

DUMP!

Notiziario della RSU della Sistemi Informativi -

GIUGNO 2012

Editoriale

In Primo Piano

Editoriale 1

Il Premio di Risultato 2

Non Sparate su chi combatte in prima linea 4

Lezione di Storia 5

Donna Informa 7

Part-Time da opportunità a problema 9

Gli obiettivi, un ciclo amaro 17

SA8000 19

ART.18 20

Controriforma 22

Altri articoli

Gocce di Memoria 8

ZANZARA 8

Manifestazioni 24

Dopo circa sei mesi usciamo con un nuovo numero di DUMP! Abbiamo aspettato sperando arrivassero elementi di chiarezza da parte di politica, imprenditoria e forze sociali, ma alla fine sembra che gli unici ad avere le idee chiare siano, come al solito, quelli che devono pagare (noi, per intenderci). Comunque l'accordo sul Premio di Risultato dà i suoi primi frutti, piccoli, ma buoni e "storici".

La nuova A.D. (da settembre 2011) continua a lasciare i più perplessi, soprattutto per la mancanza di visibilità personale, ma speriamo che presto queste perplessità vengano dissolte con un intervento in occasione della prossima assemblea dei lavoratori o almeno da un comunicato.... Staremo a vedere. Il primo articolo non poteva che essere sul "**Premio di Risultato**", seguito subito dopo da un altro di tenore completamente diverso "**Non Sparate su chi combatte in prima linea**" che ci dà un quadro preoccupante della situazione del gruppo a cui apparteniamo ma che invia un chiaro messaggio, "**non cederemo i nostri diritti**". Segue una "**Lezione di Storia**" che racconta il biennio 2003-2005 per non dimenticare e per far conoscere ai nuovi assunti chi siamo e dove andiamo.

"**Donna Informa**" ci propone un articolo sulla discriminazione salariale a cui sono soggette le donne.

Arrivano poi i risultati del nostro Questionario sul Part-time, "**Part-Time da opportunità a problema**", che occupa una buona parte di questo numero che prosegue con un articolo sugli obiettivi annuali ("**Gli obiettivi, un ciclo amaro**") e sulla rinata certificazione "**SA8000 della nostra azienda**". Vita sindacale nei due pezzi seguenti: uno sull'**ART.18** e un indirizzo dove andare a vedere il volantone sulla **Controriforma del lavoro** sempre sullo stesso argomento con spiegazioni e denunce molto chiare sul perché la riforma proposta non deve passare. Completano DUMP le consuete rubriche "**Gocce di memoria**" e "**La zanzara**" e alcune foto delle manifestazioni del 19 aprile a piazza Farnese e il 9 maggio davanti ai cancelli dell'IBM

Buona lettura a tutti!



Il Premio di Risultato

E' con una certa emozione che, leggendo la busta paga del mese di maggio, ho trovato la voce contraddistinta dal codice 213 e con descrizione "Premio di produzione". Certo l'importo associato non era di quelli che ti cambiano la vita (almeno ho recuperato la trattenuta per la giornata di sciopero del mese precedente) ma la soddisfazione provata è stata ugualmente davvero tanta.

Da quando aspettavo questo premio? Almeno dal 5 Maggio del 1995, ben 17 anni fa quando nacque in Sistemi Informativi la prima Rappresentanza Sindacale. Sono stati 17 anni lunghi, con confronti anche duri, tanti scioperi, tanti "stati di agitazione", tante richieste, tanti incontri, riunioni, commissioni, con le ultime fondamentali tappe del 16 luglio 2009 (firma del primo Contratto Integrativo Aziendale) e del 23 giugno 2011 con la firma dell'Accordo sul Premio di Risultato.

Questo accordo ha stabilito un principio sacrosanto: se l'Azienda è sana, se il bilancio dell'anno di riferimento chiude positivamente, se ci sono degli utili, questi, in parte, vanno distribuiti alle

lavoratrici e ai lavoratori che questi risultati positivi hanno contribuito a raggiungere con il loro lavoro, il loro impegno, la loro passione.

L'accordo, che rimarrà in vigore per altri due anni e che al suo rinnovo come RSU cercheremo di migliorare agendo sui parametri per permettere di raggiungere un premio più consistente, a parità di condizioni, prevede che il premio sia costituito da due indicatori (Revenue e Gross Profit). Il Revenue (ammontare totale dei ricavi) del 2011 ha toccato i 93,4 milioni di euro permettendo il raggiungimento dell'80% del 50% del premio. Il Gross Profit (differenza tra costi e ricavi rapportata ai ricavi) ha raggiunto per il 2011 il 12% permettendo il raggiungimento del 15% del 50% del premio.

Come è noto, secondo le tabelle presenti nell'accordo, per raggiungere il 100% del premio, l'Azienda avrebbe dovuto raggiungere i 97milioni di revenue e il 20% di Gross Profit.

Il fatto che un'azienda paghi il premio di risultato è senz'altro una notizia positiva che tranquillizza i lavoratori e da loro fiducia e motivazione. Purtroppo, quest'anno, la concomitanza con altri eventi (colloqui a tappeto per le



dimissioni "spintanee", licenziamenti di dirigenti nella nostra capofila) ha fatto sì che quest'effetto positivo sia stato offuscato dalla preoccupazione per le reali possibilità future della Sistemi Informativi. E' anche per questo che abbiamo lanciato come RSU la raccolta di firme sulla lettera aperta che chiede all'Amministratore Delegato di partecipare alla prossima Assemblea per avere da lei notizie dirette e certe sul futuro che riguarda tutti noi, tutte le nostre famiglie.

Mi sarei aspettato che l'azienda festeggiasse insieme a noi, tutti noi, artefici di questo risultato. Speravo che l'AD ci chiamasse a mensa e ci facesse trovare lo champagne e i pasticcini delle grandi occasioni. Credevo che almeno ci inviasse una mail che trasmettesse un po' d'entusiasmo alla

ciurma. E invece niente di più di una fredda comunicazione tecnica. Come se non bastasse il premio si era trasformato da 'premio di risultato' a 'premio di produzione'. Ma come, nelle innumerevoli fasi di costruzione dell'accordo l'azienda aveva sottolineato che il premio era di risultato proprio perché non basato sulla produzione ma su parametri variabili di anno in anno e in relazione tra loro....e poi mi ritrovo il PdP? I soliti limiti della "comunicazione" in Azienda....

E dire che le avremmo comprate anche noi della RSU le bottiglie di spumante per brindare in Assemblea, ma quel giorno c'era da fare altro, c'era da decidere lo stato d'agitazione per gli esodi "spintanei". Peccato. Sono così poche le occasioni che l'Azienda coglie per ringraziare e incoraggiare le lavoratrici e i lavoratori che proprio questa non andava sprecata. E invece l'hanno sprecata. Volutamente? Per distrazione? Non lo sapremo mai, ma godiamoci lo stesso la nostra piccola grande soddisfazione.
Cincin!



Non sparate su chi combatte in prima linea

Dal Coordinamento Nazionale RSU IBM Italia S.p.A.

A fronte di una crisi economica così profonda e prolungata, l'azienda dichiara di voler migliorare i suoi rapporti col mercato e i clienti, mettendo a fuoco le migliori strategie e riqualificando le forze di vendita.

