzialmente (dalla fame in Corea del Nord, nell'ex Jugoslavia passando per l'Afghanistan, alla crisi economica in Argentina), senza voler considerare di come stiamo riducendo questo nostro pianeta tra inquinamento e sfruttamento indiscriminato. Immagino già cosa state pensando leggendo queste righe, "ecco la solita menata socio-politica", ma non è così. Sono partito forse un po' da lontano per giungere al punto che mi sono prefissato ma, spero, di riuscire a convincervi della bontà od almeno della correttezza del mio ragionamento. Tornando a quanto esponevo all'inizio, sono convinto che tutti siete informati sulla situazione ed ognuno ha una sua opinione in merito; qualcuno, poi, ha messo in atto anche qualche piccola azione portando il suo contributo attivo (dall'adozione a distanza, agli aiuti ad Emergency o a Medici Senza Frontiere od altro. Tuttavia nei confronti di questi così grandi problemi l'atteggiamento generale rimane quello del distacco, della distanza, come se assistessimo, da spettatori, ad una gigantesca rappresentazione teatrale che ha il mondo come palcoscenico, senza renderci conto, invece, che siamo tutti interpreti e che nessun applauso, per quanto grande, ci potrà far tornare indietro, quando usciremo dalla scena. Questa riflessione, per quanto possa sembrare amara, porta, a mio giudizio, alla conclusione che non essendo possibile esimersi e dovendo in ogni modo prendere parte a questa rappresentazione, per mantenere la metafora teatrale, è meglio essere protagonisti che non comparse, magari per dire il nostro punto di vista.

Forse non hanno fatto proprio questo ragionamento i colleghi della Selfin di Napoli, ma hanno sicuramente deciso di dire quello che pensavano, tutti insieme, in maniera chiara ed inequivocabile diffidando l'azienda dalla chiusura della sede di Napoli e dallo spostare tutti i lavoratori alla sede di Caserta (potete leggere il comunicato su queste stesse pagine), a loro va tutta la nostra solidarietà. I lavoratori di Napoli hanno fatto ben altro, nel giro di neanche tre settimane, dalle prime voci sulla chiusura, si sono iscritti in più di quaranta alla Filcams, hanno eletto tre RSA ed un RIS, hanno, tornando alla metafora di cui sopra, deciso d'essere attori e registi del proprio "destino aziendale". Sulla loro strada sono anche i colleghi della sede di Padova (che ci hanno contattato per avere indicazioni sulle possibili azioni da fare), che l'azienda è intenzionata a chiudere spostando i lavoratori a Verona, a 100 km di distanza.

Altre azioni sono state intraprese dall'azienda in questi ultimi mesi:

Continui tentativi di demansionamento, soprattutto nei confronti degli "idle";

Mancato rinnovo dei contratti part-time annuali (scaduti il 31/12);

Il campagna d'incentivi all'uscita;

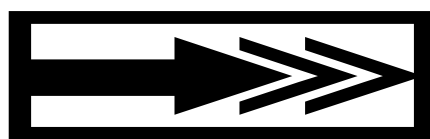
Singolari spostamenti di personale (analisti di Caserta vengono mandati a lavorare a Roma mentre analisti di Roma vengono mandati a lavorare in altre sedi -Firenze, Siena, Torino ed anche Caserta stessa-)

Queste le più eclatanti, senza parlare di quanto sta succedendo per alcuni gruppi di lavoro in trasferta "costretti" ad accettare rimborsi forfetari di € 75 (tutto compreso) o ad alcuni colleghi, che lavorano in turni notturni, cui non è mai stata corrisposta, dal 2000, la maggiorazione prevista dalla legge.

Tutto ciò fa pensare ad una precisa volontà aziendale, quella di mettere in difficoltà il maggior numero di dipendenti così da convincerli ad accettare la prossima campagna d'incentivi all'uscita (vedrete che ci sarà), N.d.R. la RSU IBM ci ha informato che l'analoga campagna della casa madre non ha avuto successo (pur offrendo 33 mensilità).

