

Bollettino dei lavoratori dell' ASA - Livorno - Giugno '05

Sommario

Anno 1 - N.° 2 Supplemento al "Tarlo della ragione" Periodico del sdb-Sincobas-
 registrazione del tribunale di Milano n° 663 del 22.10.1999 - Direttore Responsabile Antonio Barbato

PAG 1 Riorganizzazione: i conti senza i contenuti

PAG 2 Mobbing, è anche "Asa Nostra"...

PAG 3 Il fiore della Libertà

PAG 4 Chi non è "nepote" scagli...

RIORGANIZZARE?
 SI, MA COME?

MAH...METTIAMO
 GATTUSO DI GUAR-
 DIA AD ARCORE E
 KAKA' A PULIRE I
 CESSI...



Livorno, 7 giugno 05

Riorganizzazione: i conti senza i contenuti.

Il Consiglio di Gestione di ASA ha dato i numeri: rispetto al modello teorico "ottimizzato", sarebbero presenti **186** lavoratori (definiti *unità*) di troppo. Ben **104** "unità" verrebbero destinate ad attività nuove o gestite in passato da ditte esterne; **30** "unità" andranno in pensione (con scivolo?) entro il 31 dicembre 2006, e **6** "unità" usciranno dall'azienda per cessioni di ramo d'Azienda (Strade). Secondo l'Azienda resterebbero da allocare **39** risorse. Sommando i quattro numeri (104+30+6+39) scopriamo che il totale è **179**, con una differenza di **7** rispetto alle (molto) teoriche eccedenze valutate **186** unità. Ci sarebbero dunque 39 "unità" senza arte ne' parte, più 7 scarti (186-179). Da questa premessa emerge un dato significativo: chi pensa solo ai calcoli perde il senso della realtà e merita un **4** in matematica. Lo stesso utilizzo del termine "unità" quando si parla di lavoratori ci fornisce un indizio linguistico allarmante: i lavoratori sono visti come numeri, non come risorse fondamentali per l'Azienda.

Il piano di riorganizzazione aveva, tra i suoi obiettivi primari, quello di raggiungere la *condivisione e la conoscenza del progetto da parte di tutto il personale dipendente [...] la stipulazione di un "contratto sociale" tra nuovo management e lavoratori* al fine di ottenere la *responsabilizzazione dei dipendenti, l'acquisizione di un maggiore senso di appartenenza all'Azienda, la riqualificazione e motivazione delle risorse umane e la Trasparenza.*

Non ci risulta che questo si sia verificato. E' vero che un centinaio di lavoratori (su oltre cinquecento) è stato coinvolto negli obiettivi di certificazione che vuol raggiungere l'Azienda (ISO 9001, SA 8000 ecc.), ma si è trattato di un coinvolgimento breve e forzato e riguardante solo i livelli alti dell'Azienda. Di fatto l'Azienda ha realizzato, nei mesi scorsi, la Mappatura delle competenze di ogni singolo dipendente, ma, nella maggioranza dei casi, il lavoratore non è riuscito a sapere cosa avessero scritto di lui. E' questa la trasparenza? Vogliamo sottolineare un "piccolo" particolare: quello che è stato scritto sul dipendente determinerà il suo futuro...

Pensate, alla luce di questo dato, di non avere il diritto di ottenere il vostro profilo? **Conoscere i dati che vi riguardano è un vostro diritto** sancito dalla legge e dalle sentenze più recenti. Potrete far valere questo diritto compilando e protocollando il modulo allegato al COLLETTIVO.

L'assenza di trasparenza è, ancora una volta, legata alle cifre: dire che ci sono 186 esuberanti senza spiegarne il motivo è fin troppo semplice. Noi chiediamo all'Azienda che ci dica con chiarezza **dove** (in quali reparti) sarebbero le eccedenze e che motivi questa affermazione con dei dati certi e dimostrabili. Sarebbe stato importante una ricognizione nei reparti per individuare gli aspetti sofferenti. Sospettiamo che il nuovo management abbia affrontato il problema dalla prospettiva opposta: quantificando cioè il numero di persone necessarie alle attività da internalizzare (il giardinaggio, la guardiania, il facchinaggio ecc.) senza porsi il problema di definire le risorse necessarie al miglioramento della qualità del lavoro. Una riorganizzazione seria non tratta in primis le attività da internalizzare ma, al contrario, le attività del core business da potenziare. Il documento di riorganizzazione è troppo schema-

