

E adesso?

Adesso che l'angoscia del decidere è superata e rimane solo l'inevitabile pena dell'affrontare un periodo negativo, sarebbe il caso di ragionare sui perché e sulle prospettive, in modo che la prossima stangata non ci colga come bimbi innocenti.

Non che la riflessione in sé sia capace di evitare il peggio ma una maggiore e costante attenzione agli eventi, una più matura consapevolezza della propria posizione e delle possibilità affettive, un decente livello di preparazione e di auto-organizzazione potrebbe limitare i danni e la sottile amarezza di essere stati impallinati come papere sedute.

Trascurando i dettagli di ciò che sta accadendo, che comunque meritano la dovuta attenzione in altra sede e con altri metodi e mezzi, e sebbene il quadro d'insieme sia ancora molto confuso, stanno emergendo alcuni tratti caratteristici:

a) sembra che la causa prima di quanto accade sia la perdita verificatasi nel 2003, che va ripianata entro l'anno corrente con azioni di contenimento del costo del personale; d'altra parte Sistemi ha fatto utili da quando è stata fondata.

L'azione della direzione sembra quindi basata su due presupposti: il primo è che gli effetti della gestione passata vanno considerati solo quando sono negativi (quando le cose vanno bene "chi ha avuto ha avuto e chi ha dato ha dato", quando vanno male occorre immediatamente correre ai ripari), la seconda è che il recupero dei fenomeni negativi debba ricadere sull'azienda, mediante riduzione dei costi, ha sul personale, come lo stiamo vedendo; l'idea che anche gli azionisti potrebbero fare la loro parte sembra doversi escludere a priori.

b) la direzione (IBM) e quella operativa (Sistemi) paiono completamente scollegate; sarebbe interessante capire se ciò è premeditato, una sfortunata congiuntura oppure causato da pura incapacità;

c) i quadri decisionali della direzione operativa sembrano ignorare le competenze reali e le attuali condizioni di utilizzo delle persone da loro guidate ("guidare": lo so, state ridendo); probabilmente i responsabili più direttamente a contatto con la realtà dei progetti sono sufficientemente informati ma, anche in questo caso, la difficoltà di comunicare regna sovrana;

d) la "cura del personale" ne esce, per l'ennesima volta, a pezzi; quello che è appena successo e quello che sta succedendo è assolutamente allineato con il rifiuto della contrattazione integrativa, con l'inesistenza di effettivi iter di crescita, con la completa strumentalizzazione del sistema di valutazione, con la sistematica inaffidabilità degli impegni assunti dai responsabili;

e) anche le condizioni di impiego del personale sono in lenta ma costante deriva verso la massima "flessibilizzazione";

Le modalità adottate per gestire la permanenza delle persone nel CdS sono illuminanti al riguardo.

Già due giorni dopo la designazione, per alcuni è stata decisa la sospensione, il che può essere letto in modo positivo "Meno male, alcuni ne sono fuori per qualche mese" ma anche negativo "Non dovevano affatto starci e ci potranno tornare a discrezione dell'azienda".

E' stata ventilata l'ipotesi di utilizzare i giorni di "libertà" per riconvertire (leggi formazione) il personale; anche qui c'è spazio per una lettura positiva "Meno male, ritorno concorrenziale per il mercato" ed una negativa, infatti i costi di riconversione fino a pochi anni or sono erano normalmente sopportati dalle aziende, almeno per il personale con una prospettiva di vita lavorativa significativa.

Inoltre è stato affermato il principio che "Tutti possono essere inseriti nella lista", davvero un bell'esempio di democrazia: come dire che dovremmo essere soddisfatti perché tutti potremmo avere un incidente, che allegria!

E poi, cosa dire del fatto che tutti sono eleggibili al CdS, senza trasparenza alcuna e nemmeno regolamentazione certa dei criteri di selezione, ma è assolutamente esclusa la partecipazione di tutti, modalità consueta per i CdS? Anche in questo caso sono possibili letture alternative: una positiva, quella scartata è inapplicabile nel nostro caso (ma, ripeto, è la modalità consueta, già adottata da altre aziende di informatica), ed una negativa, quella applicata conferisce all'azienda una leva di gestione del personale potentissima, quale non ha mai avuto in passato.

f) a parte la frustrazione, l'amarezza, la rabbia e la depressione che è immediato osservare in molte persone, quello che più preoccupa è il senso di disorientamento e di incertezza generali, per cui la vera grande domanda è "Ma perché tutto questo?" e poi "Perché proprio a me? E adesso cosa mi succederà?"