In conclusione v'invito a considerare attentamente quanto ho esposto, quello che sta accadendo ad altri colleghi potrebbe anche succedere, prima o poi, a ciascuno di noi, è necessario quindi essere parte attiva, registi e non comparse, del proprio destino aziendale, magari iscrivendovi il sindacato, meglio se la Filcams-CGIL, in ogni caso partecipando sia inviando e-mail (rsusi@virgilio.it) sia contattandoci telefonicamente (i numeri sono nel solito box in fondo al giornale), maggiori informazioni abbiamo più si chiarisce il quadro d'insieme, più è facile decidere insieme cosa fare.

Con la speranza di avervi fatto almeno riflettere, vi rinnovo l'augurio di un felice anno a nome di tutta la RSU Si-



CONTRATTO INTEGRATIVO IN SISTEMI INFORMATIVI

Lo scorso 3 dicembre la RSU della Sistemi Informativi ha verificato, durante l'incontro con il Direttore del Personale Guido Mazzeo, che esiste la disponibilità, da parte dell'azienda, di discutere e concordare un contratto integrativo.

A questo scopo abbiamo preparato la base sulla quale lavorare per definire le aree di applicazione e di conseguenza i dettagli del contratto integrativo, che poi si trasformeranno negli "articoli" che comporranno lo stesso.

Potrete trovare integralmente la suddetta base nel nostro sito,

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

sotto forma di bozza, che costituisce la proposta della RSU della S.I. di Roma fatta a tutti i colleghi.

Chiunque fosse interessato a collaborare è pregato di inviarci via e-mail suggerimenti, proposte, etc. etc. entro Venerdì 14 Febbraio.

Di seguito riportiamo, in corsivo, alcuni stralci della bozza, seguiti da un breve commento.

Rapporti con la direzione

L'Azienda e la Rappresentanza Sindacale si impegnano a mettere in atto un sistema di relazioni con lo scopo di agevolare la comunicazione in Azienda, prevenire le conflittualità e contribuire a creare rapporti di collaborazione e di trasparenza fra dipendenti e Azienda.

Fin dalla sua fondazione, ci siamo posti l'obiettivo di collaborare con l'azienda e di evitare lo scontro perché, essendo la RSU formata da lavoratori consapevoli del proprio lavoro, dell'importanza che l'azienda di cui sono dipendenti goda sempre di buona salute, del contesto sociale, ed altresì consapevoli che probabilmente è più facile per noi ricevere idee e percepire gli umori dei nostri colleghi, poiché viviamo e lavoriamo tra loro, riteniamo che il dialogo aperto e continuo apporti benefici effetti ad entrambe le parti.

Scheda valutativa

Si richiede di concordare i criteri di valutazione complessiva della scheda e le modalità di consegna al dipendente.

Ancora adesso, a seconda del responsabile che stila i giudizi, manca omogeneità nei criteri di valutazione, incertezza nell'assegnare il "voto" finale (spesso non coincide con la "media" dei voti delle singole voci), e comportamenti molto difforni riguardo la consegna al dipendente della copia della scheda che lo riguarda. Noi auspichiamo che la gestione nella compilazione e nella consegna sia identica per tutti, per evitare discriminazioni e malcontento.

Banca delle ore

Si richiede di prendere in esame la possibilità di introdurre in Azienda il concetto di "Banca delle ore" come strumento di flessibilità e di gestione straordinari.

Part time

*Si ritiene opportuno promuovere e approfondire l'utilizzo dell'orario di lavoro **part-time** per particolari situazioni del dipendente o esigenze aziendali.*

E' fisiologico in qualsiasi attività produttiva, ma ancora più marcatamente per il nostro settore, la presenza di "picchi" e "avallamenti" nella richiesta di lavoro dall'esterno. Tramite la banca delle ore sarebbe possibile gestire la richiesta di lavoro straordinario, accumulando le ore fatte in più nella "banca", da poter sfruttare poi nei periodi di "magra", o quando esigenze personali lo richiedano. Nell'attuale periodo questo accordo avrebbe costituito un rimedio efficace nella gestione dei cosiddetti "idle".

