

DUMP!

Notiziario della RSU della Sistemi Informativi -

DICEMBRE 2013

Editoriale

In Primo Piano

Editoriale	1
Buon Natale	2
Quando la CIGO è un ghetto nel ghetto	3
Cassa Integrazione e Corsi di Qualificazione Professionale	4
Contro l'indifferenza	6
Lavoro e Dignità	8
Lettera Aperta	9
Gocce Di Memoria e La Zanzara	11
Inno alla speranza	12
SA8000 - this is the end	13

Questo numero di DUMP è stato realizzato quasi esclusivamente con i contributi che alcuni colleghi e colleghe cassa integrati ci hanno fatto pervenire in questi giorni. Articoli di una grande dignità, che non si "piangono addosso", dai quali traspare una profonda amarezza ma anche un monito verso tutti quei colleghi che, ad oggi, si sentono "salvi", o "fortunati" perché la cassa a loro non è toccata.

Il messaggio è chiaro: "Anch'io pensavo, come te, di essere indispensabile, intoccabile e che mai nessuno mi avrebbe colpito; ma oggi sono la prova vivente che quelle erano solo illusioni e che il vortice malefico può abbattersi su ognuno di noi, anche su di te che mi stai leggendo e che ti senti tranquillo. L'unica speranza è rimanere uniti e fare argine, non voltarsi dall'altra parte, prendere coscienza che solo lottando tutti insieme possiamo salvare tutti, nessuno escluso".

Annus Horribilis il 2013 per i lavoratori e le lavoratrici della Sistemi Informativi. L'anno è iniziato con il furto delle "ferie arretrate" con l'azienda che ha cambiato, con effetto retroattivo, il meccanismo di maturazione delle ferie. E' poi proseguito con la sorpresa del "bilancio in rosso" a

causa di IBM che si è rimangiata la promessa di ripianare le uscite per

la campagna incentivi 2012 fino ad arrivare, nel mese di giugno, alla ben nota procedura di Cassa Integrazione Ordinaria per 292 lavoratori e, quasi in contemporanea, ad una ulteriore campagna di uscite incentivata che, per i modi utilizzati da alcuni manager è stata tra le più violente e pressante tra quelle registrate nella nostra storia. Il resto è storia recente, dopo il "secondo giro" di cassa integrazione con accordo dapprima firmato perché erano state inserite clausole sulla rotazione e sulla formazione e poi, con mandato assembleare disdetto dalle RSU/RSA fino ad arrivare all'ultima vergogna del "terzo giro" di CIGO con la rappresaglia perpetuata dall'azienda sulle fasce più deboli della popolazione aziendale (staff e disabili) come risposta al rifiuto delle RSU/RSA di firmare il terzo accordo senza avere la possibilità di presentarlo in assemblea.

Questa la "cronaca" dei fatti salienti di quest'anno. Non abbiamo parlato delle tante azioni messe in campo per contrastare le decisioni aziendali, le assemblee, i presidi, i cortei interni, gli scioperi e la "Cassa di Resistenza", strumento di solidarietà e di lotta messo a disposizione dei colleghi in cassa integrazione (vedi box per bonifici e articolo "Inno alla

speranza" perchè pensiamo che i fatti vissuti da tutti noientino più di mille parole.

Ed ecco che apriamo DUMP con un **Buon Natale...ma non per tutti** in cui alleghiamo anche il link dell'intervista a F.Mugnari andata in onda su rai3. Segue **Quando la CIGO è un ghetto nel ghetto** sulla discriminazione subita dai colleghi disabili e una vignetta sempre di buon natale (ma cassa integrato).

Poi un bell'articolo sui famigerati **corsi java** 'subiti' dai cigo a zero ore cui segue un piccolo monito in rima **contro l'indifferenza**.

DUMP prosegue con un articolo su **lavoro e dignità** e con la **lettera aperta** di un collega in cigo a zero ore da giugno.

Completano DUMP le consuete rubriche "**Gocce di memoria**" e "**La zanzara**" e chiude questo numero la lettera delle dimissioni dei Rappresentanti dei Lavoratori alla **SA8000** che con questo gesto dovuto certificano che l'etica, in S.I., è rimasta ormai fuori dalla porta e un **inno alla speranza**.