Le persone non tanto sembrano ferite da quello che oggettivamente sta avvenendo ma dalla circostanza che si presenti come incomprensibile e, quindi, ingestibile. Un evento senza cause e senza regole.

(Continua a pag. 10)

In conclusione abbiamo due solidi motivi di preoccupazione.

Il primo è il livello di capacità direzionale della dirigenza, dopo cambiamenti dell'assetto proprietario, fusioni, ristrutturazioni e colonizzazione da parte del Gruppo IBM.

Il secondo è l'eventualità che questo sia un ulteriore passo, dopo l'utilizzo delle varie forme di contratto di lavoro atipico e quello dei cosiddetti "consulenti" (che tutti sappiamo essere null'altro che dipendenti instabili), verso l'abolizione della forma del lavoro stabile ed tempo pieno. Che si stia frollando la carne prima di cucinarla.

Il tutto collocato in un ambiente politico e legislativo che, già da alcuni anni, vede il "lavoro" come parte sociale fragile e sistematicamente perdente.

Ci meritiamo tutto ciò?

E', forse e più semplicemente, inevitabile?

Aiutiamoci a capire utilizzando qualche numero noto al Sindacato.

Le persone impiegate nelle sedi romane sono circa 1200; a queste vanno aggiunti i consulenti, il cui numero varia ma sembra sempre essere rispettabile.

All'assemblea hanno partecipato circa 600 persone: anche eliminando la quota parte che era impossibilitata a partecipare, quasi la metà delle persone ha deciso che non era utile o di suo interesse presenziare e discutere.

Dei presenti la stragrande maggioranza ha "inghiottito il boccone" ritenendo improduttivo cercare alternative od opporre una sia pur minima resistenza.

In definitiva nessuno ha mostrato una qualche scintilla di iniziativa (il che non era affatto inevitabile).

Le persone aggregate (ad oggi l'unica struttura presente è il sindacato CGIL) sono circa il 6% del totale: una frazione trascurabile; con questi numeri si garantisce la presenza ma non si ha alcuna forza effettiva.

Inoltre queste persone, sebbene "schierate" non agiscono in gruppo ma si limitano ad una azione di testimonianza.

In questa situazione è evidente che si finisce per sentirsi soli e sbandati: non basta che gli altri siano vicini, occorre esser capaci di collaborare. Basta pensare ad un gruppo di lavoro appena formato, con persone che non si conoscono tra loro, e ad uno già stabilizzato e rodato.

Ora le aziende sono entità organizzate (anche quelle che lo sono male o poco, e la Sistemi non è tra queste) ed hanno forza e capacità di azione che traggono dall'attuale assetto sociale ed economico, dalla congiuntura politica e dalla propria struttura. Trattare con esse da singoli è ridicolo. Sperare di costituirsi in gruppo al momento della necessità è platealmente impossibile. Adottare la filosofia dello "Speriamo che io me la cavo", quando è l'ambiente che va deteriorandosi e non una singola azienda, ha lo stesso futuro del comprare un biglietto della lotteria.

Per rapportarsi ad una organizzazione occorre porsi allo stesso livello, cioè strutturarsi in una entità simile. Che abbia la capacità di utilizzare l'intelligenza comune, che favorisca la cooperazione e che si doti di mezzi di protezione e di pressione adeguati.

Non è importante che sia un sindacato, ed ancor meno che sia la CGIL, ed oggi le alternative che stanno praticando le persone sono numerose, dai cobas ai no-global. Ma anche il "Club degli Amici della Sistemi" sarebbe meglio che aspettare ognuno per suo conto le mazzate.

Agire da soli è semplicemente stupido.