In Italia la situazione è particolarmente difficile, perché la crisi sta ulteriormente restringendo un mercato dell'Information Technology già stagnante da dieci anni. Purtroppo, sembra che chi dirige le vendite abbia in realtà ben poche idee nuove da trasmettere ai *seller* e a chi li affianca, e quindi ancor minori speranze di imprimere una svolta agli affari aziendali. I numeri che andranno ad Armonk saranno impietosamente giudicati a fronte di obiettivi finanziari sempre più elevati.

Riaffiorano così i peggiori fantasmi della storia nazionale: la decimazione dei reparti che avevano subito la rotta di Caporetto, l'emarginazione per chi non sfilava in camicia nera, i reparti confino alla Fiat.

Alcuni manager si permettono di umiliare chi già affronta tutti giorni rapporti sempre più difficili con i clienti.

Vengono fissati obiettivi di vendita impossibili, e innalzati ulteriormente in corso d'opera.

Iniziative pensate in America come formazione di eccellenza per rafforzare le capacità di venditori, tecnici e consulenti di sostenere l'offerta IBM, sono ribaltate in Italia in esperienze di emarginazione, quando non di esplicito invito alle dimissioni.

Tutto ciò è profondamente ingiusto per chi subisce queste umiliazioni, e molto pericoloso per il futuro di tutti i dipendenti, perché in questo modo i clienti non si conquistano, si perdono, e la discesa del fatturato può essere più veloce della diminuzione del personale, se si allontanano proprio coloro che portano a casa i contratti.

Tutti noi, lavoratori e rappresentanti sindacali, dobbiamo innanzitutto opporci a ogni prevaricazione e a questa sterile ricerca del capro espiatorio, che porta le vittime ad auto-colpevolizzarsi, e gli scampati a fregarsi le mani, inconsapevoli che arriverà anche il loro turno.

Al tempo stesso, dobbiamo contribuire in positivo a denunciare ogni irrazionalità aziendale di cui veniamo a conoscenza, che rende più pesante e improduttivo il nostro impegno professionale, e in questo momento mette direttamente a rischio il nostro posto di lavoro.

Le segnalazioni che già ci sono pervenute, e quelle che vi invitiamo a inviarci, saranno oggetto di prossime comunicazioni e – sperabilmente – di un confronto franco e produttivo con la direzione aziendale.

Coordinamento Nazionale RSU IBM Italia S.p.A.

Segrate, 6/6/2012

RESISTERE



Lezione di Storia

La Storia che vogliamo ricordare a tutti, e ai neo assunti raccontare per la prima volta, è quella della Sistemi Informativi negli anni che vanno dalla fine del 2003 agli inizi del 2005. Lo scopo di questo articolo è tutto nelle parole di Cicerone: "*Historia magistra vitae*" (De Oratore, II), cioè la Storia, con gli ammaestramenti del passato insegna come regolarci per l'avvenire.

Dal rapporto annuale Istat del 2003: "*il rallentamento dell'attività produttiva riguarda tutti i principali settori, ad eccezione delle costruzioni, cresciute ancora ad un ritmo significativo. Risulta in flessione il valore aggiunto del comparto agricolo, in forte caduta per il quarto anno consecutivo, e, in misura più contenuta, quello dell'industria in senso stretto. Il contributo alla crescita del settore dei servizi rimane positivo, segnando tuttavia un'ulteriore riduzione*". Quindi la crisi inizia a lanciare i suoi segnali e la Sistemi Informativi a settembre decide, per la prima volta nella sua storia, di non assumere a tempo indeterminato, 30 colleghi che vedevano scadere i due anni di Contratto Formazione Lavoro ed a dicembre comunica alle organizzazioni sindacali la necessità di ridurre l'organico (con la cassa integrazione) di 252 esuberanti e la chiusura della Sede di Cagliari. La mobilitazione messa in campo dalle RSU/RSA, l'abilità al tavolo delle trattative delle OOSS riuscirono a modificare la prima decisione dell'azienda e a Gennaio 2004 venne firmato un accordo per il Contratto di Solidarietà che ebbe il grande merito di salvaguardare tutti i posti di lavoro distribuendo i sacrifici su una ampia parte della popolazione aziendale.

Ma la crisi non demorde ed a luglio del 2004 vengono licenziati in tronco dal nuovo management da poco insediato 15 dirigenti.

Coglie di sorpresa la comunicazione che arriva a Settembre 2004 che, entro la fine dell'anno, la Sistemi Informativi si fonderà con Albis (434 dipendenti e 27 dirigenti), notizia che destò grande allarme anche perché da tempo giravano in azienda insistenti voci sulla dismissione della Selfin (e l'azienda, più volte interpellata, se la cavava sempre con la classica risposta: "Ad oggi non sono previste nuove acquisizioni").

La mancanza di informazioni, l'incertezza, la paura di perdita di posti di lavoro, portò il giorno 26 ottobre del 2004 allo sciopero che ha visto la più grande

partecipazione della storia sindacale in Sistemi Informativi (746 colleghe e colleghi) e alla grande manifestazione che vide oltre mille persone (con la solidarietà attiva portata da numerose RSU/RSA della zona) sfilare da Piazza Cina alla sede di IBM con momenti di tensione quando la polizia impedì l'ingresso del corteo dal cancello di Via Sciangai: solo dopo estenuanti trattative venne dato il permesso ad un gruppo di circa 100 manifestanti di arrivare fino alle sbarre di ingresso e ad una delegazione di essere ricevuti da IBM.

Ma tutto questo non fu sufficiente ad arginare la "voglia riorganizzatrice" di mamma IBM ed, a dicembre 2004 ci viene comunicata la cessione del "ramo d'azienda pacchetti" da Sistemi Informativi a Selfin (circa 80 lavoratori) e la contestuale svendita di Selfin (circa 300 lavoratori a Metfin). Per scrivere la storia di Selfin servirà sicuramente un'altra puntata di DUMP. Basti solo ricordare che: i colleghi del "ramo d'azienda" ceduto hanno vinto la causa contro Sistemi Informativi perché la cessione è stata ritenuta illegittima dal giudice, chi acquistò Selfin è stato incarcerato per bancarotta fraudolenta.

Il 2005 inizia a gennaio con la firma della proroga per il secondo anno di Contratto di Solidarietà. L'Azienda ha confermato il momento di difficoltà dichiarando un esubero di 158 lavoratori. La contrattazione con le OOSS portò ad un contratto di solidarietà, a condizione leggermente migliori del precedente, per una capienza massima di 397 lavoratori. Capienza che non è mai stata raggiunta tanto che, visto l'esiguo numero di persone ancora in CdS, venne anticipatamente chiuso prima della fine del 2005.

La storia insegna che l'esperienza è la somma degli errori fatti, speriamo che la prima non si ripeta e che l'esperienza fatta insegni a chi deve quello che è sbagliato fare...



Donna informa

Le donne guadagnano meno degli uomini...

Un recente studio, che è stato presentato a Trani il 9 Giugno durante la conferenza europea "Le diverse dimensioni della discriminazione", si intitola "Il gap salariale nella transizione tra scuola e lavoro" e fa emergere una verità nota ma sempre scomoda: **le donne, seppur colte e preparate, guadagnano fino al 37% in meno rispetto agli uomini.**

Non si parla di donne della provincia profonda italiana o di ragazze del sud costrette a rimanere in casa per badare alle faccende, ma si fa riferimento all'alta e colta società milanese! Si parla, quindi, di studenti che hanno avuto ogni possibilità, che forse hanno fatto esperienze all'estero e sicuramente **hanno potuto scegliere in piena libertà la propria facoltà universitaria.**

Le donne partono già svantaggiate nella fase della scelta della facoltà: si orientano, infatti, maggiormente verso studi umanistico-letterari destinati a condurle verso professioni scarsamente retribuite.

