



Direttore responsabile
Paolo Panerai

Direttore comitato di direzione
Enrico Gavarini

Comitato di direzione

Gianfranco Amato

Carmelo Benedetti

Mauro Bossola

Franco Casini

Giuliano De Filippis

Enrico Gavarini

Valerio Poloni

Lando Maria Sileoni

Matteo Valenti

Capo redattore

Lodovico Antonini

Collaboratori

Sofia Cecconi,

consulente legale Fabi

Costantino Cipolla,

ordinario di sociologia Università di Bologna

Marco De Marco,

docente di Informatica generale

Università Cattolica - Milano

Giacomo Guerriero,

responsabile servizio di prevenzione ASL RMC

Luciano Quaranta,

direttore della Clinica oculistica

Università degli Studi di Brescia

Luca Riciputi,

esperto risorse umane

e consulente aziendale

Maddalena Sorrentino,

docente di informatica generale,

Università Cattolica - Milano

Illustrazioni: Mangosi

Editing: Mariapaola Diversi

Grafica: ER Creativity

Direzione, Redazione, Amministrazione

00198 Roma - Via Tevere 46

Telefoni: 06-84.15.751/2/3/4

Fax: 06-85.52.275 - 85.59.220

Stampa

Elcograf, Beverate di Brivio (Lc)

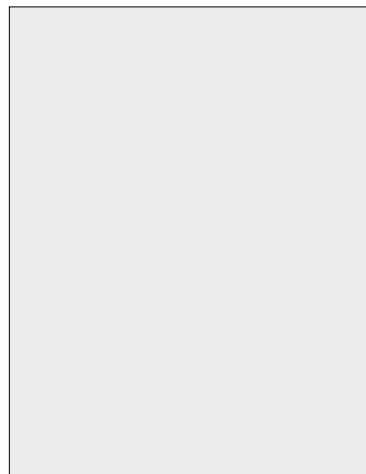
La Fabi su internet

www.fabi.it

E-mail: federazione@fabi.it
redazione@fabi.it

Edizione web:

www.fabi.it/info_e_news/
la_voce_annale.asp



Filo diretto

Diritto alla giustizia per tutti e sempre 4
di Matteo Valenti

Una strage dimenticata 8
di Franco Casini

Dossier

Così cambia la famiglia 10
di Carla Facchini

Una pensione da non anticipare 14
di Bruno Mangiardi

Focus

Barricate contro la Global Finance 18
di Deborah Solomon

Sindacato & Servizi

No alla cassa integrazione nel settore credito 20

Sicurezza. Stress da rapine in Sicilia 21

Internazionale. I diritti dei lavoratori in Turchia 23

Fisco. Le agevolazioni per il risparmio energetico 26

L'avvocato. Tutela della privacy con e-mail e internet 27
di Sofia Cecconi

Non solo banca

Agriturismi. Itinerari da sogno nella Puglia imperiale 30
di ?????? ????

Altroturismo 32
di Arturo

Il cartellone di Settembre 34
di Autolycus



Valenti a pag. 4



Casini a pag. 8



Cecconi a pag. 27

Editoriale

di Enrico Gavarini, segretario generale FABI



Il caso SEMCO

Rassicuro tutti: il titolo non riguarda nessuna spy story e neppure inquietanti vicende rosa. Semco è un semplice acronimo, neppure troppo fantasioso, che sta ad indicare la Sempler Company. Sempler, come Ricardo Sempler, titolare di una società brasiliana operante nel settore dell'alta tecnologia, che si trovò alla fine degli anni '80 sull'orlo del fallimento e che, applicando metodi a dir poco inusuali, dopo poco tempo salì nella hit parade delle imprese mondiali. Sempler ha recentemente scritto un libro dal titolo "Senza gerarchie al lavoro", divenuto in poco tempo un best seller mondiale, che racconta della sua esperienza di imprenditore fuori dagli schemi. Leggere il libro di Sempler è non solo piacevole, ma anche istruttivo, perché tutti i consolidati meccanismi adottati dalle imprese tradizionali, soprattutto nella gestione del personale, vengono capovolti, ottenendo sorprendenti e positivi risultati. Il segreto del successo della Semco è dovuto ad un'inversione di pensiero. Via la rigidità, ogni rigidità formale e mentale sul lavoro, e massimo privilegio alla persona, ai suoi bisogni, alla sua fantasia, alla sua creatività ed alle motivazioni soggettive. Sempler operò, soprattutto, sul piano della divisione degli utili. Condividere la ricchezza è, infatti, il capitolo centrale dell'opera svolta dall'imprenditore brasiliano. Il fatto curioso - e condiviso da tutti i dipendenti Semco - è che gli utili vengono ripartiti non in modo proporzionale, ma in parti uguali, sulla base del principio che tutti hanno collaborato al progetto aziendale. La ripartizione degli utili funge da riequilibratore della struttura salariale, quella sì costruita sulla base delle reali responsabilità e posizione ricoperte all'interno dell'azienda. Scavando ulteriormente, appare chiaro come nella Semco sia avvenuta una trasformazione di fatto. Escluso il sistema piramidale, in cui la piramide è rigida e costrittiva, si è passati

ad un modello partecipativo, circolare, formato da piccoli gruppi, dove tutti contribuiscono alle decisioni. Il sindacato, in questo nuovo mondo, continua ad esercitare il suo ruolo: non è affatto scomparso, come a dire che la partecipazione non uccide il sindacato, ma rende più comprensibile ed incisiva la sua opera. In realtà, secondo i parametri applicati nel nostro paese, l'esperienza Semco potrebbe apparire come una follia o una stravaganza. Basterebbe citare il meccanismo della partecipazione agli utili. Manager ed azionisti traggono benefici infinitamente più alti rispetto a chi occupa, nella scala gerarchica, ruoli minori. Il sistema del credito ne è esempio illuminante. I dipendenti percepiscono solo il valore aggiunto della produttività e redditività. Quasi sempre una cifra modesta e, comunque, non ricollegabile al reale andamento dell'impresa. Un discorso diverso riguarda il cosiddetto salario incentivante. Cifre, queste ultime, erogate per aumentare i livelli di competitività e le vendite di prodotti, ma non dipendenti direttamente dall'andamento economico dell'impresa. Ad una più attenta riflessione, appare poi evidente come non sempre questa filosofia - quella del privilegiare solo alcuni - produca risultati confortanti. Basterebbe, a riprova, citare l'emblematico caso Alitalia, dove gli alti emolumenti pagati ai manager non hanno certo prodotto risultati confortanti. Tornando al caso Semco, invece, Sempler ha dimostrato, con le sue idee, di saper ottenere risultati sorprendenti. I dipendenti lavorano meglio, si sentono gratificati e lui stesso, alla fine, come maggior azionista, ha conseguito vantaggi reali. Nulla, perciò, di fantasioso o scarsamente concreto. Tuttavia, Sempler, oltre ad indicare una via organizzativa efficiente, ci ha offerto anche un insegnamento di vita, sostenendo che spesso le imprese mortificano i loro dipendenti, non ascoltandoli. E il mancato ascolto attivo relega le persone ai margini di un sistema spesso troppo elefantico. Tutto vero. Questo accade nella pratica in molte imprese ed anche nelle banche. I dipendenti si sentono

continua a pag. 20