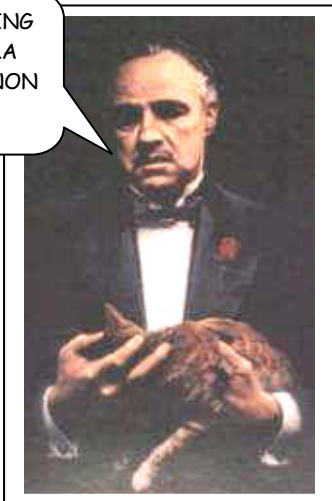
tico, troppo "macro" e per niente "micro": sono i dettagli che fanno la differenza. Dispiace affermarlo, ma l'approssimazione (voluta) non aiuta a creare un clima sereno, proprio perché ciò che è oscuro e nebuloso può nascondere delle insidie.

Invitiamo l'Azienda ad approfondire gli aspetti relativi alle *procedure operative di maggior flessibilità*, e a non cadere in contraddizioni clamorose come il recente tentativo di aumentare i guadagni di chi ha avuto già troppo e senza troppi meriti. E' auspicabile un'inversione di tendenza, in questo senso: i premi (leggi ad personam, premi di merito, una tantum ecc.) devono essere eventi rari e assegnabili a chi ha realizzato obiettivi tangibili che hanno aggiunto valore all'azienda.

Dal nuovo management ci aspettiamo che sappia far quadrare i conti esaltando anche i contenuti, i diritti morali e materiali dei lavoratori, che non sono "unità" ma risorse umane.

MOBBING: è anche "Asa Nostra" ...

IL MOBBING
E' COME LA
MAFIA...NON
ESISTE.



Il Mobbing è un fenomeno che ci riguarda. In ogni reparto dell'Azienda c'è qualcuno che si dedica, per diverse ore al giorno, al poco edificante sport del "Tiro al collega". Dall'osservazione del fenomeno in Azienda emerge un identikit abbastanza chiaro di chi fa mobbing all'ASA:

- Intelligenza sotto la media
- Poco propenso all'impegno
- Incapace professionalmente
- Non avendo qualità di alcun tipo, usa il mobbing per sentirsi importante ("Lo so io cosa fa la moglie di Tizio...").

Sarebbe importante che il nuovo management di ASA si occupasse di questo fenomeno nocivo sia per i lavoratori che per l'azienda, se è vero che ASA ha tra i

suoi obiettivi, il raggiungimento di un clima lavorativo ottimale (vedi la certificazione SA8000). Un primo passo potrebbe essere quello di individuare chi fa Mobbing e costringere questi "non lavoratori" a svolgere un'attività come il facchinaggio o come il giardinaggio, con preferenza per quest'ultima: forse una maggiore ossigenazione del cervello e la coscienza di cosa significa lavorare potrebbero migliorare, sia pur di poco, queste persone. Di seguito citiamo una fonte autorevole che vi fornirà un quadro sul fenomeno del Mobbing:

Fonte: ASSOCIAZIONE ITALIANA CONTRO
MOBBING E STRESS

PSICOSOCIALE Presidente: Dott. Harald Ege.

II MOBBING è una forma di terrore psicologico che viene esercitato sul posto di lavoro attraverso attacchi ripetuti da parte dei colleghi o dei datori di lavoro.

Le forme che esso può assumere sono molteplici: dalla semplice emarginazione alla diffusione di maldicenze, dalle continue critiche alla sistematica persecuzione, dall'assegnazione di compiti dequalificanti alla compromissione dell'immagine sociale nei confronti di clienti e superiori.

Nei casi più gravi si può arrivare anche al sabotaggio del lavoro e ad azioni illegali.

Lo scopo del Mobbing è quello di eliminare una persona che è, o è divenuta, in qualche modo "scomoda", distruggendola psicologicamente e socialmente in modo da provocarne il licenziamento o da indurla alle dimissioni. Le ricerche hanno infatti dimostrato che le cause del terrore psicologico sul posto di lavoro vanno ben oltre i fattori caratteriali: si fa Mobbing su una persona perché ci si sente surclassati ingiustamente o per gelosia, ma anche per costringerla a licenziarsi senza che si crei un caso sindacale.

Esistono vere e proprie strategie aziendali messe in atto a questo scopo.

Il Mobbing ha conseguenze di portata enorme: causa problemi psicologici alla vittima, che accusa disturbi psicosomatici e depressione, ma anche danneggia sensibilmente l'azienda stessa, che nota un calo significativo della produttività nei reparti in cui qualcuno è mobbizzato dai colleghi.