Nell'80% dei casi rifuggono dalle facoltà legate a lavori a più alto reddito come ingegneria, economia, matematica e preferiscono nel 35% dei casi (contro il 10% dei maschi) gli indirizzi legati alle professioni peggio remunerate: scienze dell'educazione, scienze umanistiche, architettura e design.

Le ragazze spesso sono più brave dei maschietti: in media si laureano più numerose e con voti più alti, poi, però, vanno a lavorare e guadagnano un terzo in meno degli uomini!

Ciò accade anche ai livelli delle competenze alte, delle eccellenze! Dirigenti e amministratori delegati (non tutti, ma molti) si sentono in diritto di proporre alle donne contratti spacciati come standard che sono in verità molto al di sotto, come reddito e garanzie, di quelli che propongono agli uomini.

Perché le donne li accettano? Perché non negoziano, non denunciano?

La risposta è: NON SONO COMPETITIVE.

La ricerca prende come parametri le attività sportive e il volontariato e le donne in esame fanno meno sport agonistico degli uomini e **molta più attività sociale non remunerata.**

Sono più attente al prossimo e scarsamente votate alla ricerca di un lavoro che sia in primis molto remunerativo; **non sono interessate alla gara, fanno per gli altri.**

La mancanza d'infrastrutture e welfare fa sentire ancora di più il peso del ruolo che sentono in dovere di coprire all'interno della famiglia e non permette loro di dedicarsi al lavoro senza preoccuparsi dei bambini e degli anziani, inoltre le porta a indirizzarsi verso mestieri peggio pagati ma che generano un minor carico sia in termini di stress sul lavoro che d'impegno professionale.

Le donne che lavorano, comunque, sono troppo poche e gli ultimi dati sulla disoccupazione femminile rilevati dall'Istat fanno capire che per le nuove generazioni la strada è ancora più in salita che per quelle vecchie.

Il gap salariale esiste! Noi ne eravamo già convinte ma ora è comprovato!

Dalla ricerca, emergono anche altri dati che gettano una nuova luce su come funziona il mercato del lavoro in Italia: la caratteristica più importante per avere successo nella professione sembra essere la competitività. .

Potremmo riassumere così: le donne sono meno squali degli uomini ma anche più condizionate dalla vita familiare..... e, si sa, meno impegno al lavoro significa meno ore...quindi meno denaro!



GOCCE DI MEMORIA

1976- 1978 Una tema centrale nel movimento femminista era la richiesta della depenalizzazione dell'aborto, che rappresentò la punta di massima mobilitazione ed aggregazione del movimento femminista italiano.

Il Movimento della Liberazione della Donna (MLD), al suo primo congresso, aveva stabilito **che la liberalizzazione della sessualità femminile dal maschio significava sia liberalizzare la contraccezione e l'aborto, sia riappropriarsi di sé e del proprio corpo.**

Ebbero luogo grandi manifestazioni che arrivarono a contare centomila partecipanti, **ed è anche grazie all'intervento delle femministe, che nel 1978 viene approvata la legge sull'interruzione volontaria della gravidanza.**



LA ZANZARA

Buona parte di ciò che chiamiamo management
consiste nel rendere difficile il lavoro della gente.

(Peter Drucker)



Part-Time: da Opportunità a Problema

Eccomi di nuovo qui a raccontare storie...

Circa un anno fa, nell'assemblea dei lavoratori, alcune colleghe lamentarono troppi ritardi nell'evasione delle richieste di part-time e un minimo preavviso sul rinnovo, il direttore delle risorse umane ci assicurò che l'ufficio del personale era celere e che avrebbe chiesto di velocizzare le autorizzazioni da parte dei capi.

Ci disse anche che, secondo lui, in azienda la percezione era che alcune cose fossero sentite come dovute e non concesse, e che il part-time fosse una di quelle.

Un'altra cosa che ci assicurò fu che voleva assolutamente promuovere il Telelavoro...

Ed ecco che, verso la fine dell'anno, arrivano le prime comunicazioni alle colleghe in part-time. Vengono contattate dai loro responsabili che chiedono la loro disponibilità a riprendere l'attività lavorativa full time. Contestualmente e in alternativa, comunicano la vantaggiosa e irrinunciabile opportunità di poter aderire ad un sabbatical di 12 mesi al 50%.

I più temerari arrivano addirittura ad offrire un full-time in telelavoro veicolando un'idea del responsabile delle risorse umane che ammette però come il telelavoro, che deve essere incentivato, riscontri problemi sia tecnici che di cultura aziendale.

Con l'occasione si procede anche al censimento dell'età del figlio più piccolo al di sopra dei tre anni....

In effetti, i termini di legge prevedono l'accettazione delle richieste di part-time al personale con figli minore di tre anni, se maggiore non vi è alcun obbligo.

L'azienda ci comunica che: *"E' in corso un ridimensionamento del personale in part time non per obbligo di legge. L'intenzione è quella di recuperare produttività mirando a quei casi in cui il management potrebbe far lavorare la persona in full time, perché vi è accresciuta richiesta di specifiche competenze. Si devono salvaguardare skill di particolare pregio sul mercato"*; e prima di Natale ci comunica anche che ci sono circa un 10% di persone a part-time ma, a giudizio del management, c'è n'è una fetta troppo alta di "lungo corso", cioè di persone, al 90% donne, che, dopo il terzo anno del figlio, richiede il rinnovo del part-time per anni.

Questo, sempre a loro giudizio, crea problemi di produttività all'azienda e l'impossibilità di far ruotare le persone dai clienti per rafforzarne lo skill, punto assai cruciale (sempre secondo l'azienda).

Ed eccoci al nuovo anno! Un 2012 che, per l'azienda, inizia nel migliore dei modi perché anche in un periodo di crisi profonda non solo ha azzerato il negativo dell'anno precedente, ma ha ottenuto un risultato positivo ragguardevole.... Complimenti a tutti!

E visto che siamo stati bravi, aspettiamo, con un po' di incredulità, **il primo premio di risultato nella storia della S.I.**

La contentezza è di breve durata perché subito dopo arrivano le prime notizie di persone invitate dai loro D.M. (Delivery Manager, i capi diretti degli FLM – First Line Manager – per capirci) a prendere una opportunità irripetibile ed esodarsi *'spintaneamente'*.

Pensate offrono un mese di buonuscita per ogni anno di permanenza in sistinf.

C'è gente che potrebbe diventare ricca! Aprire finalmente la lavanderia dei suoi sogni o perché no, la pizzeria che non ha mai potuto aprire per mancanza di fondi.... D'altra parte *"il posto fisso è noioso"* e la situazione economica è talmente florida che una nuova attività si mette su così, su due piedi....

Anche questa volta in prima fila ci sono come sempre le dipendenti in part-time, curioso vero? In realtà nessuno ha scoperto, e mai lo riuscirà a fare, quali siano i criteri di questa nuova ondata di chiamate, ma l'importante è che ci sia.