A ciascuno conviene elaborare soluzioni da attuare individualmente ed in autonomia, che traggano il maggior vantaggio dalle proprie specificità individuali, ma conviene che le accompagni con soluzioni comunitarie, tali da determinare condizioni in cui le soluzioni individuali abbiano un minimo di realizzabilità.

Per ottenere questo risultato occorre tempo, pazienza, abilità ed una certa dose di imprudenza. Visto che ci si riusciva ai tempi dei nostri nonni, non c'è motivo per escludere che sia possibile anche oggi.

(segue da pag. 8)

IL LIVELLO DEI MANAGERS

non sono sufficienti a garantire quella sostanza e franchezza nei rapporti che, invece, non farebbero perdere la nostra fiducia contrariamente a questo stereotipato, retorico ed ipocrita balletto delle parti.

Cari manager, sappiate che noi dipendenti abbiamo sempre dato tanto all'azienda, e continuiamo a farlo, nonostante tutto, e sappiate inoltre che non possiamo permetterci il lusso, né noi né tanto meno voi, di sprecare tempo prezioso nel succitato balletto, perché se problemi ci sono, allora vanno risolti subito, e se avete commesso errori, abbiate il coraggio di ammetterlo francamente e pubblicamente, comportandovi con onore, una volta tanto. Solo così potrete riconquistare fiducia e rispetto, che sono valori che vanno meritati, non estorti.

poi te ne stai a casa una settimana”.

Mi potrai dire : sì, ma ci siete voi che dovete vigilare e vegliare su di noi, in modo che non ci mettano i piedi in testa. Ma come pensi che possiamo intervenire, se non ce lo fai sapere ? A Roma siamo in 6, non te lo dimenticare, non conosciamo personalmente oltre 1100 persone, anche se siamo in azienda da oltre un decennio, e qualcuno di noi da oltre due. Basta poco, l'indirizzo di posta elettronica è facile da memorizzare : rsusi@virgilio.it, e poi sul sito <http://digilander.libero.it/rsusi> ci sono anche i nostri numeri di telefono, se tu non ti aiuti noi non possiamo aiutarti, devi parlare, devi avere coraggio, devi pensare a te stesso ma anche agli altri, se te ne fregghi, allora fregghi te stesso.

Nella nostra assemblea, quella dei lavoratori della Sistemi Informativi, ho notato un atteggiamento fatalista, e spesso di pessimismo, con affermazioni del tipo “adesso c'è la solidarietà, dopo ci saranno i licenziamenti”, o con domande simili a questa : “e se dopo 12 mesi di CdS le cose non dovessero cambiare, cosa succede, si reitera il contratto ?”.

La risposta alla domanda è ovviamente sì, ma perché pensiamo di dover fare un altro anno in solidarietà ? Vogliamo tirare i remi in barca ? Abbiamo deciso di chiudere l'azienda ? Lo strumento CdS esiste proprio per superare una difficoltà temporanea, non voglio credere che alla fine del 2004 la situazione sarà identica a quella attuale.

Per concludere, la frase “SIAMO TUTTI IN SOLIDARIETÀ” non è uno slogan : tutti i componenti delle RSU/RSA sono entrati volontariamente nel programma, ma il nostro rappresentante nazionale ha chiesto che ci fosse una turnazione lungo i 12 mesi, per continuare il lavoro cominciato lo scorso luglio, per poter eseguire le verifiche necessarie, per svolgere l'attività come RLS, perché se 386 persone sono in solidarietà, ce ne sono altre (e oltre) 1500 che continuano a lavorare a tempo pieno.

Io desidero che la Sistemi Informativi continui ad esistere, mi impegnerò al massimo perché ciò avvenga, e sono convinto che non ci sarà bisogno di continuare con la solidarietà.

Basta con i piagnistei, e mettiamoci al lavoro.



C.d.S : statistiche

Riportiamo tre semplici tabelle in cui sono comparate le percentuali dei lavoratori in C.d.S. con quelle all'interno della Sistemi Informativi, rispetto ai tre criteri di comparazione e, cioè, per sesso, per iscrizione al sindacato e per livello di inquadramento contrattuale.

