

RAGIONIAMO SULL'IBM

Questo documento nasce dalla necessità che ho sentito e sento di dare un contributo alla riflessione sul caso IBM dopo gli avvenimenti del primo semestre 2005 e il risultato dei programmi di dimissioni incentivate varati e realizzati dalla Direzione Aziendale nello stesso periodo. Esso vuole essere anche un invito a ragionare sulla natura e le caratteristiche internazionali e nazionali di IBM, per capirne meglio le strategie e per tentare di immaginarne gli sviluppi futuri. Si tratta indubbiamente di chiavi di lettura personali, ma, al tempo stesso, di uno stimolo ad una discussione, che spero libera e proficua, nell'interesse soprattutto dei lavoratori che cerchiamo di rappresentare e del sindacato che tutti abbiamo costruito e cerchiamo di far vivere in questa nostra realtà aziendale.

Da multinazionale ad azienda globale integrata.

La conoscenza della storia, o meglio dell'evoluzione storica, è indispensabile per comprendere la situazione attuale e per poter fare previsioni credibili sulla strategia che un'azienda adotterà per mantenersi ben presente sul mercato e continuare ad essere profittevole.

Spesso si commette l'errore di considerare sinonimi le diverse definizioni utilizzate per riferirsi ad IBM e questo è un grave errore perché, oltre ad aumentare la confusione, ciò impedisce di capire la vera natura della Compagnia e l'organizzazione internazionale del lavoro di cui si dota.

IBM è stata una multinazionale e con questo termine siamo abituati a definire, genericamente, un'azienda presente in diversi paesi del mondo, ma questa definizione serve a descrivere una particolare modalità di questa presenza: in sintesi questo sostantivo serve a descrivere una società che nasce in un determinato Paese e che, in seguito al suo sviluppo economico e al buon andamento degli affari, apre filiali in tutto il mondo riproducendo, in ognuna di esse, la struttura della casa madre; naturalmente, la strutturazione in compagnia multinazionale risponde anche alla necessità d'espansione del grande capitale finanziario che, in questo modo, concretizza anche un maggiore sfruttamento delle risorse economiche di altri Paesi (specie se arretrati economicamente) e condiziona i mercati in base ai propri interessi e alla propria crescente smania di accumulazione di ricchezze. Così è stato per IBM Italia, in un contesto storico in cui la situazione economica e politica del Paese e la tecnologia disponibili non permettevano altre forme organizzative: nasce nel 1927 con il nome Società Internazionale Macchine Commerciali, si trasforma in Hollerith Italiana S.A. nel 1934, diventa Watson Italiana S.A. Nazionale Macchine Aziendali nel 1939 e finalmente, nel 1947, assume la ragione sociale di IBM Italia S.p.A. (La scheda allegata sintetizza lo sviluppo della sua presenza sul territorio italiano).

IBM beneficia di una situazione pressoché di monopolio per quanto riguarda la produzione e la commercializzazione di elaboratori elettronici in tutto il mondo e l'Europa, all'interno di essa l'Italia in particolare, costituisce un mercato praticamente vergine che la multinazionale, anche attraverso una capillare attività educativa e culturale, conquisterà realizzando considerevoli profitti.

IBM, superata la prima fase in cui poche grandi aziende possono permettersi investimenti considerevoli per meccanizzare il proprio ciclo amministrativo e produttivo, si prepara ad affrontare un mercato più ampio e lo fa attraverso l'informatica distribuita: prima si organizza per tipologia di clienti, poi per tipologia di prodotto e quindi per filiere economiche con una particolare attenzione e capacità di penetrazione negli enti pubblici.

Si tratta ancora di strutture organizzative nazionali, ma già comincia a profilarsi, grazie anche allo sviluppo dei trasporti, la necessità di una trasformazione in grado di ridurre i costi e di realizzare una maggiore accumulazione dei profitti.

La multinazionale diventa così una società transnazionale e la differenza non è assolutamente di carattere filologico: IBM, pur mantenendo buona parte della sua struttura organizzativa in ogni Paese e quindi conservando parte del carattere di filiale nazionale della casa madre, si organizza per aree geografiche, acquisendo una visione più globale del mercato, mettendo in relazione fra loro i vari paesi e realizzando le sinergie necessarie ad evitare di dover duplicare sistematicamente competenze e strutture di controllo amministrative e produttive. Una singola società nazionale acquisisce il controllo di aree geografiche meno sviluppate ed è, a sua volta, controllata, coordinata e diretta da una struttura centralizzata che tiene i rapporti con la casa madre. Nasce così l'E.M.E.A. (Europa, Medio Oriente e Africa) con un suo quartier generale a Parigi e una struttura articolata che riferisce direttamente alla direzione americana. L'E.M.E.A. sviluppa, però, anche ambizioni

“autonomiste” e un eccesso di burocrazia, soprattutto nel momento in cui si affina il carattere transnazionale della sua struttura organizzativa. Le strutture nazionali perdono progressivamente autonomia e, soprattutto, la perdono i gruppi dirigenti locali che devono rispettare procedure e chiedere sempre più spesso autorizzazioni a Parigi per poter concretizzare proposte di vendita o, molto più semplicemente, poter essere più competitivi offrendo ai clienti condizioni contrattuali particolari. Il tutto si complica ulteriormente nel momento in cui è portato a compimento un processo di verticalizzazione che vede i managers locali riferire direttamente ad un unico responsabile europeo per prodotto o per servizio. Tutto ciò avviene in una fase storica durante la quale IBM ha già perso il monopolio della produzione e commercializzazione degli elaboratori elettronici, è arrivata con un ritardo gravissimo a capire l'importanza dei Personal Computer e, infine, ha dovuto freneticamente trasformarsi, da produttrice di hardware e software applicativo, in azienda di servizi. Nel frattempo, infatti, si libera degli stabilimenti (che vende a Celestica) e di tutte quelle strutture tipiche della filiale nazionale che non sono direttamente correlabili alla missione dell'impresa. Ma già lo sviluppo delle tecnologie, delle reti telematiche e dei trasporti impongono ulteriori trasformazioni degli assetti societari e dell'organizzazione e divisione internazionale del lavoro; inoltre gli sconvolgimenti politici che liberano mercati ancora inesplorati (paesi dell'Est e Russia) e l'affacciarsi prepotente di nazioni precedentemente in via di sviluppo, danno la spinta finale verso quella che oggi ci siamo abituati a definire globalizzazione.

Le nuove tecnologie della comunicazione e della gestione a distanza dei sistemi, lo spostamento della produzione dai beni materiali a quelli immateriali (ormai i due terzi del fatturato) e l'esistenza di accordi mondiali per il commercio, permettono a IBM di passare direttamente all'impresa integrata globalmente (l'espressione è del n. 1 di IBM World Trade, Sam Palmisano), in cui per ogni prodotto o servizio si cerca il luogo geografico più adatto (in termini di qualità e costo delle risorse umane e dei potenziali subfornitori, efficienza e costo della pubblica amministrazione e delle infrastrutture ecc.) per realizzarlo o per gestirlo (le due cose possono essere ormai separate). Vale per tutti l'esempio degli uffici acquisti di IBM, fino a qualche anno prima più di 300, che si riducono a 3 (a Shanghai, Bangalore e Budapest). Il modello sperimentato dell'impresa multinazionale, poi evoluto in transnazionale, con direzioni nazionali dotate di una relativa autonomia imprenditoriale, duplicazioni di stabilimenti e laboratori nei vari territori ecc., tramonta definitivamente e ciò avviene in un quadro di valutazioni politiche ed economiche che la compagnia affina sempre più rapidamente. IBM giudica in stagnazione economica e demografica l'Europa e il Giappone, per questo decide di disinvestire in queste aree (riduzione di migliaia di dipendenti in Europa nel 2005) e di investire nei Paesi BRIC (Brasile, Russia, India e Cina) e analoghi, per intercettarne la forte crescita economica, l'enorme disponibilità di manodopera giovane, acculturata e a basso costo e l'immensa richiesta di prodotti tecnologici. In questi Paesi, negli ultimi anni, gli investimenti IBM sono aumentati del 40% e il personale del 30%.