In questo stato di cose, e con la situazione politica ed economica che ben conosciamo, decidiamo di proporre un nuovo questionario, questa volta sul part-time, per cercare di capire come stanno realmente le cose.

A Maggio 2012 invitiamo tutti i dipendenti a rispondere al questionario on-line per vedere chi, e quanti siano quelli in part-time, quanti siano stati ricondotti al full-time, quanti vorrebbero andarci, quanti sono di 'lungo corso' e come l'azienda gestisce i rapporti con queste persone.

Oltre ad alcune domande di tipo generale, tra cui il FLM di riferimento, le domande sono diversificate per tipologia; da una parte le persone attualmente in part-time, dall'altra quelle non più in part-time o quelle che non hanno ottenuto il rinnovo o quelle che non ci sono mai state. Il tutto con un'attenzione particolare alla possibilità di passare al telelavoro full-time o di integrare il part-time con il telelavoro.

Non potevano mancare le righe di commento in cui poter scrivere le impressioni personali.

Hanno risposto circa la metà delle dipendenti in part-time ma hanno risposto TUTTE quelle a cui è stato revocato o non rinnovato o che hanno rinunciato spontaneamente.

Chissà se questo dato ci vuole dire qualcosa....

Le risposte dei dipendenti di sesso maschile sono risultate molto poche rispetto alla popolazione totale forse perché nella nostra richiesta non abbiamo saputo comunicare che ci interessava anche il loro parere.

- FLM

L'acronimo, **F**irst **L**ine **M**anager, è evidentemente risultato ostico ai più, infatti in molti non hanno valorizzato il campo e c'è addirittura chi ha domandato **cosa è un FLM** (...pausa di riflessione...).

A parte questi pochissimi, è comunque indicativo del clima aziendale il fatto che il 45 % delle dipendenti NON ha inserito il FLM. È importante anche sapere che girava l'impaurita voce di NON inserire assolutamente il FLM, perché altrimenti si poteva facilmente risalire fino a te.

Una doverosa precisazione: il questionario non è stato prodotto e richiesto dall'azienda alla RSU.

I dati raccolti, oltre ad essere anonimi, non verranno mai comunque dati all'azienda, che qui ed ora li legge per la prima ed unica volta.

I dati serviranno da spunto per affrontare e risolvere i problemi che ci sono stati segnalati. Infatti, abbiamo già inviato alla Direzione del Personale una specifica richiesta di incontro dove illustreremo i risultati del questionario e dove porteremo le proposte che trovate in fondo all'articolo.

Ed eccoli qui i risultati, buona visione...

- Dati generali sui dipendenti S.I. In Part-Time

Di seguito la tabella con i dati generali sui dipendenti della S.I. al 31-12-11:

	Totale	Uomini	Donne	% Donne
Occupati	1165	798	367	31,5 %
Dirigenti	43	36	7	16 %
NON dirigenti	1122	762	360	32 %

C'è poco da commentare, le donne sono poche, tra i dirigenti poi, decisamente troppo poche !

- In Part-Time

	Totale	Uomini	Donne	% Donne
Dipendenti in Part-Time	123	4	119	96,7%

Il **10,55%** della popolazione aziendale si trova in part-time.

Gli uomini in Part-Time sono **4**, il **3,25 %**.

Le donne in Part-Time sono **119**, il **96,75 %**.

Di queste 119 hanno risposto al questionario in **57** pari al **47,06 %**.

Il **53%** di queste dipendenti in part-time ha figli con età minore di tre anni.

Purtroppo solo il 47,06% ha risposto al questionario, paura? Timore? Dubbi? Calcolo? Disinteresse? Non lo sappiamo.

Possiamo comunque estrapolare il dato per calcolare la percentuale sulla popolazione aziendale totale che risulta essere del **5,58%**.

Indubbiamente ben oltre il "minimo legale" del **3%**, ma questo non vuol dire che se si può fare di più di quanto la legge prescrive e consente non si debba fare.

- Rinnovo del PT

Riguardo alla **Rinnovo del PT**, l'avviso viene ricevuto **nel 77,8 % dei casi 10 GG PRIMA** della fine del pt e solo **nel 6% dei casi un mese prima** (ed in alcuni casi addirittura **1 solo giorno prima**).

Questo sicuramente per dar modo all/alla dipendente di avere più tempo per gestire tutte le problematiche familiari inerenti ai cambi orari, baby sitter, asili/scuole, nonni ecc.

Un sentito grazie! E complimenti !

- Ex Part-Time e NON Rinnovati

Nella seguente tabella vengono proposti i passaggi da part-time a full-time fino ad oggi

	Totale U+D	Uomini	Donne
da Part-Time a tempo pieno nel 2011	8	-	8
e nel 2012 EX Part-Time.	4	-	4
e nel 2012 NON Rinnovati	1	-	1
TOT ad Part-Time a Full-Time ad oggi	13	-	13

Queste dipendenti ex PT e PT non rinnovato hanno risposto nel **100%** dei casi, segno che dove la rinuncia non è volontaria la sensazione che resta è quella di essere state 'costrette' a tornare in Full-Time ...

- Motivo della richiesta del Part-Time

Nella quasi totalità dei casi (**88 %**) dei casi il motivo è l'assistenza dei figli siano essi minori di tre anni (**51 %**) :che compresi tra i tre anni e i 18 (**37 %**)

- Possibilità di integrare il Part-Time con il Tele Lavoro.

Riguardo alla possibilità delle lavoratrici in Part-Time di passare ad un regime misto PT+TL le risposte, come i commenti sono così suddivisi:

- I **NO** all'integrazione sono il **51 %**
- Le **Possibiliste** sono il **46 %**

La percentuale mancante, 3%, non ha risposto.

- Possibilità di sostituzione del Part-Time con il Tele Lavoro

In questo caso invece i **NO** sono sicuramente la maggioranza (**67 %**), mentre i SI sono solo il **33,33%**. Evidentemente le lavoratrici sono convinte che il Part-Time sia insostituibile soprattutto in caso di bambini più o meno cresciuti e di mancanza di altro aiuto possibile...ricordiamo anche a quelli che non hanno figli, che quasi tutte le scuole hanno come orario di uscita le 16:30, quindi chi può dar loro torto?

Vi lascio ora alla lettura dei commenti.

I commenti che le colleghe ed i colleghi ci hanno scritto sono suddivisi anch'essi nelle quattro tipologie di stato rispetto al Part-time; e di questi, che qui non appaiono in forma originale per

mantenere l'anonimato del mittente, ce ne sono alcuni che danno veramente da pensare su come "funziona" l'azienda...

Nei commenti delle dipendenti IN PART-TIME, si rileva come il part-time sia richiesto non per proprio piacere personale quanto, nella maggioranza dei casi, per motivi inerenti alla gestione familiare.

A questo tipo di commento si aggiungono quelli che lamentano come l'avviso arrivi troppo a ridosso della fine del PT generando anche fastidiose forme di ansia e stress sul futuro lavorativo e familiare.

Sono anche presenti commenti risentiti sulle proposte di sabbatical (e non di opportunità all'esodo, badate bene) fatte dai flm.

Per il personale con figli minori di tre anni si lamenta il fatto che il rinnovo venga comunque fatto ogni tre mesi, "perché non fare un rinnovo automatico?" si chiedono, giustamente, le dipendenti.