A tutti i colleghi e a tutte le colleghe auguriamo un 2014 migliore del precedente con una certezza: potrete sempre contare sulla determinazione, sull'impegno e sulla forza della vostra RSU! BUON ANNO!

E' Natale ma non per tutti!
Siamo al 7° mese di
Cassa Integrazione!
I lavoratori Sistemi
Informativi ringraziano la loro
azienda ed IBM per questo
splendido Natale.



Buon Natale....

Per chi non l'avesse ancora ascoltata, ecco il link dell'intervista a Federico Mugnari andata in onda il 26 dicembre su Rai 3:

http://www.youtube.com/watch?v=y_4n30M-U2E&feature=youtu.be





Quando la CIGO è un ghetto nel ghetto

Ho cominciato a lavorare nel 1986. Fui assunto dall'Amministrazione Provinciale della cittadina campana da cui provengo come centralinista telefonico. Un posto sicuro dove l'acronimo CIGO è tutt'ora sconosciuto, uno stipendio dignitoso, l'ufficio a 500 metri da casa, un orario cristiano (8-14) che mi consentiva di proseguire gli studi.

Il primo giorno mi presentai alle 8, venni accolto dal custode che, ridendomi in faccia, mi disse: "Che ci fai tu qui? I colleghi non arrivano prima delle 9". Furono tre anni deprimenti. Su un unico posto operatore dovevamo dividerci il lavoro in due, 3 ore a testa, le altre io a leggere, la collega a fare la spesa. Mi sentivo un parassita. Ero stato assunto per riserva di legge, ma sapevo di avere qualcosa di più da dire e da dare al mondo del lavoro.

Avevo frequentato un corso per programmatori e, non appena trovai un'occasione, lasciai casa, famiglia, posto sicuro e mi trasferii a Bologna, impiegato in una Cooperativa di Servizi Informatici con una trentina di addetti. Ci sono rimasto 15 anni. Ho fatto di tutto, dal semplice programmatore al Presidente. Abbiamo vissuto la crisi del '93, quando avevamo una visibilità di soli due mesi. Abbiamo superato gli anni grigi dopo l'11 settembre. Lo stipendio era decisamente basso rispetto agli standard, l'impegno era notevole, mi portavo il lavoro nei sogni e anche negli incubi, ma ho avuto la fortuna di vivere un'esperienza in cui la crisi era occasione per reinventarsi, in cui non esisteva una questione di meritocrazia perché tutti davamo il massimo delle nostre possibilità e, se qualcuno restava indietro, lo andavamo a riprendere e lo riportavamo in prima linea. E soprattutto, mi sono sempre sentito lavoratore tra i lavoratori e la mia condizione di disabile l'ho vissuta come peculiarità da mettere a disposizione degli altri.

Nel 2007 mi sono trasferito a Roma per motivi di famiglia. Sono entrato in Sistemi Informativi, azienda che avevo conosciuto per aver tenuto un corso di accessibilità del web a un gruppo di futuri colleghi. Ho subito capito che il clima era diverso. Chi ha detto che la burocrazia soffoca solo il settore pubblico? La nostra è degna dell'Impero Bizantino nei suoi tempi più bui. I capi? Affogano sé stessi e gli altri nella marea di carte, ops, di fogli Excel, parlano continuamente di extracosti, ma non si prendono mai la briga di mettere tutti intorno a un tavolo per cercare di capire come produrre di più e meglio, abbattendo i costi.

L'ultimo anno è stato un incubo. A gennaio esco dal progetto e finisco nella triste condizione di idle. Passano i mesi e nessuno mi dice se e cosa devo fare. Prendo carta e penna e scrivo alla SA8000: "vi pare etico, umano ed economicamente conveniente tenere le persone in ufficio e pagarle senza far fare loro nulla di nulla?" La risposta fu l'istituzione di un piccolo gruppo di lavoro composto da idle che doveva sviluppare un progetto ad uso interno. La scarsa serietà dell'iniziativa si rivelò al momento in cui l'azienda prese la strada di mettere i lavoratori in CIGO: quel progetto fu buttato a mare e chi ci lavorava fu mandato a casa senza neanche essere salutato.