Per sesso			Per iscrizione sindacato			Per livello		
	SI - Roma	CDS		SI - Roma	CDS		SI - Roma	CDS
Uomini	54,2	62,6	Iscritti	6,5	9,6	Quadri	20,5	19,1
Donne	45,8	37,4	Non Iscritti	93,5	90,4	Primo	48,7	56,8
						Secondo	20,7	19,6
						Terzo	9,5	4,3
						Quarto	0,5	0,1
						Quinto	0,1	0,1



Grazie alla possibilità di diffondere DUMP in formato elettronico è stato possibile abbattere i costi di produzione dello stesso quasi fino a zero, che, però, zero non è. E' questo, quindi, il motivo che a distanza di tantissimo tempo torniamo a chiedervi un piccolissimo contributo che riesca a sollevare la Rsu da questi piccoli costi che, se divisi tra molti, diventano realmente impercipienti per ciascuno. Vi ringraziamo anticipatamente e vi aspettiamo numerosi come nelle trascorse occasioni.



La Gestione dell'accordo in C.d.S.

Il 26 gennaio 2004 presso il "Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali" è stato firmato l'accordo sui C.d.S. tra la Sistemi Informativi S.p.A. e le OO.SS. (RSU/RSA di Roma, Milano e Torino, Filcams Regionale del Lazio e Filcams Nazionale). Da quel momento, che rimarrà comunque una data "storica" nel bene e nel male per l'azienda nella quale lavoriamo, è iniziato il lavoro per la gestione dell'accordo.

Ma partiamo con ordine, nell'accordo è scritto: "**omissis..... – Il Contratto di Solidarietà che verrà applicato per evitare le eccedenze di personale, interesserà complessivamente n. 274 lavoratori di cui n. 230 a Roma, n. 26 a Torino e n. 18 a Milano. I nominativi dei lavoratori interessati, individuati sulla base delle esigenze tecniche, organizzative e produttive indispensabili al mantenimento dell'efficienza aziendale ed al migliore equilibrio dei carichi di lavoro produttivo, sono riportati negli elenchi allegati che fanno parte integrante del presente Contratto di Solidarietà.....omissis"**.

Il contenuto delle suddette liste, in base alle segnalazioni giunte alla RSU sia via e-mail che per vie brevi, ha evidenziato alcune situazioni, che a nostro giudizio erano non conformi e che abbiamo prontamente segnalato. Queste segnalazioni hanno portato alla immediata sospensione dei C.d.S. per le seguenti categorie di lavoratori:

- ◆ sotto ispezzato,
- ◆ in maternità
- ◆ madri in allattamento,
(tutte fino al compimento di un anno di età del bambino.),

- ◆ coloro che usufruivano della legge 104,

Per quest'ultima categoria, tuttavia, almeno a quanto ci ha detto l'Azienda durante l'ultimo incontro, la sospensione potrebbe non essere definitiva, stanno verificando con l'INPS.

Oltre a quelle citate sopra è stato richiesto più volte prima che il C.d.S. non partisse e poi che fosse sospeso per chi si trovava in lunga malattia prima della partenza del C.d.S., chiedendo anche quanti colleghi si trovavano in questa condizione, alla richiesta è stato risposto in maniera negativa e non sono stati forniti dati precisi sul numero di persone interessate. Resta comunque poco comprensibile e del tutto ingiustificabile un atteggiamento di questo tipo verso categorie particolarmente deboli.

Successivamente a questo primo intervento sono state raccolte le segnalazioni di singoli casi di particolare criticità, spedite dai diretti interessati, e sono state collezionate in due distinti elenchi, uno per i casi di natura personale, e l'altro per quelli professionali/commerciali, per un totale di circa 70 casi. Questi elenchi, sono stati consegnati tempestivamente all'azienda, sapete dal comunicato sindacale com'è andato il confronto su questi temi, siamo comunque in attesa delle verifiche promesse dall'azienda.