Si lamenta il fatto che alle neo mamme "hanno fatto capire che il rinnovo è stato accordato fino alla data di compimento dei tre anni del figlio, perché poi....."

Ci sono poi le mamme che pur avendo figli più grandicelli non hanno alcun aiuto per motivi personali come nonni lontani o assenti o deceduti, o per impossibilità economiche a prendere baby sitter.

Dalla lettura risulta come, da quest'anno alle dipendenti il part-time NON verrà più rinnovato, una volta scaduto.

La possibilità d'integrazione col telelavoro viene presa in considerazione nel caso in cui ci fosse un inevitabile ritorno al Full-Time e comunque andrebbe valutata al momento.

È inoltre evidente come il part-time sia considerato veramente una grossa opportunità per la gestione della famiglia.

C'è poi chi, giustamente, si lamenta del fatto che in 'sostituzione' del part-time venga proposto il sabbatical anche se si trova in progetti da anni e con cliente consenziente, e chi si domanda: "ma se mio figlio compie tre anni tra 23 mesi, perché mi rinnovano il part-time ogni 3?".

Ci sono poi odissee personali tipo: sono in part-time con rinnovo annuale dal mio primo figlio che è ormai grande, ma dal mio secondo figlio, ancora sotto i tre anni, il rinnovo è diventato MENSILE! In più, simpaticamente, mi hanno offerto lo scivolo facendomi capire che tanto, dopo il compimento del terzo anno di età, non mi avrebbero più rinnovato nulla...e si che sono su commessa di lunga durata....

Chi propone: "Il part-time non deve essere concesso in funzione del progetto su cui sarai impiegato, è uno stato che si acquisisce all'interno dell'azienda e deve essere gestito senza penalizzazioni. Deve essere creata una graduatoria, con dei criteri ben precisi." e come dargli torto...

C'è anche chi è molto preoccupato per il suo possibile futuro senza part-time non potendone fare a meno perché completamente sola nella gestione di due figli che crescendo hanno esigenze diverse, ma hanno comunque bisogno di essere seguiti, accompagnati ecc.

E ancora: "Avere i rinnovi di 3 mesi in 3 mesi, crea solo uno stato di ansia e agitazione, perché non si possono fare programmi a lungo tempo e soprattutto non si riescono a gestire i progetti in maniera serena e tranquilla."

E che dire del fatto che la domanda va presentata all'ufficio del personale 60 gg prima della scadenza e la loro risposta arriva 10 gg prima della fine ed anche, a volte, anche il giorno prima? Con quello che comporterebbe come organizzazione familiare scoprire di non aver avuto il rinnovo...

C'è chi domanda: "Cosa credono che dopo il 3°; anno di età, i bambini sono autonomi? Se è stato chiesto un part-time, è perché non si hanno alternative per la gestione dei figli, altrimenti, con i tempi che corrono non credo che la riduzione di stipendio sia una cosa piacevole.

Lo stress arriva e si sente spesso e pesante come una cortina di nebbia: "...il rinnovo ce lo comunicano di solito 10 gg prima della scadenza così mi chiedo...ma se dobbiamo organizzarci per chiamare una baby sitter o altro...in 10 gg ce la faremo????"

Chi abita talmente lontano che per far fronte ai bisogni familiari non può fare a meno del part-time... e dice "la soluzione ottimale per me sarebbe mantenere l'orario part-time nei giorni di presenza in ufficio ed un orario anche full-time nei giorni di telelavoro." Ve la immaginate cercare di farlo capire al suo FLM? Non so se ridere o piangere...

Nei commenti delle dipendenti EX PART-TIME oltre alle rinunce volontarie per motivi personali, di salute, economici, c'è anche chi ha INUTILMENTE chiesto il telelavoro (ma non era stato sponsorizzato e spinto dalla direzione aziendale???) e chi (fortunata) lo può utilizzare solo 'occasionalmente' (ma perché? Perché non le danno il telelavoro normale?).

C'è anche chi, purtroppo, avrebbe bisogno del telelavoro per motivi di salute... e a tutte queste persone mi sento di dire **di chiedere il telelavoro assolutamente**, con forza e decisione, scavalcando, se necessario flm e dm vari fino ad arrivare al direttore delle risorse umane, anche con il nostro aiuto se volete, non avete che da chiederlo scrivendoci una mail.

Nei commenti delle dipendenti con PART-TIME NON RINNOVATO si trovano sicuramente tanta amarezza e frustrazione anche a causa delle risposte e delle motivazioni e dai 'consigli' ricevuti dai famosi, e a questo punto famigerati, flm.

Ecco un commento tra i tanti: "Ma c'è una tremenda se non vomitevole discriminazione e o favoritismo a chi interessa loro dare il part-time."

E un altro: "Mi è stato 'consigliato' di non fare la richiesta tanto sarebbe stato inutile!"

E ancora: "Sono in parte idle quindi niente rinnovo." (mi domando...ma se è in parte idle, quindi non fattura..., se sta in part-time.... L'azienda dovrebbe risparmiare?o mi sbaglio?).

C'è anche chi è stata consigliata a 'esodarsi spintaneamente' tanto il part-time non glielo avrebbero rinnovato. Grande umanità e sensibilità, veramente.

E Qualcuno mi dovrebbe spiegare questo commento: "Sono anni che chiedo il telelavoro ma sono stato sempre escluso a priori."

E che dire di questo: "Ogni commento è superfluo" non sentite anche voi una sorta di rassegnazione kafkiana e rabbia sulla stupidità umana?

I commenti dei/delle dipendenti MAI STATI/E IN PART-TIME sono molto vari ma moltissimi sarebbero disponibili al telelavoro ad esempio:

- "Ritengo ottima l'opportunità del telelavoro, soprattutto se utilizzata con intelligenza e flessibilità da ambo le parti. Non prenderei in considerazione l'ipotesi di telelavoro al 100%, ma in determinate situazioni è sicuramente una splendida soluzione."

Anche se:

- "E' necessario sensibilizzare i FLM ed i commerciali nel vendere l'OFFERTA già proponendo che le risorse possano prestare l'attività con il TELELAVORO. Se non si fa così alla radice, è difficile che si possa diffondere questo tipo di strumento.". Ed anche:

- " Nel mio/nostro campo, il telelavoro non avanza solo per ignoranza di capi e, forse, alcuni clienti che vogliono vedere 7 giorni su 7 le persone, ma tanto i server a cui accediamo per lavoro o il software che produciamo sono già gestiti in remoto."

Altrettanti sono risentiti verso un'azienda che se la prende con madri e figli... a titolo di esempio:

- "Togliere part-time a mamme con figli piccoli mi sa un po' di scusa per invogliare gli esodi volontari. E per di più con un preavviso minimo e con l'educazione che contraddistingue i nostri film e capi vari" oppure:
- "Credo che minacciare persone ,MAMME, di togliere il part-time se non vanno via, sia indegno per una società che si vanta di essere etica, ma soprattutto è indegno da parte del 'capetto' di turno dire queste cose, forse lui non ha dei figli, non ha gli stessi problemi che abbiamo tutti noi per gestirli ? Forse non si rendono conto che ormai il lavoro, fatto di stare seduti su una scrivania fissi per 8 ore, a marcare il cartellino, è ormai obsoleto, e che il mercato sta andando verso altre forme, più; motivanti per il lavoratore e più; economiche per l'azienda, e sono il telelavoro ed il part-time."