Ultime vittime dei citati trasferimenti di investimenti e del passaggio ad azienda globale integrata sono stati l'Information Delivery Center di Vimercate e il Customer Fulfillment italiano: il primo, che gestiva e supportava le reti per tutti i clienti ed era il pilastro portante dell'outsourcing nostrano, sta finendo di trasferirsi a Brno (Repubblica Ceca), mentre, per quanto riguarda il secondo, parecchie attività importanti (pressoché di tipo amministrativo e legate alla fase di formalizzazione dei contratti e di fatturazione) sono già state trasferite a Madrid (Spagna). Tutto ciò fa parte, come già spiegato, di un accentramento delle attività di gestione in luoghi geografici considerati più convenienti in termini di costo delle risorse umane e a più alto tasso sviluppo.

Naturalmente, l'azienda globale integrata non tiene in alcun conto gli impatti sociali ed ambientali subiti dal territorio abbandonato in ossequio ai principi guida della globalizzazione.

IBM azienda di servizi

Facendo un breve passo indietro, sembrano passati secoli, è opportuno ricordare che, con l'arrivo di Lou Gerstner in IBM, venne cambiato totalmente il modo di fare business, anche perché il mercato non poteva più essere condizionato da IBM, ma andava, giustamente, per la propria strada. La prima grossa rivoluzione fu proprio quella di dare maggior enfasi, anche in pratica, al business legato ai servizi. Furono create delle divisioni aziendali ad hoc in cui confluirono le persone che già si occupavano di servizi all'interno di IBM e, per la prima volta, vennero attinte risorse dal mercato esterno, anche con notevole dispendio di risorse finanziarie. Tutto andò nel verso giusto, nel senso

che la strada era quella corretta e in breve tempo la percentuale di business aziendale che i servizi davano si portò vicina al 50 %, con proiezioni che ancora la facevano crescere. Poi il settore perse parzialmente la sua funzione di traino, ma fortunatamente vi fu un grosso ritorno dell'Hardware Mainframe e del Software di base che sono da sempre i veri portatori di profitto in azienda. In Italia ovviamente fu seguita la stessa strada, che ha portato a ottimi risultati, ma la realtà italiana si è particolarmente distinta nel perseguire i propri obiettivi facendo dilatare il numero delle consociate, acquisite o realizzate ex-novo, che facevano servizi. Negli ultimi anni abbiamo assistito all'aumento di risorse non tanto in Global Services IBM, che comunque è cresciuta, quanto nelle consociate più importanti. Basti pensare a Sistemi Informativi, CGI, Selfin, Proxima, Sic e altre più piccole. Queste società da sole occupavano ormai circa 2000 - 3000 persone, con skill professionali notevoli e mirati al settore di business che IBM aveva indicato. Nel 2001 abbiamo assistito ad un'accelerazione in tal senso con l'accordo fatto con Fiat e la creazione di Global Value (scimmiettando forse il nome Global Services in IBM). Sicuramente questo accordo ha portato business e fatturati in IBM, ma anche in Fiat, creando una realtà di 2500 - 2800 persone, con svariati "skill" professionali a volte anche poco pregiati sul mercato attuale dell'Information and Communication Technology.

Allo stesso tempo venivano accorpate in Global Value sia CGI, che Proxima, che Sic e la neonata ACG che portava in dote i circa 10.000 clienti delle Piccole e Medie Imprese con questo Software applicativo, un piccolo ERP Italiano fatto in IBM nel laboratorio di Roma e sviluppato anche a Bari. In questo modo IBM usciva definitivamente dallo sviluppo applicativo, dando un segnale di come voler portare avanti in futuro i suoi business diretti. Come se non bastasse IBM procedeva ad un altro accorpamento tra Sistemi Informativi e Selfin, che dava corpo ad una realtà di oltre 2000 persone circa.

Tutto questo dinamismo ha portato ad avere, all'interno del gruppo IBM Italia, 3 grosse realtà che si occupano di servizi sul mercato italiano e/o South (prevalentemente per Global Services). Il tessuto industriale italiano è fatto dalle Piccole e Medie Imprese e da pochi grandi gruppi privati. Il grosso del business potrà venire dalla Pubblica Amministrazione che si trova in pauroso ritardo ancora oggi sulle infrastrutture ICT. Per quanto riguarda le P.M.I., terreno di conquista dei sistemi Midrange o delle reti di Pc, l'offerta IBM era focalizzata sulle ACG e quindi sul sistema AS/400, forse la miglior macchina in essere per facilità d'uso, sicurezza, continuità di servizio e apertura al mondo esterno nonostante i detrattori cerchino di dimostrare il contrario. Questo sistema ha fatto la fortuna di IBM Italia (e non solo) in quanto profittevole essendo sul mercato da molti anni anche se totalmente rinnovato nel tempo. La sua diffusione sul mercato è stata possibile anche per la capillare rete di Business Partner che IBM ha creato nel corso degli anni. Questa rete, che in un primo tempo ha portato dei benefici tangibili, successivamente, col benessere di IBM, si è, di fatto, impossessata del mercato delle P.M.I. anche con proprio Software Applicativo. In pratica i B.P. si sono installati dai clienti diventando il referente principale per l'I.C.T. aziendale. Nella Pubblica Amministrazione non si è andati oltre alle buone intenzioni o alle sigle di moda, chiaramente tutto dovrà però procedere velocemente. Tutto questo, tornando ai servizi, ha portato ad una concorrenza spietata tra le 3 citate realtà, con il risultato di creare attrito soprattutto nelle persone della Global Services che sono l'anello debole della catena, in quanto si collocano sul mercato con prezzi alti e con skill professionali, non sembra vero ma è così, non sempre adeguati. La vera sfida, quella che IBM sotto gli occhi di tutti sta perdendo, è quella di riuscire a dare lavoro a tutti e con profittabilità secondo i parametri della casa madre Americana.

La situazione italiana

La scheda allegata, nella sua crudezza, fornisce un'immagine abbastanza eloquente dell'involuzione della presenza di IBM nel nostro paese, ma ritengo utili ulteriori approfondimenti.

Per quanto riguarda la produzione, IBM ha ridotto progressivamente gli investimenti in impianti e macchinari e ciò ha portato con sé una caduta verticale dell'export con una conseguente perdita di competitività e d'importanza dei 2 (considerati 1) stabilimenti di Vimercate (in provincia di Milano) e Santa Palomba (in provincia di Roma); ma vediamo meglio caratteristiche e storia di questi stabilimenti. Lo stabilimento IBM di Vimercate venne realizzato nel 1966 su un'area di 287.000 mq. con una superficie coperta di 110.000 mq. per rispondere al notevole sviluppo delle attività