Proseguendo nell'analisi di quanto scritto sull'accordo passiamo al punto successivo : "**omissis ... Le parti concordano che, fermo restando il rispetto dei criteri prima indicati, saranno possibili eventuali variazioni dei nominativi, riportati negli elenchi di cui sopra, del personale interessato al Contratto di Solidarietà, fermo restando il numero massimo complessivo dei lavoratori interessati (230 per la sede di Roma N.d.R.). Tali variazioni saranno oggetto di verifica con le RSU / RSA locali. ...omissis"**; l'analisi di questo passaggio ci consente di rispondere ad una serie di domande che sono state poste sia sul "Forum" che via e-mail. L'opzione di cui si parla in questo punto è stata inserita per lasciare la possibilità a chi lo volesse in futuro di offrirsi volontario per il C.d.S., non esiste quindi nessun meccanismo automatico di sostituzione dei nomi nelle liste, qualsiasi sostituzione comunque sarà oggetto di verifica, dovrà quindi essere motivata e giustificata ad un tavolo di confronto.

Altro punto importante è il seguente: "**omissis ... Non si escludono comunque per particolari esigenze tecniche, operative e produttive differenti articolazioni dell'orario di lavoro anche mediante riduzione base giornaliera e/o settimanale. Tali diverse articolazioni della riduzione dell'orario saranno effettuate previa comunicazione con adeguato anticipo (di norma una settimana) al personale interessato ed alle RSU / RSA locali e dovranno rispettare su base settimanale (e/o bisettimanale) o mensile la percentuale di riduzione dichiarata. Sempre su base settimanale o mensile saranno effettuati eventuali conguagli... omissis"**. Su questo punto abbiamo concordato con l'azienda che nel caso di passaggio da orario verticale ad orario orizzontale, o con una distribuzione oraria diversa da quella standard (Calendario A o B), è **sempre necessario il consenso preventivo del lavoratore** al cambio d'orario, ove questo vi sia ed esista la necessità di agire rapidamente abbiamo concordato che è sufficiente una prima comunicazione per vie brevi alla RSU seguita poi dalla comunicazione scritta. Alla data della pubblicazione del presente articolo è stato variato il calendario al 30 % delle persone, di queste il 60% è passato ad un calendario orizzontale.

Altro punto che ci consente di dare ulteriori chiarimenti è il seguente: "**omissis ...L'Azienda, ai sensi dell'art. 5 comma 10 della Legge n. 236/93, stante la specificità dell'attività svolta, avrà la possibilità, in vigore del presente accordo, in relazione a temporanee esigenze di maggior lavoro (dovute a fattori di mercato, esigenze di ordine organizzativo o altro), di modificare in aumento e nei limiti del normale orario contrattuale l'orario ridotto, previa comunicazione con adeguato anticipo (di norma una settimana) al personale interessato ed alle RSU / RSA locali ed ai sensi delle vigenti normative agli Enti Pubblici interessati, indicandone i motivi. ... omissis"**, ciò significa che in qualsiasi momento e anche per periodi limitati ,

(Continua a pag. 13

laddove se ne presentasse la necessità, sarà possibile per i lavoratori tornare alle 40 ore settimanali (in questo caso non sarà mai possibile effettuare ore di straordinario).

Alla data della pubblicazione del presente articolo questa clausola è già stata applicata, con durate temporali che vanno da un minimo di due settimane fino al tempo indeterminato (per otto colleghi), a 36 lavoratori della sede di Roma. Questi dati, abbastanza significativi poiché i C.d.S. sono partiti il 2 febbraio, cozzano brutalmente con alcune segnalazioni ricevute; infatti ci è stato riferito da fonti attendibili (le RSU di alcuni clienti con i quali siamo storicamente in contatto) che pur essendoci richieste da parte dei clienti di risorse a tempo queste non vengono evase perché è disponibile solo personale in C.d.S.. Su queste segnalazioni abbiamo chiesto risposte urgenti alla Direzione Aziendale. Speriamo ciò sia da attribuire alla ottusa incapacità di qualche capo nel gestire queste situazioni. Ribadiamo che è comunque possibile in qualsiasi momento (lo prevede non solo l'accordo ma la legge stessa sui C.d.S.) aumentare l'orario settimanale (è quindi possibile passare da 20 ore settimanali alle 24 od alle 36 o qualsiasi altro frazionamento fino alle 40 ore settimanali).