Altri ancora hanno chiesto il part-time ma non hanno ricevuto risposta (?!?)

...Per concludere

Dopo la lettura dei commenti sorgono spontanee alcune domande:

Che senso ha dare il part-time rinnovabile ogni tre mesi a mamme che hanno il figlio di pochi mesi e che richiederanno tutte le volte il Part-Time almeno fino al compimento dei suoi tre anni ?

Che senso ha togliere il Part-Time a mamme che hanno il figlio che compie tre anni ad aprile invece che a luglio o agosto, alla naturale fine dell'anno scolastico?

Che senso ha togliere il Part-Time iniziando dalle mamme che hanno i figli più piccoli?

Che senso ha dichiarare " inutile che fai domanda tanto non te lo daranno" ?

Che senso ha dare l'ok al rinnovo del Part-Time solo dieci giorni (e alcune volte anche meno) prima della sua fine ?

Che senso ha proclamare che si vuole incrementare il telelavoro quando poi ti dicono che, purtroppo con questo cliente non è possibile o che ci sono problemi 'tecnici'?

Che senso ha togliere il Part-Time a mamme che sono in progetti da anni dicendo che non è più possibile?

Che senso ha dire di voler incrementare il telelavoro se poi nel 90% dei casi la risposta è: "Il cliente non vuole" ?

Sarebbe bello ottenere le risposte a queste semplici domande, ma purtroppo pensiamo che anche chi dovrebbe sapere come stanno le cose non riceva, per così dire, un quadro completo di quanto accade in azienda, anche e soprattutto a livello di comunicazione.

BENE, speriamo, dunque, che soprattutto a queste persone la lettura risulti ILLUMINANTE.

Rivolgiamo quindi una preghiera al nostro Direttore delle Risorse Umane: legga il riassunto dei commenti ricevuti ***mooolto attentamente*** (cosa che, ne siamo sicuri, farà).

Che tale lettura sia edificante e che gli possa mostrare la reale situazione delle persone coinvolte (ma anche molto spesso sconvolte) non tanto dalle politiche aziendali, che si sa, sono improntate al massimo profitto e al minor costo (seeeeempre rispettando la certificazione SA8000, per carità) quanto:

- dall'umanità che queste scelte dimostrano nei confronti di situazioni già difficili;
- dall'evidente aiuto che l'azienda offre alle famiglie con problemi quotidiani di sopravvivenza;

-
- dalle buone maniere e dall'educazione dei nostri 'superiori'.

La cosa 'divertente' è che poi ci si chiede come mai solo pochissime donne, tra i 18 ed i 30 anni, rispondano alle offerte di lavoro della Sistemi Informativi s.r.l., da non credere, eh?

Da parte nostra alcune proposte possiamo farle proprio perché con il questionario abbiamo ottenuto un quadro più particolareggiato del problema (poiché esistono molte motivazioni nel richiedere il part-time, anche se la principale è sempre l'assistenza a figli e/o familiari):

- Dichiarare, da parte dell'Azienda, che in nessun caso verrà negato il part-time a mamme/papà con figli che non hanno compiuto i tre anni. Questa dichiarazione, che supererebbe il limite del 3% imposto dal contratto nazionale, permetterebbe alla Sistemi Informativi di dimostrare che la SA8000 non è solo un fiore all'occhiello ma che l'azienda si muove nell'ottica del miglioramento continuo delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti, così come già fatto per la non applicazione della nuova normativa sulle malattie. Alle neo-mamme e ai neo-papà si darebbe la sicurezza che almeno per tre anni questo importante aiuto alla gestione familiare non sia messo in dubbio o legato ad eventi non dipendenti dalla propria volontà.
- Mantenere quanto più possibile i part-time in essere senza politiche atte a diminuire e deprimere tale tipo di contratto ed eventualmente accettare nuove richieste.
- Eventualmente, e compatibilmente con le attività lavorative, discutere un piano che preveda il rientro dal part-time a partire dalle mamme che hanno i figli più grandi per poi arrivare a quelle con figli vicini ai tre anni.
- Avere tempi certi per ottenere la risposta sul rinnovo del part-time (un mese o al massimo 20 giorni) per dare modo ai genitori di organizzarsi per tempo nel caso il rinnovo venga negato.
- Aumentare sensibilmente il telelavoro, che ad oggi risulta essere fortemente caldeggiato dalla direzione aziendale ma per '*misteriosi*' motivi non riesce a prendere (e dare la colpa ai clienti ci pare, obiettivamente una scusa piuttosto infantile).
- Rendere possibile un orario 4 ore PT + 4 ore TL oppure 6 ore PT + 2 ore TL (legalmente nulla osta a tali tipologie di orario).
- Chiedere una proroga trimestrale (e non mensile) per chi sta finendo il part-time dei tre anni.
- Chiedere la possibilità di passare ad un part-time di 6 ore, dalle precedenti 4, per un certo periodo di tempo (per es.: 3 anni).
- Per chi ha già il PT di 6 ore chiedere di passare al 6 PT+2 TL.
- Fare tutto ciò su base VOLONTARIA nell'ottica di non togliere diritti di part-time alle neo-mamme o alle future mamme.
- Aggiungere la possibilità del part-time anche se si è IDLE.

Se avete altre idee e proposte, vi invitiamo a scriverci al solito indirizzo: rsu@rsusi-rm.it

Ad Maiora !



Gli obiettivi, un ciclo amaro

Come ben sanno da millenni gli agricoltori, la vita dell'uomo è scandita da cicli temporali. Anche la vita del dipendente Sistemi Informativi è soggetta a un ciclo annuale che ai più, a differenza di quelli legati alla coltivazione della terra, non porta frutti e spesso fa soltanto danni.

Ci stiamo riferendo al ciclo degli obiettivi individuali. Questo ciclo inizia con la primavera, ma, come vedremo, non sempre si conclude con quella successiva.

Entro il 31 marzo l'FLM deve far conoscere ai componenti del suo team il vaticinio aziendale adattato alle esigenze specifiche di gruppo, in modo che ciascuno, entro quella data, sia in grado di definire i propri obiettivi personali in termini di business, di crescita personale e di contributo al lavoro di squadra. Che cosa ci si aspetterebbe se si trattasse di una cosa seria? Che il capo convocasse la squadra, che spiegasse cosa ha in mente l'azienda, che aiutasse le persone a far combaciare peculiarità e aspettative individuali con quelle collettive. Niente di tutto ciò. Il più delle volte si riceve la velina aziendale l'ultimo giorno utile o anche oltre, senza ritocchi da parte del capo (al massimo una traduzione dall'inglese), piena di parole e sigle oscure come UR, Revenue, PTI. Se provi a chiedere spiegazioni, è capitato a chi scrive, il capo gentile e disponibile ti fa avere la collezione dei migliori obiettivi di sempre da cui scegliere a tuo piacimento.

Passano i mesi e gli obiettivi spariscono sotto terra, come un fiume carsico di cui s'è persa memoria. Se avevi chiesto di frequentare un corso per migliorare le tue competenze, hai meno del 5% di probabilità che ti venga concesso. Se ti eri offerto di mettere a disposizione tue specifiche conoscenze a beneficio del gruppo, quasi sicuramente sarai ignorato. D'altronde, non esiste che un dipendente normale incontri il suo capo per fare il punto della situazione. Per la maggioranza, il rapporto col capo è di tipo epistolare e consiste nelle comunicazioni di servizio sul piano ferie, sui permessi e sulle mille altre banalità burocratiche a cui noi e i capi siamo soggetti.