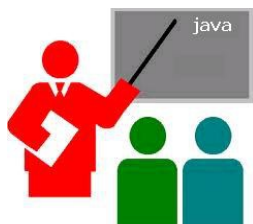
L'accordo di gestione della CIGO prevedeva una condizione di miglior favore per i lavoratori

disabili. A quelli che come me sarebbero dovuti rimanere a casa in quanto idle era gentilmente concesso il privilegio di venire in ufficio due giorni a settimana, il lunedì e il martedì, mitigando un minimo gli effetti economici della CIGO. Un modo per mettersi a posto la coscienza sporca? Direi di sì. Come ho fatto notare ancora una volta alla ineffabile SA8000, mentre i disabili in azienda siamo meno del 7% (tale è la riserva di legge), quelli coinvolti in CIGO in quanto idle eravamo il 13% a giugno e, ad oggi, siamo il 18% sul totale di tutti i CIGO a zero ore. Delle due una: o i disabili sono degli inguaribili "protetti" e fancazzisti, oppure in un qualche modo imperscrutabile l'azienda ha trovato il modo per discriminarci relegandoci alla condizione di essere emarginati dai progetti.

Ma anche nel fare l'elemosina la nostra azienda etica si distingue per incuria. Se all'inizio della mia vita lavorativa avevo provato l'ebbrezza di lavorare a metà tempo, quei lunedì e martedì degli ultimi sei mesi sono stati il massimo dell'umiliazione: venire in ufficio solo perché disabile, sentendomi "privilegiato" rispetto ai colleghi a zero ore, ma stare lì ancora una volta a non fare nulla, ad aspettare che passi la giornata, che arrivi l'agognato fine settimana anticipato al martedì. Quando poi sono stato precettato per i corsi Java e mi sono sentito ripetere da tutti gli istruttori, insieme al collega in carrozzina: "Ma voi due che ci fate qui, voi già sapete tutto?", beh, ho capito in che ghetto con tanto di filo spinato la mia azienda etica mi ha rinchiuso.

Perché non sono ancora scappato via dalla Sistemi Informativi, come feci tanti anni fa? Perché non voglio dargliela vinta. Perché non voglio dare ragione al mio capo che mi disse, parlando di incentivi: "Ma tu di che ti preoccupi? Per te è più facile trovare un lavoro, sei categoria protetta". Perché non voglio che trionfi l'etica dell'elemosina fatta con malagrazia. Perché se devo andare da qualche altra parte e trovare un ghetto, voglio prima provare a tagliare il filo spinato dietro cui l'azienda mi ha rinchiuso. Perché voglio sentirmi lavoratore tra gli altri lavoratori, mettere a disposizione la mia rabbia, la mia determinazione di disabile discriminato al servizio della lotta per la dignità di tutti i lavoratori, di tutti i cassaintegrati della Sistemi Informativi. ZERO CIGO A ZERO ORE, e soltanto dopo sarò libero di restare o di andare.





Cassa Integrazione e Corsi di Qualificazione Professionale

Eccoci di nuovo a riaffrontare l'annosa questione dei corsi di qualificazione o ri-qualificazione professionale indirizzati ai dipendenti della SISTEMI INFORMATIVI che si trovano in cassa integrazione. E', questo, un argomento su cui si sono spese molte parole ma che è opportuno riprendere sulla base dell'esperienza personale appena vissuta.

Facciamo una premessa: in generale i corsi di qualificazione professionale sono uno strumento utilissimo in quanto offrono la possibilità di reintegrare i dipendenti che si trovano in cassa integrazione oppure consentono a chi ha una professionalità obsoleta, di aggiornare le proprie competenze per poter essere impiegato con profitto in nuove mansioni o con nuove responsabilità. Sono di fatto uno strumento di crescita e un'opportunità per l'azienda di valorizzare il proprio capitale umano per renderlo profittevole sul mercato. Questo sulla carta, o quantomeno, nella teoria di una buona organizzazione e gestione delle risorse.....ma nella pratica.....