produttive in precedenza localizzate nella sede di Via Tolmezzo a Milano; lo stabilimento di Santa Palomba venne, invece, realizzato nel 1982 in sostituzione di un precedente insediamento realizzato a metà degli anni Settanta a Pomezia. L'investimento operato a Santa Palomba, effettuato con contributi e agevolazioni da parte dello Stato italiano a favore delle aree depresse, è avvenuto principalmente in relazione con lo sviluppo tecnologico e il successo commerciale degli elaboratori elettronici della serie AS/400. All'inizio del 1999, la società annunciò la decisione di trasferire molte fasi produttive dell'AS/400 da Santa Palomba e Vimercate all'Irlanda, adducendo motivazioni di puro vantaggio fiscale determinato dalla politica del governo di Dublino. In questo modo si vanificò una lunga storia di eccellenza tecnologica e produttiva degli stabilimenti italiani, documentata da riconoscimenti da parte della stessa direzione mondiale di IBM, resa possibile anche dalla disponibilità sindacale a contrattare flessibilità, ovvero a raggiungere accordi in relazione all'utilizzo di personale con contratto a tempo determinato. A titolo informativo, è opportuno ricordare che, nella seconda metà degli anni '90, IBM chiuse 18 unità produttive: 7 in USA, 2 in UK, 1 in Francia, 1 in Olanda, 4 in Germania, 1 in Spagna e 2 in Svezia, lasciando operativi 2 stabilimenti in Francia, 2 (1) in Italia, 1 in Irlanda, 1 in Ungheria e 6 in USA. La strategia aziendale che ha prodotto un così drastico ridimensionamento dell'apparato manifatturiero affonda le sue radici in una "filosofia" che nasce alla fine degli anni '70. A quell'epoca partì dal Giappone, e pervase tutto il mondo occidentale, una profonda trasformazione nei modelli organizzativi aziendali tesa a rendere più flessibili i processi e a ridurre i tempi di attraversamento dei semilavorati, le scorte intermedie e le giacenze, al fine di ridurre l'impegno finanziario, facilitare l'introduzione di correzioni e migliorie sui prodotti e permettere di reagire tempestivamente a rapide variazioni della domanda di mercato. Lo spostamento a monte dei controlli di qualità e la parallelizzazione dei processi permettevano, inoltre, di ricorrere massicciamente all'esternalizzazione delle fasi produttive a minor valore aggiunto. Tutte queste trasformazioni costituirono la risposta del sistema industriale ad un ambiente economico caratterizzato da lenta crescita quantitativa, forte innovazione tecnologica, elevata turbolenza dei mercati (anche di origine speculativa) e, almeno per gli anni iniziali, elevati tassi di interesse e forte conflittualità sindacale. Negli anni successivi si è assistette ad un ulteriore sviluppo di questi processi, nel tentativo di dividere sempre di più il momento produttivo da quello del controllo: l'azienda dominante manteneva all'interno solo le fasi produttive più delicate e a più alto valore aggiunto e svolgeva una quota sempre maggiore della produzione ponendosi al centro di una rete sempre più estesa di fornitori e sub-sub-... fornitori, in continua competizione gli uni con gli altri, dai quali acquistava la quasi totalità dei prodotti e dei servizi che sarebbero poi usciti sul mercato con il suo marchio. L'efficacia produttiva era ottenuta imponendo, alle aziende dominate, non solo standard qualitativi e tempi di consegna, ma anche tecnologie produttive, procedure, programmi di addestramento, politiche di investimento, ecc... I fornitori diventarono così a tutti gli effetti reparti esterni dell'azienda dominante, che però rimaneva in grado di "scaricarli" con costi limitati quando trovava migliori condizioni altrove: fu questa nuova organizzazione industriale che contribuì a rendere "volatili" i cosiddetti miracoli economici degli anni Ottanta e Novanta e, per così dire, portò nel mondo produttivo un'aleatorietà simile a quella delle speculazioni puramente finanziarie. Era la strategia del "plant of control" che si sviluppò fino al punto di considerare, almeno per quanto riguarda IBM, la possibilità di passare dalla fase del trasferimento di produzioni (vedi il citato AS400 di Santa palomba) verso paesi a minor costo di mano d'opera e a legislazione fiscale più vantaggiosa, alla fase della cessione (vendita) degli stabilimenti medesimi. Fu così che Vimercate e Santa Palomba furono ceduti alla canadese Celestica - con la giustificazione di garantire ai medesimi maggiore autonomia, libertà nella politica dei prezzi e, quindi competitività - e fu ancora così che, successivamente, si svelò il vero disegno industriale di questa operazione: ridimensionare drasticamente l'attività manifatturiera chiudendo, per ciò che concerne il nostro Paese, lo stabilimento di Santa Palomba e riducendo in maniera oltremodo significativa la qualità e capacità produttiva di quello di Vimercate.

Per quanto riguarda la ricerca scientifica, IBM ha sempre utilizzato i tre centri di Venezia, Pisa e Bari come fiori all'occhiello, come strumenti di propaganda soprattutto nei confronti delle istituzioni dalle quali poi, in anni successivi, ottenne finanziamenti. Non appena questi fiori all'occhiello furono considerati non più utili agli scopi propagandistici appena accennati, IBM li chiuse, sperperando così un patrimonio ingente di conoscenze e di professionalità. Lo

smantellamento dei centri scientifici, che pure avevano sviluppato ricerche e progetti di estremo interesse nazionale e internazionale, ridusse drasticamente il contributo di conoscenze e “know-how” che la Compagnia americana stava fornendo al Paese ospite e al suo avanzamento tecnologico e scientifico.

Per ciò che concerne il laboratorio di sviluppo, in Italia non è mai nato un vero e proprio laboratorio, ovvero esso non ha mai avuto le caratteristiche che i laboratori IBM hanno avuto in tutto il mondo: entità completamente autonome, con un proprio “management”, che duplicavano, al loro interno, tutte le strutture e funzioni aziendali presenti e unificate nell’organizzazione commerciale e manifatturiera. Tutto ciò fino alla nascita del laboratorio “TIVOLI”, che attualmente ha una struttura più simile a quella dei citati laboratori IBM (anch’essi significativamente ridimensionati quanto al loro numero nel mondo), ma dipende comunque dalla casa madre per ciò che concerne la missione assegnata e spesso ha avuto compiti di pura manutenzione di prodotti creati e sviluppati negli Stati Uniti. Ha ragione chi si dice oggi molto preoccupato per la sorte del Tivoli: infatti, il management ha fatto recentemente (e continua a fare) numerosi viaggi nei Paesi dell’est (la Polonia in particolare) ed è quindi ragionevole immaginare - grazie alla forte presenza di personale qualificato, ad alta scolarità e basso costo in quei Paesi – un futuro incerto per la realtà di sviluppo presente oggi in Italia.

Le filiali periferiche, infine, sono state letteralmente massacrate nel corso degli anni ’90: in particolare in Italia centrale e meridionale, numerose sono state le filiali chiuse o fortemente ridimensionate in termini di addetti e di capacità professionale (presenza di “skill” qualificati tali da consentire la copertura del mercato territoriale e la competitività nei confronti dell’agguerrita concorrenza presente). La recente decisione aziendale di chiudere anche le filiali di Verona e Ancona, completa l’opera dal punto di vista dell’impoverimento della presenza territoriale di IBM e della sua affidabilità nei confronti dei clienti. Il progressivo assottigliamento delle forze disponibili in periferia - fatto che può rendere prima o poi inevitabile la chiusura delle medesime con l’immediata conseguenza, per gli ultimi rimasti, di trovarsi di fronte alla scelta secca di trasferirsi a centinaia di chilometri di distanza o di lasciare l’azienda – produce anche minori possibilità di sviluppo professionale e l’aumento dei carichi di lavoro - non ultimi i tempi e le fatiche di viaggio - dovendo sempre meno persone seguire aree geografiche sempre più vaste.

La gestione del personale in Italia

Come già accennato in precedenza, la ristrutturazione aziendale conseguente all’evoluzione dell’organizzazione e della divisione internazionale del lavoro in IBM ha comportato ricadute pesanti sull’occupazione in Italia e sul nostro modo di stare sul mercato nostrano.