A gennaio però si prepara il risveglio della natura e quindi anche quello degli obiettivi. La prima incombenza è quella che chiamano assessment. In pratica ti viene proposto ciascun obiettivo da te indicato e devi dire se l'hai raggiunto o no. Dirai che sì, hai compilato regolarmente il SITMESE, che avresti voluto incrementare il tuo UR ma ti hanno tenuto a far nulla per mesi anche se sapevano da tempo che il progetto su cui eri impegnato stava per finire, che ovviamente il corso non te l'hanno fatto fare e che il percorso di certificazione neanche te l'hanno fatto cominciare, e così via. Va beh, ciascuno supera quel pizzico di delusione come può, la vita va avanti, ma non è finita qui, il meglio deve ancora arrivare.

Resta l'ultima incombenza: la pagellina. Il tuo capo, quello che più o meno (meno che più) conosci e ti conosce, ti deve convocare per dare un giudizio su come ti sei comportato rispetto agli obiettivi, giudizio che poi si concretizza in un voto, quasi come fossimo alle elementari. Dovrebbe farlo ovviamente prima di avviare il nuovo ciclo, ma non sempre accade: molti a giugno non hanno ancora visto il capo, qualcuno non lo vedrà mai. Da

questi colloqui la maggior parte delle persone esce con la faccia scura, spesso anche quando il giudizio era positivo. Infatti sembra che i nostri capi siano appositamente addestrati per demolirti il morale anche quando devono dirti che sei riuscito ad arrivare a fine anno malgrado tutto. Ti dicono che hanno sentito i vari capi progetto con cui hai lavorato, ma tu ti rendi conto dalle loro parole che non è vero. Ti dicono immancabilmente che hai fatto del tuo meglio, ma che sicuramente potevi fare di più. Ti dicono che forse hai scontentato quel cliente che invece ti aveva riempito di complimenti e pacche sulle spalle. Ti danno un voto che spesso ti sembra estratto a sorte dal cappello. L'unica cosa che ti chiedono con vivace interesse è di firmare la maledetta scheda, e in cambio ti danno (bontà loro) la possibilità di scrivere le tue controdeduzioni. Insomma, il più delle volte esci dal colloquio con la chiara impressione che quel tuo capo non ti conosce, non sa nulla di te e meno ne sa più si sente meglio.

Bisogna riconoscerlo, quest'anno l'Azienda qualche piccolo passo avanti l'ha fatto. Come è noto, ai sensi della legge sulla privacy, la scheda degli obiettivi fa parte di quei documenti contenenti informazioni personali che ognuno ha il diritto di consultare. Fino all'anno scorso questo diritto era una chimera, in quanto dette schede finivano rapidamente negli scatoloni e venivano archiviate in qualche oscura zona del deposito documentale aziendale, praticamente impossibili da rintracciare. Invece da quest'anno ciascuno può chiedere al capo di fare una fotocopia della scheda e farsela consegnare al momento del colloquio finale. In qualche corridoio dei piani alti si sussurra che dall'anno prossimo la scheda sarà registrata nel profilo personale e sarà consultabile online, ma siamo una Azienda informatica, e, come si suol dire, il calzolaio ha le scarpe rotte e aspetteremmo i fatti prima di crederci.

L'altro passo avanti, poco o nulla pubblicizzato, è che, anche in caso di dissenso col proprio capo sugli obiettivi individuali, ci si può rivolgere al Responsabile delle Risorse Umane. A quanto ci risulta, seppure tutti quelli che hanno chiesto questo giudizio d'appello siano stati ascoltati dal Responsabile HR in carica con la gentilezza e l'attenzione che lo contraddistinguono, a nessuno è stato cambiato il giudizio del capo. A noi sembra statisticamente improbabile che i capi abbiano sempre ragione, e questa impressione è rafforzata dalla superficialità e dalla sciattezza con cui viene portato avanti il processo degli obiettivi individuali qui descritto, per cui ci permettiamo di dubitare dell'utilità ed efficacia di questa innovazione.

Che dire? Sarebbe davvero bello se le modalità di lavoro fossero impennate su una definizione di obiettivi individuali e di gruppo chiari e condivisi. Sarebbe davvero utile e importante che questi obiettivi venissero verificati in modo da poterli adattare in corso d'opera. Sarebbe il massimo se i rapporti gerarchici fossero improntati a reciproca conoscenza, fiducia e autonomia, e lo strumento degli obiettivi potrebbe essere il fulcro di una simile impostazione. E invece no, gli obiettivi sembrano essere soltanto una incombenza burocratica che ci tocca sopportare e una delle tante fonti di demoralizzazione che ci vengono "regalate". Se volessimo dare un buon consiglio all'Azienda, le diremmo di abolirli, si guadagnerebbe tempo, denaro e sonni più sereni.



SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE

IL 24 Maggio 2012 si è svolta in Azienda una visita a sorpresa della BVC, l'Azienda che ha certificato la Sistemi Informativi per la SA8000.

L'esito della visita ispettiva è stato sostanzialmente positivo: l'ispettore ha confermato che l'Azienda è "etica" anche se, è richiesto qualche margine di miglioramento.

Infatti nel verbale della visita sono riportate una non conformità lieve (da affrontare entro tre mesi) e sei osservazioni (che non richiedono una risoluzione immediata ma che sono solo delle "raccomandazioni" che l'ente lascia e che, nelle visite successive, vorrebbe vedere in qualche modo affrontate, se non risolte).

Tralasciando le osservazioni che riguardano aspetti marginali alcuni dei quali derivanti da segnalazioni arrivate alla casella di posta informasa8000@sistinf.it, volevo porre maggiore attenzione sulla Non Conformità. Il testo, scritto dall'ispettore è il seguente :*" Non sempre viene data una efficace e pronta risposta a fronte di un disagio segnalato dai lavoratori (es.:comunicazione dell'incentivo all'esodo)"*.

I Rappresentanti dei Lavoratori per la SA8000, ricevute dai colleghi numerose segnalazioni sui colloqui per gli incentivi all'esodo, hanno scritto una mail al rappresentate dell'azienda per la SA8000 lamentando i seguenti punti:

- alcuni colloqui si erano svolti con metodi bruschi
- in alcuni colloqui, per convincere ad accettare l'offerta, vengono utilizzate motivazioni fantasiose e non pertinenti (futura crisi dell'azienda, futuri effetti riforma articolo 18, ecc)
- effetto demotivante dei colloqui che creano stato di disagio e preoccupazione
- effetto "discriminatorio" dovuto dalle chiamate "ad personam" e non con un piano pubblico

La risposta del Rappresentante dell'Azienda a questa mail, più che altro ha rimandato la risoluzione della problematica al tavolo sindacale (soluzione che non c'è stata tanto che la RSU ha deciso di indire lo stato di agitazione).

L'ispettore ha ritenuto questa risposta insufficiente (e da qui la Non Conformità lieve) concordando che la segnalazione è non solo di ambito sindacale ma anche di ambito SA8000 ed invitando il rappresentante dell'azienda a convocare una riunione con i RLSA8000 per esaminare insieme i punti sollevati nella mail di segnalazione.