La SISTEMI INFORMATIVI ricorre a questo strumento e organizza ai dipendenti in cassa integrazione i corsi di: programmazione "java base", "java avanzato", "Rational Advanced Developer", "Rational Performance Test". C'è di che essere soddisfatti, se non che.....tutto il pacchetto dei corsi ha una durata tra i 15 e i 20 giorni.....del tutto insufficienti per apprendere effettivamente le conoscenze su questi nuovi strumenti/tecnologie. Facendo una rapida ricerca, ho appurato che in genere un corso "java base" ha la durata di quattro settimane.....figuriamoci poi il corso java avanzato di 10 giornivogliamo aggiungere commenti?

Il relativo corso "Rational Performance Test" della durata di tre giorni scarsi (comprensivi di pseudo esercitazioni, e rapida presa visione di un manuale di qualche centinaio di pagine), è stato semplicemente una panoramica più adatta ad una platea di commerciali che di tecnici utilizzatori; molte delle sue funzioni sono state semplicemente accennate senza approfondire il significato dei risultati ottenuti durante le pseudo-esercitazioni, consistenti in un banale copiato delle istruzioni contenute nel manuale degli esercizi. D'altra parte in tre giorni non si poteva certo pretendere di più.

Tralasciamo poi alcuni aspetti propriamente organizzativi: aule troppo piccole per il numero dei partecipanti, poco funzionali, sede del corso con un bagno solo per circa 40-50 persone (compresi altri corsisti di altre aziende), l'elenco dei partecipanti inviato con un giorno di ritardo alla società erogatrice del corso che non è stata quindi in grado di verificare quanti fossero esattamente i partecipanti e come organizzare le classi.....

Il risultato finale ? Siamo seri, in tutta onestà intellettuale ritengo che nessun obiettivo di riqualificazione è stato raggiunto.....forse, e sottolineo forse, potremmo essere riconvertiti in "aiuto rivenditori" (o ragazzi di bottega) del prodotto Rational Performance Test".

Parliamo poi dell'organizzazione o gestione, da parte della SISTEMI INFORMATIVI, di questi corsi. Intanto io stesso ho partecipato a marzo del 2013, (quindi nove mesi prima) allo stesso corso di "java base" e "java avanzato" mentre molti colleghi avevano già seguito gli stessi corsi negli anni passati, addirittura alcuni – non molti per la verità – avevano già esperienza per aver lavorato su progetti java.....quindi la domanda è: "perché seguirli nuovamente?" Non solo...ma la maggior parte dei colleghi presenti, a parte qualche eccezione di cui sopra (ovviamente tutti in cassa integrazione), a seguito degli stessi corsi seguiti in precedenza, non sono mai stati coinvolti su progetti java. Di nuovo la domanda....."a che sono serviti?"

Rimaniamo sempre nelle considerazioni su le modalità organizzative:.....qualcuno di quelli che contano, che ha un ruolo dirigenziale e che alloggia al 6° piano.....ha mai riflettuto su quella che è la storia professionale delle risorse sotto la sua responsabilità? Con quale criterio, e risultato di efficienza, un analista funzionale con più di dieci anni di esperienza e con più di 40 anni di età anagrafica può essere "riqualificato" come programmatore java? E' come se si facessero dieci passi indietro nella propria storia professionale. E' evidente che un qualsiasi giovane tra i 20 e 25 anni (età anagrafica) con competenze di sviluppatore java è più produttivo (e ha minor costi aziendali) di un analista funzionale o di esperto di processi funzionali che deve approcciarsi per la prima volta ad un progetto su piattaforma Java. Per non parlare poi delle giustificazioni che ci vengono date dal nostro preparatissimo management quando solleviamo le perplessità di cui sopra...."dovete e dobbiamo essere tutti pronti a riqualificarci secondo le esigenze del mercato"....risposta ineccepibile...allora diciamo che i dirigenti ritornano a fare, nella migliore delle ipotesi i project manager su qualche progettino che avanza, lasciando il ruolo e le responsabilità dirigenziali ad altri.....se voi dirigenti date il buon esempio saremo pronti anche noi a fare i nostri passi indietro sulla scala delle responsabilità e professionalità. E' mai successo che un dirigente faccia dei passi indietro nella sua carriera? No di certo...e allora perché dovremmo farlo noi ? Anche da questo punto di vista, ossia di acquisizione di nuove responsabilità questi corsi sono stati un fallimento, visto che l'impostazione è stata quella di non tener conto delle attuali qualifiche professionali di noi cassa integrati; senza contare che la mancanza di un periodo adeguato di training on the job da svolgere subito dopo i corsi, vanifica tutti gli sforzi fatti da coloro che vi hanno partecipato! L'azienda infatti ha candidamente ammesso che non è possibile inserire su progetti svolti in sede, i cassaintegrati usciti dai corsi.