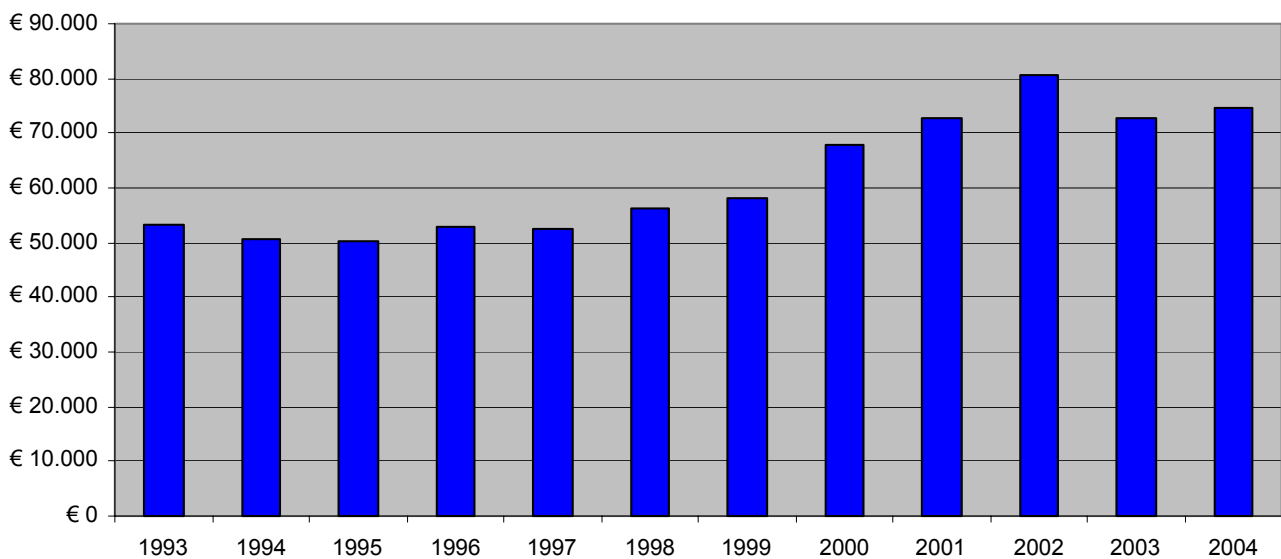
Cicli e ricicli storici hanno caratterizzato la strategia delle esternalizzazioni, tutte gestite utilizzando la legislazione sulla cessione d’azienda (o di ramo d’azienda); l’ordinamento giuridico su questa materia si è progressivamente involuto rendendo più semplice il ricorso a questa modalità di espulsione del personale verso aziende esistenti e/o, molto spesso, create “ad hoc” da IBM medesima, ma ciò che ha caratterizzato il caso italiano è stato l’entrare e uscire di importanti strutture aziendali. Vale la pena di ricordare il caso del Distribution, entrato ed uscito fino ad essere definitivamente ceduto alla francese Geodis (compreso il magazzino completamente automatizzato costruito anni prima a Basiano e citato come esempio di efficienza nella gestione e spedizione dei prodotti venduti) che lo ha poi ceduto alla Züst Ambrosetti; altro caso emblematico è quello della ISSC (società creata ad hoc e totalmente posseduta), a cui IBM, contraddicendosi, cedette il proprio Information System (ovvero il “core business”) per poi riprenderselo, alcuni anni dopo, riassorbendo la citata società. Potrebbero essere citati molti altri casi di società create e/o acquisite dal punto di vista finanziario e successivamente inglobate in IBM, ma ciò che importa è sottolineare il comportamento quasi schizofrenico con cui la società ha interpretato e messo in pratica le strategie provenienti da oltre-oceano, oppure, soprattutto per quanto riguarda le ultime acquisizioni e segnatamente quella di Price Waterhouse Cooper, come essa si sia limitata ad eseguire ordini senza tenere in alcun conto la realtà economica nazionale nella quale si apprestava a replicare iniziative internazionali decise negli Stati Uniti. Caso unico di scorporo senza ripensamenti è quello degli stabilimenti, di cui abbiamo già parlato, per i quali il “must” era particolarmente chiaro anche alla luce della politica di disinvestimenti perseguita ferocemente nel corso degli anni. Ciò che è possibile immaginare, per terminare l’argomento scorpori, è quel che succederà a Global Value: in

base alle notizie che stanno circolando e sulla scorta del fallimento della Join Venture con FIAT, si può prevedere un rientro in IBM di tutto il personale da essa stessa proveniente e forse anche di altro (... e ciò vanificherebbe, tra l'altro, le riduzioni occupazionali realizzate unilateralmente da IBM con i 2 programmi di dimissioni incentivate attuati unilateralmente nella prima metà del 2005). Ma gli impatti traumatici della politica di riduzione del personale sono indubbiamente rappresentati dalle procedure di mobilità attivate dal 1993 al 2005. Il Sindacato ha avuto indubbiamente il merito di "difendersi bene" riuscendo sempre a realizzare accordi la cui caratteristica principale è sempre stata quella di trasformare l'attacco all'occupazione in scivoli verso la pensione per i più anziani; se paragoniamo gli accordi IBM a quelli firmati nel panorama italiano in tutte le aziende che hanno aperto crisi occupazionali, possiamo sicuramente dire di avere ben difeso gli interessi dei lavoratori, ma rimane comunque il problema, di cui questo scritto si occuperà in seguito più diffusamente, dell'incapacità da parte del sindacato italiano di intervenire a monte delle ristrutturazioni industriali e di avere una strategia efficace per quanto riguarda le politiche industriali. Altra caratteristica della politica sindacale di contrasto dell'attacco all'occupazione sono stati l'intervento sul costo del lavoro e l'utilizzo dei contratti di solidarietà (strumenti solidaristici con cui l'insieme dei lavoratori si è fatto carico delle eccedenze occupazionali), ma proprio il costo del lavoro è un argomento sul quale è necessario soffermarsi per qualche riflessione.

In IBM si passa dalla politica degli aumenti di merito, praticata diffusamente nel periodo delle "vacche grasse", ad una ricerca quasi maniacale di strumenti per la massima variabilizzazione dello stipendio. Contestualmente si assiste ad una progressiva dilatazione dell'orario di lavoro e ad un impiego spregiudicato dei lavoratori in aree geografiche sempre più vaste: questa tendenza trova un freno con gli importanti accordi sindacali del 2002 (straordinari per 6a e 7a categoria e normativa per assegnazioni e trasferte), ma ciò non riesce efficacemente a contrastare quell'organizzazione del lavoro che fa guadagnare al dipendente IBM l'appellativo di "lavoratore nomade". La strategia della variabilizzazione dello stipendio (perseguita utilizzando soprattutto il "variable Pay, ma anche una pletera di premi e bonus una tantum), non ottiene particolare successo e IBM si trova costretta a tornare sui propri passi anche per vanificare l'effetto degli aumenti retributivi derivanti dalla contrattazione nazionale di categoria (questa incide, infatti, esclusivamente sui minimi contrattuali) e rispondere ad un progressiva perdita del potere d'acquisto degli stipendi (soprattutto tra i profili professionali più alti) ben evidenziata dalla campagna di informazione promossa dalle R.S.U. in preparazione della vertenza per il contratto integrativo aziendale.