Un altro esempio di elasticità nell'erogazione di lavoro è costituito dal part-time, che rappresenta una forma evoluta di erogazione del lavoro da parte del dipendente. Crediamo infatti che l'equazione *part-time = minore produttività*, da molti propinata come vera, non abbia invece alcuna attinenza con la realtà attuale ed anzi, contribuendo a migliorare la vita del dipendente che ne avesse bisogno, ne incrementerebbe il rendimento.

Reperibilità

*Si ritiene opportuno discutere l'introduzione e la regolamentazione della **reperibilità** stabilendone i criteri remunerativi.*

(Continua a pag. 11)

Turni di lavoro

Si ritiene opportuno valutare l'esigenza di introdurre e regolamentare particolari orari di lavoro per fronteggiare nuove situazioni lavorative richieste dai Clienti.

Anche in questo caso la gestione chiara e corretta contribuirebbe a rendere competitiva l'azienda compensando il dipendente dei disagi in maniera adeguata.

Polizza Sanitaria

Si ritiene che venga valutata la possibilità di istituire una copertura assicurativa sanitaria volontaria ad addebito ripartito.

E' bene ricordare che se non venisse concordato un contratto integrativo, diverrebbe efficace a tutti gli effetti quello territoriale (sempre consultabile sul nostro sito), la cui bozza prevede la copertura sanitaria obbligatoria, usando il premio di produttività annuale.

Ci sembra ovvio che ognuno sia sempre libero di decidere se e come assicurarsi, così come ci sembra giusto che le spese del premio siano ripartite tra l'azienda e il dipendente.

Assegnazione delle attività

Nell'ambito della nuova gestione risorse presente in Azienda ed al fine di migliorare la qualità della vita e del lavoro dei dipendenti in organico, si richiede di istituire una metodologia per l'assegnazione delle attività e dei luoghi di svolgimento delle stesse. Tale strumento dovrà tenere conto delle necessità oggettive sia dell'Azienda sia del singolo lavoratore in particolare per quanto riguarda le percorrenze giornaliere da affrontare, gli orari richiesti o previsti o particolari disagi presenti. Dovrà essere consentito lo scambio di risorse di stessa competenza e qualifica su specifica richiesta da parte di queste per motivi logistici ed organizzativi, indipendentemente dall'appartenenza o meno alla stessa area funzionale.

L'intento è chiaro : pochi desiderano passare ore nel traffico, e tutti ambiamo a svolgere le nostre attività nei dintorni di casa nostra. Ovviamente questo non è sempre possibile, ma è più che opportuno provare a combinare le diverse esigenze, poiché questo migliorerebbe non solo la qualità della vita dei lavoratori, ma contribuirebbe alla riduzione dell'inquinamento atmosferico e del traffico.

Regolamentazione delle trasferte e trattamento economico

Al fine di ottimizzare le esigenze dei lavoratori con quelle aziendali, si ritiene necessario approfondire la materia in oggetto e renderla adeguata alle situazioni esistenti tenendo presenti le definizioni su esposte (cfr. testo integrale bozza) .

Anche in questo caso la stesura di norme semplici e chiare renderebbe la frequente necessità di mandare i dipendenti fuori sede molto più gestibile e soddisfacente per tutti.

Benefits

Si richiede di discutere l'introduzione di eventuali benefits aziendali

Tra i quali possiamo citare, come primo esempio, i "ticket restaurant". Ma i benefits sono tali e tanti che la discussione in dettaglio sarà parte della trattativa RSU/Azienda, e richiederà comunque la partecipazione di tutti i colleghi, sia in fase di proposta, come detto all'inizio di questo articolo, sia nella fase dell'approvazione finale.

Diritto alla formazione

Si richiede di esaminare la possibilità, per ciascun lavoratore in servizio, di partecipare ad un mirato programma di formazione per consentire un adeguato sviluppo della propria professionalità nell'ambito della propria carriera.

Inutile dire che dipendenti "formati", oltre a svolgere meglio e con maggior soddisfazione il proprio lavoro, costituiscono una preziosa risorsa aziendale, e che il vantaggio è assolutamente reciproco. D'altronde l'azienda ha un'ottima area di formazione, che è auspicabile venga sempre usata nel migliore dei modi.