L'incoerenza dell'organizzazione dei corsi e della scelta dei partecipanti, nonché della tipologia dei corsi stessi, dimostra tutta l'incapacità del management nell'affrontare quella che poteva essere, anche con grossi sacrifici da parte dei cassa integrati, un'opportunità di vera crescita. Probabilmente per la SISTEMI INFORMATIVI un buon dirigente è soltanto un compilatore di fogli excel; francamente io mi aspettavo un management che si assumesse le sue responsabilità, con una coerenza e onestà intellettuale, principi etici e morali, che ha cuore non solo lo stato di salute dell'azienda, ma principalmente la crescita a delle risorse a lui assegnate. Un dirigente (e di riflesso l'azienda) che non è in grado di far crescere professionalmente le risorse (il capitale umano) con adeguati percorsi formativi e di crescente responsabilità, è un dirigente (e di riflesso un'azienda) che ha miseramente fallito.

EPPURE SONO ANCORA TUTTI LI' !!

In conclusione, questi corsi sono stati un fallimento totale; è la dimostrazione che la SISTEMI INFORMATIVI li ha organizzati in fretta e furia e in modo superficiale scegliendo il primo corso disponibile con l'unico scopo di adempiere a degli obblighi previsti per la cassa integrazione o previsti nell'accordo di giugno 2013; è mancato un vero obiettivo di riqualificazione professionale che partisse dalla storia professionale di noi cassa integrati, sono corsi che non hanno dato alcun valore aggiunto né a noi né all'azienda; non è con questi corsi che possiamo garantirci un reintegro o un futuro in quest'azienda o in altra azienda. Rimane il ragionevole dubbio che tutto ciò sia servito per dare una spolverata al vestito etico della SISTEMI INFORMATIVI e per mantenere i dipendenti in cassa integrazione in un limbo sospeso da cui farli scivolare facilmente verso dei licenziamenti per esuberi. E' per questo che dobbiamo continuare ad essere uniti, fermando il tentativo della direzione aziendale di dividerci. Non lasciamoci dividere dalla zizzania che abilmente la SISTEMI cerca d'insinuare tra noi dividendoci in buoni cassa integrati (quelli che avrebbero accettato l'ultimo accordo dell'azienda) e cattivi cassa integrati (quelli che non l'hanno accettato)la sostanza non cambia, siamo sempre e solo noi ad essere in cassa integrazione....non ci sono differenze tra amministrativi, categorie protette.....la CASSA INTEGRAZIONE NON DISTINGUE!



Contro l'indifferenza

*Prima di tutto vennero a prendere i disabili,
e fui contento, perché in fondo se lo meritavano.*

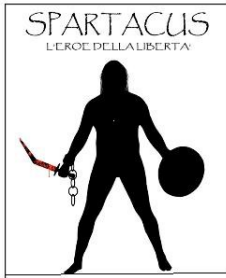
*Poi vennero a prendere i CIGO a zero ore,
e stetti zitto, perché se l'erano cercata.*

*Poi vennero a prendere quelli dello staff,
e fui sollevato, perché non avevano mai fatturato.*

*Poi vennero a prendere i sindacalisti,
e io non dissi niente, perché non ero sindacalista.*

*Un giorno vennero a prendere me,
e non c'era rimasto nessuno a protestare.*





Lavoro e Dignità

Dal 10 Giugno 2013 è partita la Cassa Integrazione Ordinaria in Sistemi Informativi. Questo è stato solo l'ultimo atto di una serie di incredibili pressioni psicologiche che iniziano dal lontano 2002.