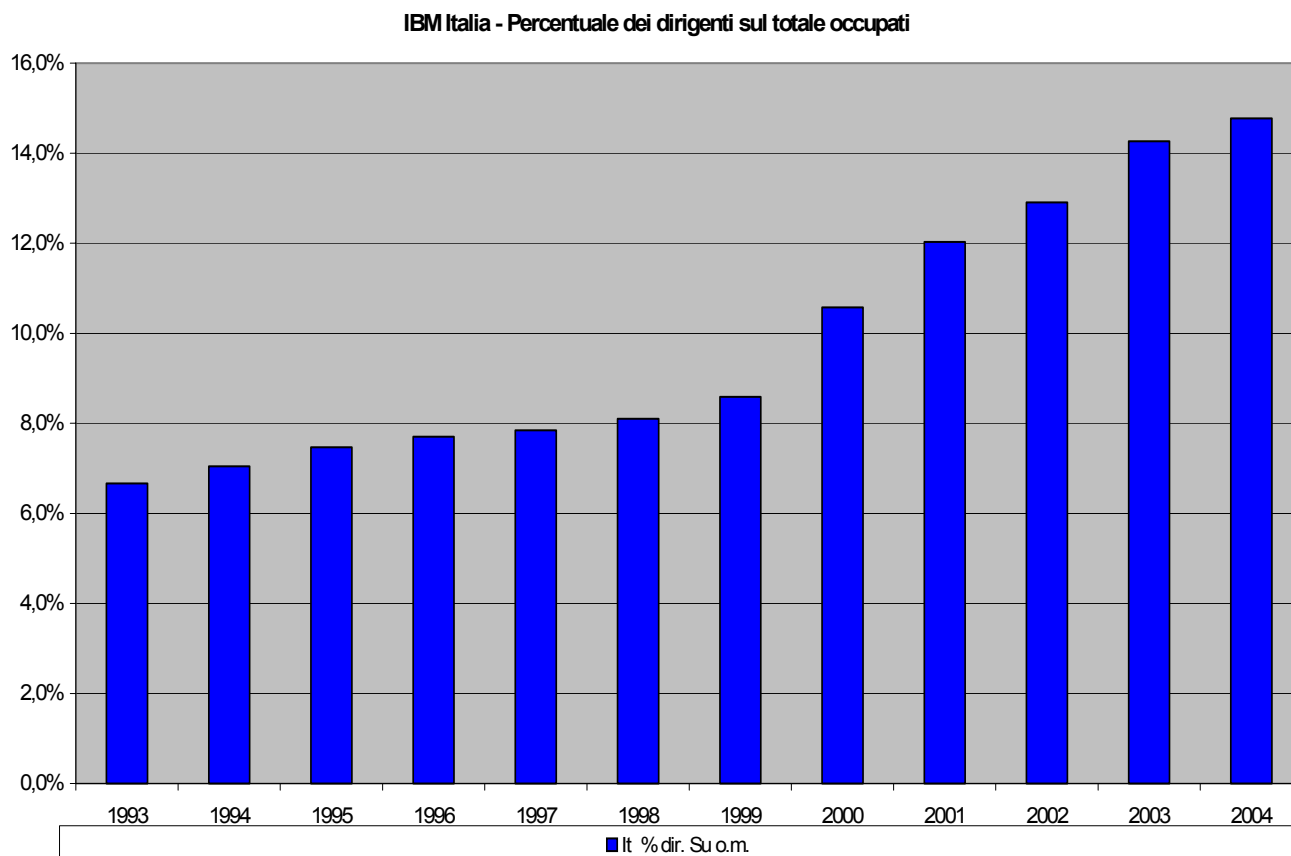
Il grafico che segue rappresenta bene la politica retributiva di IBM:

Costo Personale pro capite



■ It. Costo personale / dipendenti

... e quest'altro rappresenta altrettanto bene la diffusione delle posizioni dirigenziali con tutto ciò che ne consegue dal punto di vista del costo del lavoro:



E' chiaro come IBM abbia perso il controllo del costo del lavoro e non abbia neppure tentato di recuperarlo all'alba di una ristrutturazione internazionale che si annunciava ormai certa e pesante per l'Italia alla luce dei risultati economici realizzati; anzi, nel 2004, aumentano sia il costo del personale, sia la percentuale di dirigenti sugli occupati. L'esempio più clamoroso di perdita di controllo dei parametri aziendali, vale la pena di tornare su quest'argomento, è rappresentato dall'acquisizione, decisa a livello mondiale, del settore informatico della Price Waterhouse Cooper: mentre in altri paesi l'operazione sortiva anche esiti positivi, in Italia il "raccordo" fra le carriere PWC e IBM si è accompagnato ad un'inflazione di posizioni dirigenziali e consulenziali superpagate, che ha contribuito a portare i prezzi dei servizi di IBM Italia fuori mercato. Ma per descrivere compiutamente tanta incapacità gestionale, oltre che rispetto ai costi del personale anche ad altri aspetti molto importanti della vita in azienda, sono necessarie alcune considerazioni, qui di seguito sinteticamente riportate, sulle responsabilità proprie del management aziendale nostrano:

- a) Scarsa attenzione agli investimenti in formazione dei dipendenti, accettando che molti non facciano corsi per anni e che i superiori diretti, preoccupandosi esclusivamente dei risultati di brevissimo termine, rifiutino anche richieste motivate. Più in generale diffusione di una cultura aziendale secondo la quale gli inventari delle competenze personali e i programmi per svilupparle sono recepiti come l'ennesima procedura burocratica, da eseguire nel modo più sbrigativo possibile.
- b) Ostilità a trasformare il telelavoro in uno strumento di risparmio e di produttività per l'azienda (anche per sfuggire alla dispersività degli uffici *open space...*), di salvaguardia dell'occupazione nelle sedi periferiche, di maggiore vicinanza ai clienti, di migliore qualità della vita per i dipendenti, di minore impatto ambientale. Questa ostilità è motivata anche dalla volontà di non disturbare i micropoteri dei capi e non ostacolarne una gestione dei rispettivi collaboratori improntata alla distribuzione di privilegi a esclusiva discrezione del superiore diretto.
- c) Incapacità a trasformare l'introduzione delle certificazioni di qualità e, in generale, la formalizzazione dei processi, da ulteriore burocratizzazione a occasione per snellire e migliorare

il proprio modo di operare. La cultura prevalente è ancora quella della meschina furbizia italiana, della contrapposizione fra “impresa reale” e “impresa legale”. Un esempio: non c’è alcuna pressione a compilare le dichiarazioni di non conformità quando occorre, anzi, si rischia di passare per scocciatori a farlo ...

- d) Scarsa sensibilità alla comunicazione interna ed esterna: dalle palesi contraddizioni dell’amministratore delegato sull’andamento aziendale (buono per la stampa, cattivo per l’interno...), alle reticenze sui rapporti con la casa-madre nei documenti di bilancio (reticenze oggetto di una richiesta di chiarimenti da parte del Segretario Generale della FIOM di Milano, cui è stato risposto in modo ancor più reticente), alla mancata spiegazione pubblica delle cause dei due incendi che hanno colpito edifici di IBM Italia negli ultimi anni, allo spreco di risorse per incontri di kick-off e per altre forme di autocelebrazioni aziendali, che di questi tempi suonano perlomeno stonate.