Infine un punto particolarmente importante è il seguente : **“ omissis ...Le parti concordano che al fine di salvaguardare il mantenimento dell'occupazione ed agevolare il ripristino graduale del normale orario di lavoro, durante la vigenza del Contratto di Solidarietà, verrà effettuato il blocco del turnover, fatte salve le esigenze tecnico/produttive. Si farà inoltre ricorso a ogni forma di pensionamento per i lavoratori interessati; verrà implementata l'azione commerciale al fine di reperire attività e commesse e verranno potenziati gli interventi formativi prioritariamente a favore del personale in C.d.S. utilizzando anche periodi di applicazione della riduzione di orario di lavoro.omissis”** ; il blocco del turnover indica che se qualcuno andrà in pensione o darà le dimissioni non sarà automaticamente sostituito, a meno di situazioni eccezionali. Inoltre c'è l'impegno dell'azienda a creare un piano di reskilling preferenziale per coloro che sono in C.d.S. utilizzando anche come giornate di corso quelle di astensione dal lavoro; qui si fa riferimento specificatamente a corsi (interni od esterni che siano), non può essere considerata formazione il così detto *training on the job*, in particolar modo se effettuato presso clienti, principalmente per questioni di coperture amministrativo/assicurative (vedo estremamente complicato spiegare all'INAIL ed all'INPS l'infortunio di un dipendente che risulta in assenza lavorativa per C.d.S.) e perché normalmente questa non è un'attività di vera e propria formazione ma un familiarizzarsi con ambienti e procedure del cliente. Sulla formazione c'è uno specifico capitolo dell'accordo nel quale, oltre a quanto detto al punto precedente l'azienda si impegna ad informare la RSU su tutta l'offerta formativa aziendale con uno specifico incontro; inoltre con cadenza semestrale informerà la RSU circa le attività formative e di riqualificazione effettuate nel semestre precedente e quelle previste per il semestre successivo.

Concludiamo il rapido esame dei punti fondamentali del documento, con il capitolo relativo alle verifiche, si è convenuto di effettuare a livello locale con le RSU/RSA incontri trimestrali per; **“ omissis ... verificare lo stato di avanzamento del piano, delle azioni previste, delle eventuali diverse entità ed articolazioni della riduzione di orario e degli strumenti per la gestione delle problematiche occupazionali ... omissis”** e **“ omissis ...in caso di particolare urgenza/necessità su richiesta di una delle parti. L'Azienda e RSU/RSA esploreranno altresì in occasione di tali incontri le iniziative necessarie a sostegno delle azioni individuate per il rilancio aziendale anche in riferimento alla organizzazione del lavoro. ... omissis”** Per le stesse tematiche di cui al punto precedente verranno effettuati incontri con cadenza semestrale a livello nazionale (con tutte le RSU/RSA delle altre sedi e le OO.SS territoriali, regionali e Nazionali). Comunque **“ omissis ... le parti si incontreranno tre mesi prima della scadenza del Contratto di Solidarietà per una verifica complessiva della situazione aziendale ... omissis”** e se ricorreranno le medesime condizioni verrà avanzata una richiesta di proroga del C.d.S. per ulteriori 12 mesi **“omissis... al fine di evitare il ricorso a strumenti di carattere traumatico. ... omissis”** (cioè evitare il ricorso a CIGS o Liste di Mobilità N.d.R.). Di fatto gli incontri schedulati saranno presumibilmente nei mesi di Aprile (trimestrale locale) – Luglio (semestrale nazionale con analisi formazione) – Settembre (trimestrale locale) e Novembre (Nazionale tre mesi dalla scadenza C.d.S.).

Come avrete capito leggendo questo commento la situazione è abbastanza complessa ed articolata e prevede confronti piuttosto serrati.

L'azienda ha dimostrato una serie di difficoltà nella gestione: quelle di carattere amministrativo (stipendi, presenze, rimborsi dall'INPS etc.), dovute alla complessità che sicuramente un accordo come questo comporta, potranno essere superate dopo un iniziale momento di rodaggio, quelle di carattere gestionale (rapporti con i clienti, proposte commerciali, formazione etc.), poiché impattano un maggior numero di persone sembra che abbiano maggiore difficoltà nel risolversi. In particolare sarebbe opportuno che i dirigenti tutti, dall'Amministratore Delegato all'ultimo People Manager (viste le dichiarazioni fatte) approfondissero sia l'accordo che le relative leggi evitando di fare pessime figure con affermazioni fantasiose e destituite di ogni fondamento.