L'Articolo 1 della Costituzione Italiana recita: "L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro" ... ma non sembra per questa azienda che si definisce "Etica" questo sia uno degli aspetti fondamentali che devono riguardare la vita di una impresa in questo paese. Sin da subito è stato ben chiaro che la vera finalità della CIGO non era quella di sanare il rosso in bilancio ed affrontare il calo degli ordini, ma quello di instaurare in Azienda un clima di terrore sia tra le persone che non sarebbero state immediatamente impattate dalla CIGO sia in quelle che lo sono state seppure in forme diverse. Troppo spesso ci si è concentrati, in questi ultimi sette mesi, esclusivamente sull'aspetto economico che indubbiamente per i CIGO a zero ore "di lungo corso" è stato devastante, e troppo poco invece sugli impatti di tipo psicologico che ha avuto su di loro e sulle loro famiglie. Un primo impatto è sicuramente l'uscita dal ciclo produttivo sia dell'Azienda che della Società intera ... lo scopo vero è quello di togliere alla persona qualsiasi cenno di dignità, sia perché ci si sente inutili, sia perché tutto diventa un chiedere "Per Favore" ... dalle cure mediche fino al panettiere. Un secondo impatto è stato quello di dover completamente e radicalmente rimodulare la propria vita, perché in un periodo come quello attuale ritrovarsi svariate centinaia di Euro al mese (fino ad oltre 1500) in meno nel proprio bilancio familiare non significa solo dover semplicemente effettuare delle rinunce ma rimodulare completamente il proprio stile di vita e quello della propria famiglia ... e non è semplice per niente. Qualsiasi spesa extra necessaria dai libri di scuola per i propri figli alle spese mediche per andare a finire ai semplici guasti che normalmente si verificano in una casa si è trasformato in un problema insormontabile. Le conseguenze fisiche sono state e sono altrettanto pesanti principalmente a causa dello stato di stress ed incertezza che si è venuto a creare: depressione, nervosismo, mancanza di sonno, somatizzazioni di qualsiasi tipo sono tra le conseguenze più comuni che si sono venute a verificare in tutti noi.

Essendo a tutti i CIGO ben chiaro che la Cassa Integrazione non viene utilizzata dall'Azienda per sanare il proprio bilancio, perché o in questo caso il numero di CIGO sarebbe dovuto essere molto maggiore o in alternativa si sarebbe potuto utilizzare il Contratto di Solidarietà per la totalità della popolazione Aziendale, il dubbio che si stia creando un bacino di esuberanti strutturali si trasforma praticamente in certezza. Questo mette ulteriormente sotto pressione l'equilibrio psicologico dei Cassaintegrati perché il problema di dover riprogettare la propria vita a 45-50 anni ed oltre, nel momento storico che sta attraversando il nostro paese diventa estremamente concreto e per una persona di quell'età riuscire oggi a trovare una porta aperta è una impresa ciclopica. Resta infine il problema del "cavallo d'anno", perché fisiologicamente il numero degli Idle a causa delle scadenze dei contratti aumenta per periodi più o meno lunghi, anche quindi per chi oggi si sente sicuro, il timore della mannaia è concreto e reale. Rimane l'aspetto più inquietante: con il terzo giro di CIGO continuativo l'Azienda si è sparata la terza delle 4 cartucce a sua disposizione ... ne resta solamente ancora una ... e poi ?