E’ opportuno soffermarsi sulle caratteristiche del management aziendale, perché esse sono indubbia conseguenza di un mutamento, per certi versi epocale, del capitalismo, prima di tutto di quello americano e poi, con differenze che dovranno essere meglio studiate e descritte, di quello europeo e in particolare italiano. Negli anni ’80, l’espansione del mercato e la rivoluzione liberista di Reagan e della Thatcher hanno aperto le porte a manager allevati nelle centinaia di “business school” in cui si predicava il primato assoluto del profitto. Si è trattato di una mutazione antropologica: il capitalismo americano fondato sulla coesione e la tradizione dei protestanti bianchi della costa atlantica (rappresentati ad esempio da famiglie come quella dei Rockefeller), sulla comunità ebraica e sui nuovi ricchi cooptati nel modello del capitalismo responsabile, è stato invaso da “orde barbariche” di manager come quelli appena sommariamente descritti. Ma mentre negli Stati Uniti il sistema aveva degli anticorpi che, agendo dall’interno della struttura aziendale, hanno prodotto una reazione della medesima attraverso i suoi massimi dirigenti (vedi scandalo Enron, dove un’anziana segretaria denuncia al Top Management le voci di brogli e falsi di bilancio raccolte tra altri dipendenti), in Italia ciò non avviene: c’è una solidarietà quasi mafiosa tra manager che si coprono a vicenda e tutelano i propri interessi particolari anche contro l’interesse più generale dell’azienda. Emblematici sono i casi Cirio e soprattutto Parmalat, dove una sessantina di persone sa tutto, copre tutto e partecipa alla falsificazione di documenti necessari ad inviare relazioni trimestrali “regolari” alla CONSOB. Si tratta di un nuovo tipo di capitalisti: i manager sono capitalisti senza capitale, non sono padroni delle aziende, ma delle conoscenze grazie alle quali ne hanno il controllo. Come già detto, questi manager sono una nuova casta molto solidale che cura i propri interessi più che quelli aziendali (qualche volta perfino contro quelli aziendali) e sono dei tagliatori di teste; la prima cosa che fanno quando arrivano in azienda o acquisiscono una posizione che gliene dà la possibilità, è quella di licenziare una parte di dipendenti, perché una delle opinioni prevalenti è che il lavoro, più che un vantaggio, sia un peso e che il trauma, ad esempio, di un cinquantenne improvvisamente disoccupato sia un fatto trascurabile di fronte alle necessità dello sviluppo. Così si è passati dalle dinastie proprietarie ai manager, ovvero a una “casta” che per potere e irradiazione ha il peso di una classe, una forma di governo che non ha bisogno della politica per essere rappresentata, un nuovo potere in cui la finanza prevale sulla produzione e procede alla cancellazione di tutti i controlli statali o aziendali che lo ostacolano. Nelle 500 maggiori aziende catalogate da “Fortune”, i dirigenti sono “in prevalenza persone che non hanno la minima esperienza della direzione del personale e della sua selezione, nessuna idea del rapporto tra ricerca e produzione, nessun progetto per la redistribuzione della ricchezza nel mondo, per una più equa convivenza fra i popoli e che, non avendola, finiscono per affidarsi alla più antica e sterile soluzione: la guerra, il conflitto militare oggi onnipresente nella globalizzazione del mercato”. A parte le questioni legate alla guerra, non c’è forse qualche tratto caratteristico, tra quelli fin qui descritti, che ci fa ricordare almeno qualcuno dei manager (dirigenti) IBM? Forse che qualcuno dei dirigenti a cui IBM ha affidato consociate (di quelle create “a hoc” di cui ad abbiamo parlato in precedenza), non assomiglia a quelli descritti da “fortune”? Non vi sono settori aziendali in IBM dove hanno imperato e prosperato dirigenti e loro “cortigiani” che hanno gestito questi settori come cosa propria? Come azienda nell’azienda? Come orticelli nei quali dispensare favori a propria discrezione e dove hanno badato più ai propri interessi di potere che agli interessi più generali dell’azienda? O peggio ancora, non ci sono manager che si sono limitati ad eseguire ordini, anche quando le direttive mal si applicavano alla realtà sociale e di mercato del nostro Paese o, più semplicemente, tagliato risorse umane senza preoccuparsi delle

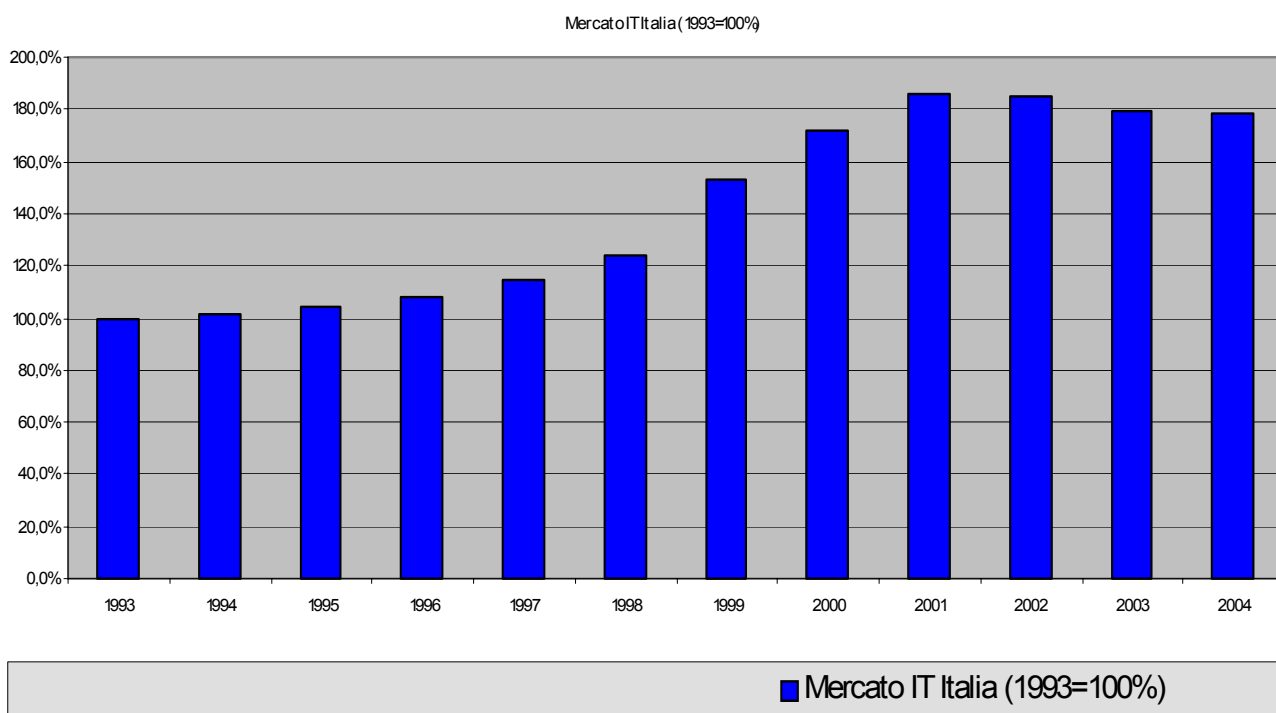
conseguenze sulla normale operatività del reparto? Queste domande è giusto che rimangano aperte e che si apra, anche su quest'argomento, una riflessione: certo è che le caratteristiche del management IBM, i suoi comportamenti, l'assenza assoluta di qualsiasi capacità critica rispetto alle direttive aziendali, il proliferare di dirigenti, fanno pensare a quella casta solidale e coesa di cui si è parlato poche righe più sopra. Per dovere di cronaca, bisogna citare le tante dimissioni "spontanee" di dirigenti in occasione dei programmi di dimissioni incentivate di quest'anno, ma i conti non tornano, soprattutto se pensiamo alle ingenti somme percepite dai medesimi e all'incremento demografico assurdo che essi hanno avuto negli ultimi anni (con riferimento al grafico sopra riportato, la media è di 1 dirigente per meno di 7 dipendenti nel 2004, contro 1 ogni 15 circa nel 1993, 1 ogni 11 circa nel 1999 e, se confrontassimo il dato con la realtà professionale di molte altre aziende italiane, scopriremmo medie incomparabili con quelle peculiari di IBM).