Le ricerche condotte all'estero hanno dimostrato che il mobbing può portare fino all'invalidità psicologica, e che quindi si può parlare anche di malattie professionali o di infortuni sul lavoro.

In Svezia un'indagine statistica ha dimostrato che tra il 10 e il 20% del totale dei suicidi in un anno hanno avuto come causa scatenante fenomeni di Mobbing.

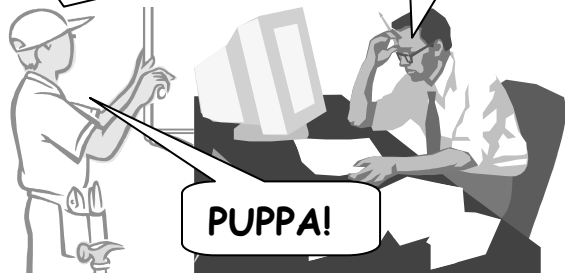
In Svezia ed in Germania centinaia di migliaia di vittime di Mobbing sono finite in pre-pensionamento o addirittura in clinica psichiatrica.

In casi di questo tipo, i costi non hanno investito solo l'azienda datrice di lavoro - che ha dovuto pagare i periodi di malattie delle vittime - ma anche la Società stessa: un lavoratore costretto alla pensione a soli 40 anni costa alla società ben 700 mila euro in più di uno pensionato all'età prevista.

IL LINGUAGGIO DELLA RIORGANIZZAZIONE

CAPO...MA SE'ONDO TE 'OSA VOR DI' INGEGNERIZZARE, INTERNALIZZARE, ECCELENZE E OTTIMIZZATO?

EEEEHH?



L'abruzzo si mobilita contro il "Partito dell'acqua"

Decine di organizzazioni chiedono al Presidente della Regione Del Turco di schierarsi a favore di una gestione pubblica. Il fronte del "No alla privatizzazione" è già molto ampio: Socialforum, C.I.G.I.L., ADICONSUM, Montesilvano sostenibile e COBAS.

Ato 2: la delibera dello scandalo

L'intero popolo napoletano è sceso in piazza con il "Comitato contro la privatizzazione" per difendere l'acquedotto, per evitare che l'acqua di Napoli venga sporcata dalle lobby affaristiche. Con il forum ambientalista si è unito anche padre Alex Zanotelli, per esprimere un forte dissenso contro la scandalosa delibera del 23 novembre 2004, con la quale l'ATO 2 ha deciso di affidare ai privati la gestione del servizio idrico dei 38 comuni delle province di Napoli e Caserta.

IL FIORE DELLA LIBERTÀ'



La Storia è fatta di vicende complesse e dolorose, di storie individuali, ma la memoria di un Paese e di un popolo non permettono ambiguità e cedimenti. Il vergognoso disegno di legge presentato dai parlamentari di Alleanza Nazionale, con il quale intendono equiparare i Repubblicani di Salò ai Partigiani e alle forze militari italiane che combatterono al fianco delle truppe alleate per costruire un'Italia unita e democratica, libera e indipendente, rischia di scalfire e sminuire il vero "simbolo della Libertà". Dal sacrificio del partigiano morto per questi valori è nato il fiore più importante. Non permettiamo a nessuno di farlo morire. Non permettiamo che il veleno di chi vorrebbe inquinare anche la Storia uccida il fiore della Libertà.

CRAL ASA: patto di sangue con l'umanità

Il Gruppo Donatori di Sangue nacque nel 1994 con il contributo di ventidue donatori. Nel 1991 si verificò una svolta importante, grazie all'impulso dato da alcuni volontari del CRAL: ai ventidue donatori se ne aggiunsero ben quarantadue, per un totale di sessantaquattro. I dati ufficiali del periodo dal 2001 al 2004 parlano più di ogni considerazione: le donazioni di sangue intero sono state 268, di plasma 81, di piastrine 5 e di plasmapiastroafèresi 4. Il totale delle donazioni è **358**. Come se non bastasse il Gruppo donatori di sangue partecipa a tornei di Calcio, gare ciclistiche ed altre manifestazioni che abbiano scopi di beneficenza. Lo spirito di solidarietà del CRAL non si ferma qui: il Gruppo Volontario Aiuti Umanitari ha al suo attivo delle iniziative straordinarie in tutto il mondo, operando spesso in condizioni ambientali difficili. L'iniziativa più recente è a carattere locale: la donazione all'Associazione Cure Palliative di Livorno di sette televisori e sette videoregistratori, da destinare alle stanze dei degenti presso l'Unità Funzionale di Cure Palliative al fine di migliorare, per quanto possibile, la permanenza dei pazienti e delle loro famiglie presso la struttura ospedaliera. Dal COLLETTIVO e da tutti i colleghi un sentito GRAZIE alle

volontarie ed ai volontari del CRAL: siete i migliori.