Come Rappresentanza Sindacale chiediamo a tutti i lavoratori di aiutarci a gestire l'accordo (**ricordate siamo tutti in solidarietà**) fornendoci tempestivamente tutte le informazioni possibili (in particolare ai colleghi che sono in C.d.S. verrà inviato un questionario che preghiamo vivamente di riempire e rispedire) solo essendo rapidi nelle segnalazioni ci consentite di attivare i processi di verifica.

Nota Bene: come forse qualcuno avrà notato nell'articolo si fa menzione solo della Sistemi Informativi S.p.A., poiché SELFIN Caserta è di fatto un'altra azienda; per questa è stato firmato, con le OO.SS. di Napoli e Caserta, un altro accordo, identico nel testo e nelle relative interpretazioni, relativo a 106 C.d.S. a Caserta e 6 a Cagliari.

SCIOPERO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO DEL COMMERCIO

Riportiamo il comunicato delle tre segreterie unitarie riguardante la decisione di rispondere alla sospensione delle trattative per il rinnovo del contratto, con uno sciopero.

F I L C A M S - C g i l F I S A S C A T - C i s l U I L T U C S - U i l
Federazioni lavoratori commercio turismo servizi

5 febbraio 2004

CONTRATTO COMMERCIO: CONFRONTO INTERROTTO: DECISE ALTRE OTTO ORE DI SCIOPERO
Comunicato delle segreterie Filcams Fisascat Uiltucs

«1.800.000 lavoratrici e lavoratori del terziario, distribuzione e servizi, attendono da oltre un anno il rinnovo del contratto nazionale di lavoro.

Il confronto con Confcommercio si è interrotto il 26 novembre 2003.

Le segreterie nazionali di Filcams, Fisascat e Uiltucs, hanno deciso ulteriori otto ore di sciopero per il rinnovo del contratto collettivo nazionale, che si aggiungono a quelle precedentemente dichiarate.

Stante il permanere di questa situazione e in considerazione del fatto che, a tutt'oggi, non vi sono sostanziali novità nel merito delle trattative per il rinnovo del Ccnl, le segreterie nazionali hanno deciso di effettuare otto ore di sciopero entro la fine del mese di marzo, mentre le altre otto ore verranno decise successivamente.

Le modalità attuative saranno definite dalle segreterie nazionali nelle prossime settimane».

LIVELLO DI SINDACALIZZAZIONE NEL GRUPPO SISTEMI INFORMATIVI

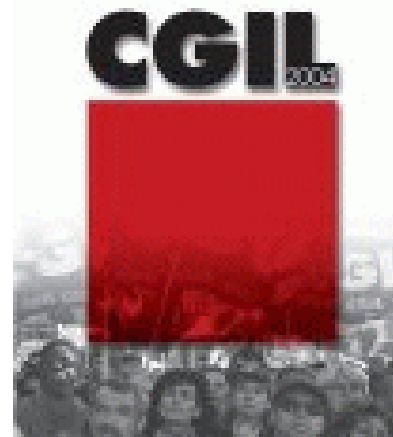
	Dipendenti	Delegati	Iscritti	% Sindacalizzazione
S.I. Roma	1.197	6	75	6,27%
S.I. Milano	81	4	11	13,58%
S.I. Torino	127	2	8	6,30%
Selfin Caserta	247	5	94	38,06%
Selfin Cagliari	11	0	11	100,00%

ISCRIZIONE ANNO 2004

Anche quest'anno rinnoviamo l'invito a sottoscrivere l'iscrizione al sindacato. Tale operazione, soprattutto in questo periodo di criticità, serve a dare maggiore forza all'organizzazione sindacale e ad alla Rsu della Sistemi Informativi, offrendo, così, alla stessa una superiore forza contrattuale e di rappresentatività.