Lettera Aperta (riceviamo e volentieri pubblichiamo)

Salve,

è difficile spiegare come ci si sente al settimo mese di CIGO a zero ore, cercherò di farlo nel migliore dei modi ma credo che le parole non siano sufficienti per rendere al meglio l'idea...

di chi si sveglia ogni mattina con la prospettiva di un altro giorno senza lavoro,

di chi ogni giorno ascolta la propria figlia che si chiede come mai il suo papà non va al lavoro,

di chi si sente oramai inutile per la società dove ha lavorato per tredici anni,

di chi quasi si priva dell'aria per poter garantire alla propria figlia la vita di prima,

di chi nonostante abbia dato sempre la disponibilità alla società ad andare ovunque e ad accettare qualsiasi lavoro, al ritorno da una trasferta di diciannove mesi terminata per i problemi che hanno colpito

l'istituto bancario presso il quale lavorava, si è sentito dire dal proprio responsabile che il giudizio era negativo perché quanto fatto su questo progetto non rispondeva al suo livello, (magari chi ha rifiutato questo incarico adesso si trova su qualche progetto e non è intaccato dalla CIGO),

di chi ha visto negli anni i vari capi che si susseguivano dare giudizi negativi perché forse qualcuno aveva

detto loro di fare così,

di chi arrivato a quarantasette anni ha paura, paura di non poter garantire un futuro alla sua famiglia,

di chi si reca ad un'assemblea e vede sempre le stesse poche persone,

di chi mentre era in solidarietà vedeva il proprio collega prendere aumenti o premi,

di chi ha sentito molti colleghi dire che tanto la cosa non li intaccava,

di chi ha sentito molti colleghi dire che, "cacciate" 70/80 persone la situazione si sarebbe risolta,

di chi si è sentito dire di andarsene dalla società perché era solo un peso, e aprirsi un'edicola,

di chi...tante altre cose, ma la cosa che veramente fa male e vedere l'indifferenza della gran parte della

popolazione S.I. che, figlia dei tempi, si disinteressa completamente di cosa succede ad un proprio collega,

qualche volta amico, forse per paura, forse perché qualcuno gli ha fatto credere che è importante, (fino a fine

progetto), forse perché nell'ottica del **mors tua vita mea** sperano nel ridimensionamento della popolazione aziendale per continuare incolumi.

A queste persone vorrei dire che stanno cadendo nella trappola approntata dai vertici aziendali, nota dai tempi degli antichi romani e conosciuta con il nome di DIVIDI ET IMPERA.

Viene adulato chi al momento fornisce un guadagno all'azienda, che vedrà come peso il collega meno fortunato, ma che con buona probabilità, potrebbe fare il salto della palizzata e ritrovarsi, non appena uscito dal progetto dove si trova, negli scomodi panni di un CIGO a zero ore.

Mi è costato molto scrivere questo perché il mio carattere mi spinge a non condividere le mie preoccupazioni, i miei problemi, forse perché conscio del fatto che in questo paese si è sempre pronti a correre in soccorso del vincitore e a considerare una scocciatura chiunque parli dei propri problemi, comunque grazie per avermi dedicato un po' del vostro tempo.

lettera firmata



GOCCE DI MEMORIA

6 ottobre 1980:

Sono gli anni Ottanta e il mercato dell'automobile è in crisi. Il 6 ottobre, in seguito alla caduta del governo Cossiga, la Fiat blocca i licenziamenti previsti.

24.000 dipendenti vengono mandati in cassa integrazione.

Tra di loro molte donne, il 35% circa del numero totale dei cassintegrati, percentuale molto alta se si considera che la forza lavoro femminile rappresenta alla Fiat solo il 15%.



LA ZANZARA

Solo chi combatte può perdere....
ma chi non combatte ha già perso.

(E. Che Guevara)





Inno alla speranza

Di tutte le donazioni ricevute per la "Cassa di Resistenza" a sostegno dei colleghi Sistemi Informativi in cassa integrazione, quella che più ha commosso la RSU è quella di un bambino di otto anni, figlio di un nostro collega, che, ascoltando i discorsi dei genitori su quello che sta accadendo nella nostra azienda, ha preso dal suo salvadanaio due euro e li ha dati al papà dicendo: *"Questi sono per i tuoi colleghi più poveri"*. Grazie cucciolo, grazie a te e alla tua meravigliosa famiglia. Hai regalato a noi e a tutti i colleghi in cassa integrazione una cosa bellissima: la speranza di un futuro migliore!