Nel 2005, come già accennato, vi sono stati 2 programmi di dimissioni incentivate e una procedura di mobilità poi revocata senza colpo ferire; secondo la stima di chi scrive, circa 1200 colleghi hanno lasciato IBM in conseguenza di questi programmi e, per almeno circa 500 di questi (la stima è sicuramente per difetto), non ci troviamo di fronte né a dirigenti e neppure a persone che, entro dicembre 2007, acquisiranno i requisiti per il diritto alla pensione di anzianità. Un primo dato eclatante salta all'occhio: il totale dei dipendenti per i quali IBM ha aperto e portato a conclusione procedure di mobilità dal 1993 ad oggi è pari a 1285 (ho citato procedure aperte e quindi il totale dei lavoratori che hanno lasciato effettivamente la società è sicuramente inferiore), perciò, con i programmi di dimissioni incentivate di quest'anno, IBM ha realizzato una riduzione del personale almeno equivalente a quella delle procedure citate. Un altro elemento importante è rappresentato dai circa 500, tutti lavoratori che hanno un'anzianità di servizio molto bassa, che hanno ritenuto preferibile lasciare la società, molto spesso anche in assenza di opportunità alternative di lavoro, perché probabilmente non immaginavano più un futuro professionale per loro in IBM. C'è veramente di che riflettere !!! ??? I giovani non credono nel futuro di IBM: troppe promesse non mantenute dopo l'assunzione, troppe fanfaronate riguardanti gli splendidi successi a cui si può andare incontro lavorando in quest'azienda e messaggi spesso contraddittori a breve distanza di tempo, incapacità di valorizzare le risorse umane e di considerare come una ricchezza anche le critiche e i suggerimenti sull'organizzazione del lavoro, carichi di lavoro e ritmi troppo pesanti spesso imposti con metodi poco ortodossi oppure con atteggiamenti intimidatori, attenzione al quotidiano senza capacità di operare in prospettiva, troppa impreparazione e insensibilità nel gestire situazioni eccezionali e/o personali che possono ridurre, magari temporaneamente, la disponibilità di singole persone nei confronti dell'azienda. Certamente la situazione nelle altre aziende di informatica non è migliore e il mercato del lavoro non offre sicuramente molte opportunità, ma se questa fosse l'unica motivazione per riuscire a trattenere i giovani in IBM, bisogna proprio dire che l'azienda è profondamente cambiata e ciò è certamente una condizione che non motiva assolutamente le persone dal punto di vista professionale e non le spinge a dare contributi di alcun genere soprattutto per quanto riguarda l'innovazione. Ho insistito sui giovani, perché, dovunque si collochino, rappresentano il futuro e siccome, appunto, questa considerazione vale anche per il Sindacato, sarebbe opportuno aprire una riflessione e una discussione anche su questa "quistione".

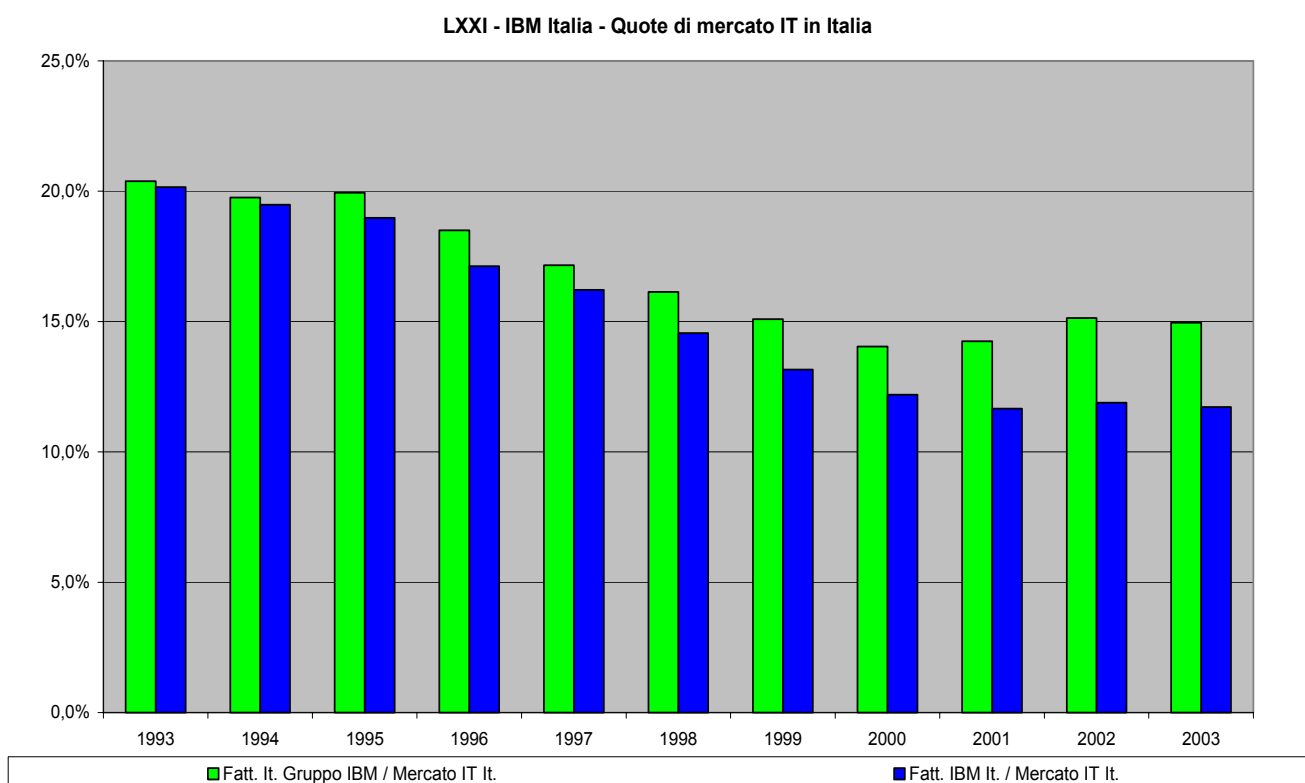
L'informatica in Italia ed il mercato

L'informatica in Italia è stata letteralmente devastata così come tutto ciò che riguarda investimenti in ricerca, sviluppo, tecnologie avanzate e, per finire, produzioni ad alto valore aggiunto. Basta citare alcuni nomi per dimostrare quanto appena affermato: la Sperry Univac scomparsa già molti anni fa, l'Olivetti che non ha più alcuna attività relativa all'elaborazione elettronica, la Honeywell trasformata in Bull e da anni oggetto di pesanti ristrutturazioni con una caduta verticale dell'occupazione, la Digital scomparsa come azienda autonoma dopo anni di successo, la Compaq assorbita dall'HP, ecc... Il primato del mercato, dopo l'incapacità politica dei governi precedenti a quello di Berlusconi, e quindi la totale scomparsa di qualsiasi volontà/capacità di governo dell'economia da parte dello Stato, stanno producendo la scomparsa dell'informatica nel nostro paese, o meglio di tutte quelle aziende propriamente informatiche e del suo indotto. Indubbiamente la globalizzazione e la tendenza, di cui si è già parlato, a spostare cicli produttivi e investimenti tecnologici verso Paesi a basso costo del lavoro e legislazioni fiscali vantaggiose ha giocato un ruolo importante nella distruzione dell'informatica italiana, ma, proprio per questo, la totale assenza

di qualsiasi ruolo dello Stato ha impedito anche solo di limitare il totale arbitrio e libertà d'azione di cui godono le Compagnie come IBM. Accanto a queste pur sommarie considerazioni sullo stato dell'industria informatica, è necessario anche richiamare l'attenzione sullo stato per nulla allettante del mercato dell'Information Technology in Italia. Il grafico che segue rappresenta molto sinteticamente, ma certo efficacemente, la situazione nel nostro paese:



E' abbastanza evidente che il mercato, dopo una prima fase di crescita relativamente importante, si è leggermente ridotto e sembra stabilizzarsi anno su anno; ma ancora più interessante è la posizione di IBM sul mercato I.T. che è ben rappresentata da quest'altro grafico:



Anche in questo caso è abbastanza evidente come sia IBM Italia che il gruppo abbiano perso quote di mercato e ciò, in un mercato che non cresce e diventa sostanzialmente stabile, vuol dire inequivocabilmente che la concorrenza guadagna portando via clienti a IBM.