Unione del Sindacalismo di base

Il prossimo 18 giugno si terrà a Roma l'assemblea del S.in.Cobas, Sult e Cnl per stabilire un patto federativo: il raggiungimento di una modalità organizzativa provvisoria articolata in una struttura leggera che rappresenterà se stessa (quasi fosse un soggetto autonomo) conducendo i tre sindacati di base al Congresso Costitutivo unitario. Un processo, questo, che segnerà una svolta storica del sindacalismo di base italiano. L'obiettivo è costruire un soggetto sindacale intercategoriale per un'azione ancor più efficace ed efficiente in termini d'iniziativa, presenza sul territorio, strumenti organizzativi nella lotta per il ripristino del diritto di sciopero, contro le privatizzazioni, il precariato, l'erosione dei salari e per un sindacato fatto sempre dai lavoratori in cui i lavoratori tornino ad essere protagonisti.

INIZIATIVA DI LEGGE POPOLARE REGIONALE

Prosegue su tutto il territorio della regione la raccolta di firme per la legge di ripubblicizzazione del Servizio Idrico Integrato. Le firme ratificate risultano ad oggi già oltre ma sono ancora altre migliaia le firme non ancora registrate. Livorno sta avviando una capillare raccolta con protagonista il Comitato dei Dipendenti e Pensionati di ASA che ha ad oggi raccolto Firme e con il S.in.Cobas che ha raggiunto la soglia dellefirme. Venerdì prossimo 10 giugno alla Ipercoop si terrà una nuova tornata dalle 16,00 alle 20,00 circa.

NEL PROSSIMO NUMERO

- *Gli automezzi aziendali: la sicurezza è un optional?*
- *Il deposito di Stagno tra i serpenti e la savana: nemmeno Indiana Jones troverebbe il tubo!*

Stampato in proprio Li 08.06.05

Sede provinciale: : via G. Verdi 7 - 57126 Livorno /
telfax0586.899897/e-mail: sincobas.livorno@email.it



LO SCOOP: La nostra redazione sta riflettendo sulle somiglianze tra Amadio ed Amadeus. L'ennesimo caso di nepotismo?

Nepotismo: chi non è "nepote" scagli la prima raccomandazione...

Nei giorni scorsi è apparso su Il Tirreno un articolo in cui il consigliere regionale Amadio denunciava che all'interno di ASA si sarebbero fatte delle assunzioni "parentali". Addirittura, un dirigente non più operante in Azienda, detterebbe il record di cinque parenti assunti. Certo non è bello che un'azienda che ha ancora il sessanta per cento delle sue azioni di proprietà pubblica, non dia la possibilità al singolo cittadino, con caratteristiche professionali adeguate, di accedere ai posti vacanti che siano disponibili e che, soprattutto, non sia dato di sapere quali siano le modalità che il nostro fantomatico signor "Nessuno" debba adottare per aver l'onore di far parte dell'Organigramma ASA. A questo punto sorgono spontanee alcune domande: siamo sicuri che questa "modalità" di assunzione sia di appannaggio solo dell'ASA? Altre aziende "similpubbliche" non adotteranno anche loro tali espedienti, magari per tener buono qualcuno? E siamo sicuri che all'ASA le parentele siano solo di sangue, o non ci siano anche parentele sindacali o di partito? Detto questo...sembra che esista un collegamento tra un certo tipo di assunzioni e le 186 (teoriche) persone in esubero, roba da far concorrenza alla FIAT! Il Presidente del Consiglio di Gestione ha garantito che nessuno perderà il posto di lavoro, spiegando che verrà eventualmente solo un po' demansionato e magari spedito un po' lontano da casa. Ma questi sono solo dettagli. Forse bastava che, di volta in volta, l'azienda avesse motivato, e per iscritto, il bisogno di assumere, dando spiegazioni tecniche e dettagliate. Forse ora avremmo meno esuberanti. Ma, come affermò un esponente della RSU: «Deh...a me mi devi trova' un sindaato che si oppone all'assunzioni». Quando si dice "avere le mani legate..."