A conclusione di questa panoramica della nostra bozza vogliamo aggiungere che da questa, dopo il 14 Febbraio, avremo il documento definitivo che potremo presentare in Azienda e, se il tavolo delle trattative sarà aperto, come ci auguriamo, potremo iniziare la discussione sui contenuti di ogni singolo punto della Bozza.

Dopo la discussione avremo la proposta di Contratto integrativo, il quale sarà inviato a tutti i colleghi, e per l'approvazione del quale sarà necessaria una Assemblea, vera o virtuale.

Rinnoviamo l'invito alla collaborazione di tutti : si chiama bozza proprio perché può e deve essere integrata dal lavoro collettivo dei lavoratori a cui poi il contratto integrativo si applicherà in toto.

Referendum su articolo 18

Per chi fosse interessato alle ultime notizie ed evoluzioni riguardanti il referendum sull'articolo 18 può collegarsi al sito Internet

www.referendum2000.org

DICHIARAZIONE DI MAURIZIO SCARPA

Segretario Nazionale della Filcams CGIL

IN MERITO ALL'ESTENSIONE DELL'ART. 18 ALLE AZIENDE CON MENO DI 15 DIPENDENTI

Per un anno intero le piazze d'Italia si sono riempite da milioni di persone che hanno rivendicato la certezza del diritto e la sua esigibilità anche dentro i cancelli di una fabbrica o tra le mura dell'ufficio. Tutti insieme abbiamo affermato che era una battaglia di civiltà contro l'arbitrio e la discriminazione. Questo ha rappresentato il movimento contro la modifica dell'articolo 18.

Eppure ancor oggi milioni di lavoratori vivono sottoposti a quell'arbitrio, al ricatto del licenziamento senza una giusta motivazione. Nella sola categoria del commercio, del turismo e dei servizi se ne possono contare sono più di due milioni.

Chiedere che a loro venga data la stessa tutela dei loro colleghi che lavorano nel negozio a fianco, dove si supera la fatidica soglia dei 15 dipendenti perché, come secondo alcuni, sarebbe sbagliato?

Il diritto o è universale, e quindi esigibile individualmente, o è una semplice condizione di miglior favore per alcuni, il cui mantenimento è solo dettato dai rapporti di forza.

Il referendum per l'estensione dell'articolo 18 a tutti i lavoratori dipendenti pone allo schieramento democratico e progressista un problema di coerenza con una strategia più generale in tema di diritti universali, su cui poi ci troveremo a confrontarci con il governo anche in tema di pensioni e sanità.

L'accusa di aver promosso una iniziativa che non ha la certezza di una vittoria nella consultazione popolare, incredibilmente viene rivolta ai promotori proprio da chi, pur dichiarandosi d'accordo sul merito e sul principio, dichiarano la propria contrarietà al referendum, incentivando in tal modo l'elettorato al voto contrario o quanto meno a scegliere la via dell'astensione.

La giusta esigenza di elaborare una proposta per chiarire quale siano le regole a cui devono essere sottoposte le aziende sotto i 15 dipendenti è un importante elemento di chiarezza e di ricerca di unità, ma non può essere messa in alternativa allo strumento referendario: senza una vittoria della consultazione popolare, credere e far credere che questo governo possa accettare di migliorare ed estendere i diritti dei lavoratori non è intellettualmente onesto con noi stessi e nei confronti dei lavoratori.

Oggi occorre sviluppare una grande campagna di informazione per sostenere il sì al referendum.

Perché, al contrario di quanto affermano "gli uccelli del malaugurio", questo referendum è possibile vincerlo. Occorre crederci, perché la sconfitta più certa è quella di coloro che si sentono perdenti.

Sentenza su ferie non godute

"Il lavoratore che non ha goduto delle ferie ha diritto, oltre che all'indennità sostitutiva, al risarcimento del danno per la perdita di cura personale e familiare."

Cassazione Sezione Lavoro N° 15776 del 9/11/2002

Tesseramento 2003

Vi rammentiamo che è aperto il tesseramento alla C.G.I.L., per l'anno in corso. Chi fosse interessato può contattare uno dei rappresentanti sindacali.



TELEFONI RSU

De Angelis	51068203
Lacerenza	51030433
Pecoraio	51312311
Rossi M.	51312435
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