Ricordiamo come dare i contributi per la **CASSA DI RESISTENZA**:

Bonifico sul Conto Corrente intestato a: Leonardo De Angelis e/o Alessandro Ceccopieri. Il codice IBAN è:

IT22K0305801604100571221642

con causale "**Cassa di Resistenza Sistemi Informativi**".

stiamo TUTTI sulla stessa barca e TUTTI dobbiamo contribuire a venirne fuori!

RSU Sistemi Informativi – Roma



SA8000 - this is the end.

I sottoscritti Sara Arbus e Leonardo De Angelis comunicano la loro decisione di dimettersi da Rappresentanti dei Lavoratori per la SA8000.

Riteniamo che le ultime vicende aziendali, a tutti ormai note, siano già più che sufficienti per giustificare ampiamente la nostra decisione.

Sottolineiamo il fatto che, mentre il certificatore SA8000 della Bureau Veritas, concludeva la visita ispettiva annuale assegnando alla nostra azienda una Non Conformità e ben sette osservazioni, segno evidente che la strada da percorrere per raggiungere i pieni voti in termini di etica è ancora lunga e tortuosa, l'azienda si adoperava nella più bieca ritorsione andando a colpire le fasce di popolazione più debole che, proprio nella SA8000, hanno cercato più volte sostegno.

Infatti, prendendo a pretesto la mancata firma dell'accordo sindacale per il terzo "giro" di cassa integrazione (firma che non c'è stata perchè l'azienda si è rifiutata di dare la possibilità di far votare l'accordo nelle assemblee dei lavoratori), Sistemi Informativi ha inasprito, e non aveva nessun obbligo di farlo, le condizioni dei colleghi dello STAFF, portandoli da un giorno a due giorni di cassa integrazione, e dei colleghi disabili che, sono ora incassa integrazione a zero ore mentre, nei sei mesi precedenti lavoravano due giorni alla settimana.

Hanno oggi il sapore della beffa le parole utilizzate dal certificatore nel descrivere la Non Conformità: "A fronte del disagio espresso dai lavoratori, non è stata data evidenza di azioni efficaci poste in essere dall'azienda per valutare l'esistenza di soluzioni che possano migliorare la condizione dei lavoratori in Cassa Integrazione a zero ore (applicabili ad esempio prendendo in considerazione fattori oggettivi che possono acuire il disagio causato dalla cassa integrazione medesima - condizione familiare)." Le azioni ora ci sono state, ma di segno totalmente opposto da quelle che il certificatore auspicava.

Purtroppo è la seconda volta che i RLSA8000 sono costretti alle dimissioni ed il rammarico maggiore è che, almeno in questa ultima esperienza, alcuni piccoli risultati erano stati raggiunti. Ma la portata dell'ingiustizia commessa in questi giorni è tale che cancella ogni pur minimo passo avanti registrato.

Sara Arbus, Leonardo De Angelis

**RSU SISTEMI
INFORMATIVI****Posta elettronica:**

rsu@rsusi-rm.it

Abbiamo una pagina Web!*Che trovate all'indirizzo:*<http://www.rsusi-rm.it>**Contatto su Facebook:****RSUSI RM**

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

Grazie a tutti per l'attenzione.**BUON LAVORO e BUON ANNO A TUTTI !!!!****Hanno collaborato:****I COLLEGHI IN C.I.G.O.**

Pasquale Arcuri
Stefano Bazzoli
Alessandro Ceccopieri
Leonardo De Angelis
Luisella Falsaperla
Marco Fornari
Maurizio Mariani
Federico Mugnari
Vincenzo Pecoraio
Claudio Simonelli
Francesco Tranfaglia

Ci trovate a questi numeri:

Pasquale Arcuri 06 - 5905175	Leonardo De Angelis 335 - 1434867	Federico Mugnari 335 - 7411703
Francesco Tranfaglia 3451424997	Luisella Falsaperla 06 - 59660214	Vincenzo Pecoraio 335 - 7590006
Alessandro Ceccopieri 06 - 59055672	Marco Fornari 335 - 1266889	Stefano Bazzoli 3286118900
Maurizio Mariani 3388493761		Claudio Simonelli 06 - 59666631