Ora più che in altri momenti, l'aggregazione tra lavoratori rappresenta l'unico strumento di opposizione e contrasto al dilagante strapotere delle aziende e delle politiche sul lavoro dell'attuale governo.

La convinzione che le contrattazioni "ad personam" possano essere valide per la gran parte dei lavoratori, è pura utopia; l'inesauribile richiesta delle aziende sulla disponibilità dei lavoratori e la volontà di queste nel perseguire la precarietà nei rapporti di lavoro rendono le forme di contrattazione personale debolissime poiché non forniscono alcuna garanzia, e rendono assolutamente incerta sia nel presente che nel futuro la vita lavorativa delle persone. **ISCRIVETEVI! ISCRIVETEVI! ISCRIVETEVI!**



Collaboratori coordinati e continuativi e a Progetto,

Collaboratori occasionali,

Lavoratori interinali,

Professionisti privi di ordini o albi di appartenenza,

C'è un sindacato che difende i vostri diritti:

NIDIL-CGIL

(Nuove Identità di Lavoro)

EDS ITALIA

Fiom: Lo sciopero dei dipendenti della Eds Italia è pienamente riuscito con una partecipazione di oltre il 90% in tutte le realtà produttive del gruppo. Mille lavoratori e lavoratrici hanno effettuato oggi, a Roma, una manifestazione sfilando da piazza Esedra a via Molise, ove ha sede il ministero delle Attività produttive. Una delegazione dei manifestanti è stata ricevuta alle 11,30 dal dottor Paolo Ruta, della segreteria del ministro Antonio Marzano. Le organizzazioni sindacali hanno denunciato, nell'incontro, la situazione aziendale e l'atteggiamento della direzione Eds Italia che, oltre a non offrire nessuna chiarezza né sulle prospettive aziendali né sugli aspetti produttivi, e neppure su quelli occupazionali, procede unilateralmente all'utilizzo dei sistemi di ammortizzazione sociale. Le organizzazioni sindacali hanno richiesto al ministero delle Attività produttive, che già si era offerto nel precedente incontro del 5 dicembre di monitorare la situazione, di convocare un incontro con Eds sul piano industriale e occupazionale e di intervenire sull'azienda affinché non utilizzi, nel frattempo, gli strumenti il cui impiego è stato deciso unilateralmente. Il governo ha accolto le richieste sindacali e convocherà per il 23 febbraio prossimo un incontro in sede ministeriale piena riuscita dello sciopero odierno. Nuovo incontro il 23 febbraio.

LAVORO

Su quello 'a chiamata' Cgil contraria: "E' il più precario in assoluto".

'E' la forma di lavoro più precaria in assoluto".

Parla del lavoro *a chiamata* il segretario confederale della Cgil Giuseppe Casadio ribadendo ancora una volta 'la contrarietà della Cgil a questa forma d'impiego".

Di "lavoro a chiamata" si è infatti discusso oggi per la prima volta, durante l'incontro in sede tecnica presso il Ministero del lavoro, al tavolo interconfederale preposto per definire, entro i nove mesi previsti dal decreto 276 del 2003 attuativo delle legge 30, le caratteristiche dell'indennità di disponibilità contemplata nelle nuove norme su questa forma d'impiego.

'Il lavoro a chiamata, così come esce dal decreto 276 -rileva ancora il segretario della Cgil- fa del lavoratore poco più di un'appendice aziendale, senza diritto alcuno e senza la minima capacità di poter programmare i propri redditi futuri, in palese violazione anche del principio costituzionale sancito dall'articolo 36 della Costituzione e da diverse sentenze dell'Alta Corte".

Sabato 20 marzo 2004

Giornata mondiale di mobilitazione contro la guerra

manifestazione nazionale a Roma

**per il ritiro delle truppe dall'Iraq e
la fine dell'occupazione**



TELEFONI RSU

De Angelis	51030463
Lacerenza	47619686
Pecoraio	51312311
Rossi M.	51312453
Summa	47612415
Testaverde	50292317

Hanno contribuito:

L. De Angelis
P. Lacerenza
V. Pecoraio
M. Rossi
S. Summa

DUMP!

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