Per noi sarà importante avere le evidenze del fatto che non ci sono state nelle chiamate discriminazioni in base al sesso, all'età e ad altre caratteristiche particolari (part time, legge 104, iscrizione al sindacato, ecc.). Più difficile sarà verificare se i colloqui sono stati più o meno bruschi (dovremmo procedere a spiacevoli confronti all'americana).

Comunque questa vicenda ci dimostra che la certificazione SA8000 può non essere solo un "fiore all'occhiello" per l'azienda ma essere utile per evitare che spiacevoli episodi vengano correttamente monitorati e che si prendano le giuste contromisure per tentare di limitarli.

Per fare ciò è necessaria la collaborazione di noi tutti: lo strumento principe è quello delle segnalazioni alla casella informasa8000@sistinf.it dove potete mandare segnalazioni.



ART.18: ecco perché il lavoratore non sarà mai più reintegrato nel suo posto di lavoro

LAVORO: LA TRUFFA DEL REINTEGRO

di Bruno Tinti

Non avrei mai pensato di rivolgere al presidente Monti e al ministro Fornero la stessa domanda (retorica) tante volte fatta a B&C: ma ci siete o ci fate? E invece... L'art. 14 comma 7 del ddl sulla riforma del lavoro (Tutele del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo) dice: "il giudice che accerta la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (sarebbe il licenziamento per motivi economici) applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del medesimo articolo" (il reintegro). E, poco più avanti: "nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma". Che consiste nel dichiarare "risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condannare il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva" (l'indennizzo).

TUTTO RUOTA intorno a due paroline: "manifesta insussistenza". Cosa vogliono dire? In linguaggio comune è semplice: il fatto posto alla base del licenziamento non esiste; perciò il lavoratore va reintegrato nel posto di lavoro, poche storie. Ma, per un giurista, **insussistenza senza aggettivi è cosa diversa dall'insussistenza "manifesta"**. Il giurista si chiede: ma perché questi hanno sentito il bisogno di scrivere che l'insussistenza deve essere "manifesta"? Un fatto o sussiste o non sussiste; quanto sia complicato accertare che esista non incide sulla sua esistenza, solo sulla difficoltà della prova.

Per capirci meglio, un assassino va condannato sia che lo si becchi con il coltello sanguinante in mano, sia che la sua responsabilità emerga dopo un complicato lavoro di indagine (movente, alibi, testimonianze etc). Dunque, pensa il giurista, questi hanno scritto "manifesta insussistenza" proprio per differenziare questi casi da quelli in cui c'è l'insussistenza semplice; e per differenziare il trattamento conseguente, reintegro nel primo caso, solo indennizzo nel secondo.

Come tecnica legislativa non è una novità. Quando, in un processo, si solleva un'eccezione di illegittimità costituzionale, il giudice la accoglie solo quando la questione non è "manifestamente infondata". Se è sicuro che la legge è conforme alla Costituzione, respinge l'eccezione. Insomma, solo quando il giudice ha qualche dubbio sulla costituzionalità della legge (o, naturalmente, quando è sicuro che sia incostituzionale), chiede alla Corte costituzionale di valutare. Ne deriva che la Corte non riceve tutte le questioni di illegittimità costituzionale ma solo quelle che i giudici ritengono "non manifestamente infondate". Può darsi che tra le altre, quelle che il giudice ha respinto (sbagliando), ce ne fossero di fondate; ma la loro fondatezza non era "manifesta"; e quindi...

Tornando all'art. 18, siccome i criteri di interpretazione giuridica delle leggi questi sono (art. 12 del codice civile), ne deriva che il giudice potrà reintegrare il licenziato solo quando, da subito, senza indagini, senza prove, "manifestamente" appunto, è sicuro che il motivo economico non sussiste. Se invece dubita, se per decidere deve acquisire prove, allora niente reintegro. E cosa al suo posto? Ma è chiaro, l'indennizzo. E infatti Monti-Fornero lo dicono espressamente: "nelle altre ipotesi", cioè quando l'insussistenza del motivo economico va accertata con una normale istruttoria dibattimentale (prove, testimonianze, perizie), quando dunque non è "manifesta", di reintegro non se ne parla. Magari alla fine salterà fuori che il motivo economico non c'è; ma, siccome è stato necessario un vero e proprio processo per rendersene conto, niente reintegro, solo un po' di soldi.

DA QUI DERIVANO TRE CONSEGUENZE MICIDIALI:

LA PRIMA:

Il reintegro per motivi economici non ci sarà mai. Davvero si può pensare che un'azienda licenzi con motivazioni che da subito, senza alcun dubbio, "manifestamente", si capisce che sono una palla? Se anche la motivazione economica è infondata, sarà certamente motivata bene; e quindi sarà necessario un normale processo, come si fa sempre. Solo che, a questo punto, l'insussistenza del motivo economico, anche se accertata, non è "manifesta"; e il lavoratore non potrà essere reintegrato.

LA SECONDA:

I giudici saranno in un mare di guano. Perché, in alcuni casi, l'insussistenza del motivo economico ci sarà; ma, per essere sicuri, un po' di istruttoria va fatta. Un giudice non può dire: "È così". Deve motivare perché è così; e per questo è necessaria l'istruttoria. Ma, se la fa, addio reintegro. Mica male come dilemma.

LA TERZA:

A seconda dell'interpretazione che il giudice darà del concetto "manifesta insussistenza" gli diranno che è uno sporco comunista o uno sporco capitalista. Della serie: "Se la mente del giudice funziona, la legge è sempre buona" (Snoopy sul tetto della sua cuccia). "Certo che con questi giudici...; anche le leggi migliori, che il sindacato si è ammazzato per ottenerle (o che il governo si è dannato per scriverle), non funzioneranno mai. La responsabilità per gli errori dei magistrati, ecco quello che ci vuole".

Ma, a questo punto: davvero Camusso & C, Bersani & C, a tutto questo non ci hanno pensato? O si sono accontentati di una (finta) dimostrazione di forza, del tipo: "Abbiamo costretto il governo etc etc; guardate come siamo bravi"?

ART.18: La controriforma tecnica del lavoro

Dietro le BUGIE l'abrogazione dello Statuto dei Lavoratori

Per saperne di più collegatevi al sito web www.forumdirittilavoro.it e consultate il volantino a cura del Forum diritti Lavoro in collaborazione con USB e Rete 28 Aprile nella CGIL.





La RSU S.I. dice "NO" all'imbroglione

19/04/2012 - La manifestazione regionale per il lavoro a Roma: NO ALL'IMBROGLIO SULL'ARTICOLO 18



09/05/2012- Assemblea congiunta dei lavoratori S.I. e IBM davanti ai cancelli della sede di via Sciangai.



**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 A TUTTI !!!!****Hanno collaborato:**Pasquale Arcuri
Stefano Bazzoli
Alessandro Ceccopieri
Leonardo De Angelis
Luisella Falsaperla
Marco Fornari
Paolo Lacerenza
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
Paolo Lacerenza 06 - 59582517	Luisella Falsaperla 06 - 59660214	Vincenzo Pecoraio 335 - 7590006
Francesco Tranfaglia 345 - 1424997	Marco Fornari 335 - 1266889	Stefano Bazzoli 06 - 39934884
Alessandro Ceccopieri 06 - 59055672	Maurizio Mariani 06 - 59666651	Claudio Simonelli 06 - 59666631