A questo punto è d'obbligo, almeno per quanto riguarda il Sindacato, decidere se esso vuole giocare un ruolo in questa partita: da una parte s'impone la necessità di decidere un confronto vero con il Governo sull'informatica in Italia e ciò riguarda anche il rapporto con le Forze politiche del nostro Paese e il loro programma (questa questione assume particolare importanza in relazione all'approssimarsi delle prossime scadenze elettorali), mentre dall'altra è urgente decidere se le battaglie vanno combattute azienda per azienda, oppure se è necessario un programma di settore sul quale unificare le forze superando anche i confini delle categorie e recuperando un ruolo confederale protagonista e propulsivo. Domande, anche queste, che rimangono aperte e che esigono risposte urgenti se non si vuole avere un ruolo sempre più residuale di gestione delle crisi con un atteggiamento che non può andare oltre, ove possibile, alla semplice tattica di limitare i danni.

Conclusioni

E' molto difficile trarre delle conclusioni: alcune sono già insite nello sviluppo delle questioni fin qui affrontate e dipendono, per certi versi, da soggetti diversi che devono trovare sinergie e unità d'azione (vedi, per esempio, il rapporto fra le varie R.S.U. IBM, quello fra le medesime e il Coordinamento Nazionale, il rapporto fra quest'ultimo e le Organizzazioni Sindacali e, da ultimo, quello fra le Organizzazioni Sindacali di Categoria fra di loro e con le Confederazioni).

Non ho accennato, in questo documento, ai problemi che dovremo affrontare nel breve periodo (chiusura delle filiali di Verona e Ancona e della sede di Via tolmezzo – ricollocazione dei lavoratori dell'I.D.C. di Vimercate) e neppure al piano industriale presentato da IBM che, pur necessitando di una approfondita analisi e valutazione, non va oltre la semplice fotografia del presente e la riproposizione di strategie già conosciute e consolidate a livello internazionale. Non l'ho fatto, perché ritengo necessario, come si dice, "pensare in grande" e ricondurre il nostro comportamento riguardo a questi problemi all'interno di una strategia più generale che affronti i nodi strutturali della presenza di IBM nel mondo e in Italia.

Ritengo sicuramente urgente una riflessione e un'iniziativa sindacali che sappiano superare i confini dei singoli Paesi e producano un progetto internazionale che sappia far vivere la Confederazione Europea dei Sindacati e la Federazione Europea dei Metalmeccanici non più come entità astratte di cui non se ne capiscono bene ruolo ed utilità. Un'azienda globale integrata come IBM, dove le decisioni sono prese oltre oceano e dove alle Direzioni Nazionali è assegnato un ruolo di pura esecuzione delle direttive, non può essere contrastata e condizionata Paese per Paese, così come in Italia non si può continuare a lottare fabbrica per fabbrica perdendo ogni volta un pezzetto di occupazione e/o produzione. I Comitati Aziendali Europei non possono o essere ignorati, oppure semplicemente controllati, oppure ancora oggetto di attività marginali da parte degli uffici internazionali delle Organizzazioni Sindacali: devono, pur continuando a non avere ruolo contrattuale/negoziabile, essere attentamente seguiti promuovendo anche momenti concreti di formazione e di coordinamento per i Rappresentanti Sindacali italiani che li compongono e di raccordo fra i medesimi e quelli dei sindacati di altri Paesi.

Per quanto riguarda il rapporto con i lavoratori – e in questo caso mi limito a parlare della R.S.U. di Milano dove io opero – occorre costruire questo rapporto ponendosi l'obiettivo di un sindacato visto dai lavoratori come quel soggetto capace di interessare la loro vita quotidiana e di realizzare perciò accordi che su di essa intervengano in maniera tangibile. Ciò non può essere fatto praticando una strada salarialista, ovvero immaginando che sia sufficiente chiedere aumenti retributivi per ottenere consenso e contestualmente disponibilità a lottare per ottenerli, ma bisogna riuscire a costruire un programma che, a partire dalla conoscenza dell'organizzazione del lavoro, contenga proposte concrete di intervento che unifichino tutte le figure professionali e, insisto, incida veramente sulle condizioni quotidiane di vita e di lavoro. L'obiettivo non può essere semplicemente il consenso, bensì la coscienza diffusa di avere fra le mani la possibilità concreta di far valere diritti e di ottenere risultati tangibili per ogni lavoratore.

Tutto, a questo punto, rischia di diventare vago o limitato alla riproposizione di pure parole d'ordine, ma le conclusioni, spero anche a partire da questo documento, devono essere il risultato di una discussione vera: dobbiamo arrivarci tutti assieme a partire dalla socializzazione della storia

sindacale in IBM, dalla conoscenza delle strategie aziendali e, infine, dalla volontà di trovare sintesi unitarie che tengano conto delle peculiarità di ogni singola situazione. Tutto ciò pretende grande attenzione ai processi aziendali, ma anche grande capacità di socializzazione dell'analisi superando la verbosità vuota di tanti interventi a cui si assiste nelle nostre riunioni; tempo e rigore vanno dedicati alla produzione di documenti scritti che consentono, oltre che la socializzazione di conoscenze e opinioni, una discussione più proficua e maggiori capacità e rapidità nel prendere decisioni.

Il lavoro è difficile e lungo, i tempi della politica devono coincidere con quelli della storia e, soprattutto e sopra tutti, occorre convinzione che la dimensione collettiva è l'unico modo per essere veramente padroni del proprio destino o, quanto meno, tentare di esserlo.

Agosto 2005.

Alfio Riboni

Scheda sulla presenza di **IBM** in Italia

Nasce nel 1927 con il nome Società Internazionale Macchine Commerciali, si trasforma in Hollerith Italiana S.A. nel 1934, diventa Watson Italiana S.A. Nazionale Macchine Aziendali nel 1939 e finalmente, nel 1947, assume la ragione sociale di IBM Italia S.p.A. La tabella che segue sintetizza lo sviluppo della sua presenza commerciale sul territorio italiano.

1947 apre la filiale di Venezia	1992 chiusura
1948 apre la filiale di Firenze	Attualmente operante
1948 apre la filiale di Napoli	Attualmente operante
1952 apre la filiale di Palermo	Attualmente operante
1953 apre la filiale di Bologna	Attualmente operante
1955 apre la filiale di Brescia	1993 chiusura
1956 apre la filiale di Verona	Attualmente operante
1956 apre la filiale di Trieste	1992 chiusura
1956 apre la filiale di Cagliari	Attualmente operante
1956 apre il Centro d'Istruzione di Rivoltella del Garda	1992 chiusura
1957 apre la filiale di Padova	Attualmente operante
1959 apre la filiale di Bari	1993 chiusura
1960 apre la filiale di Ancona	Attualmente operante
1961 aprono uffici a Bolzano	1993 chiusura
1961 aprono uffici a Cremona	
1961 aprono uffici a Novara	
1961 aprono uffici a Catania	Attualmente operante
1962 apre un ufficio a Vicenza	1992 chiusura
1964 apre un ufficio a Sassari	Attualmente operante
1973 apre il centro d'Istruzione di Novedrate (Como)	2003 chiusura
1982 apre il Distribution Center di Basiano (Milano)	1992 cessione d'azienda ibm Distribuzione S.r.L e successivo riassorbimento in IBM; 1998 definitiva cessione d'azienda a Geodis Logistics S.r.L.
	1992 chiude l'ufficio di Alessandria
	1992 chiude l'ufficio di Parma
	1992 chiude l'ufficio di Perugia
	1992 chiude l'ufficio di Treviso
	1992 chiude l'ufficio di Trento
	1992 chiude l'ufficio di Livorno
	1992 chiude l'ufficio di Udine

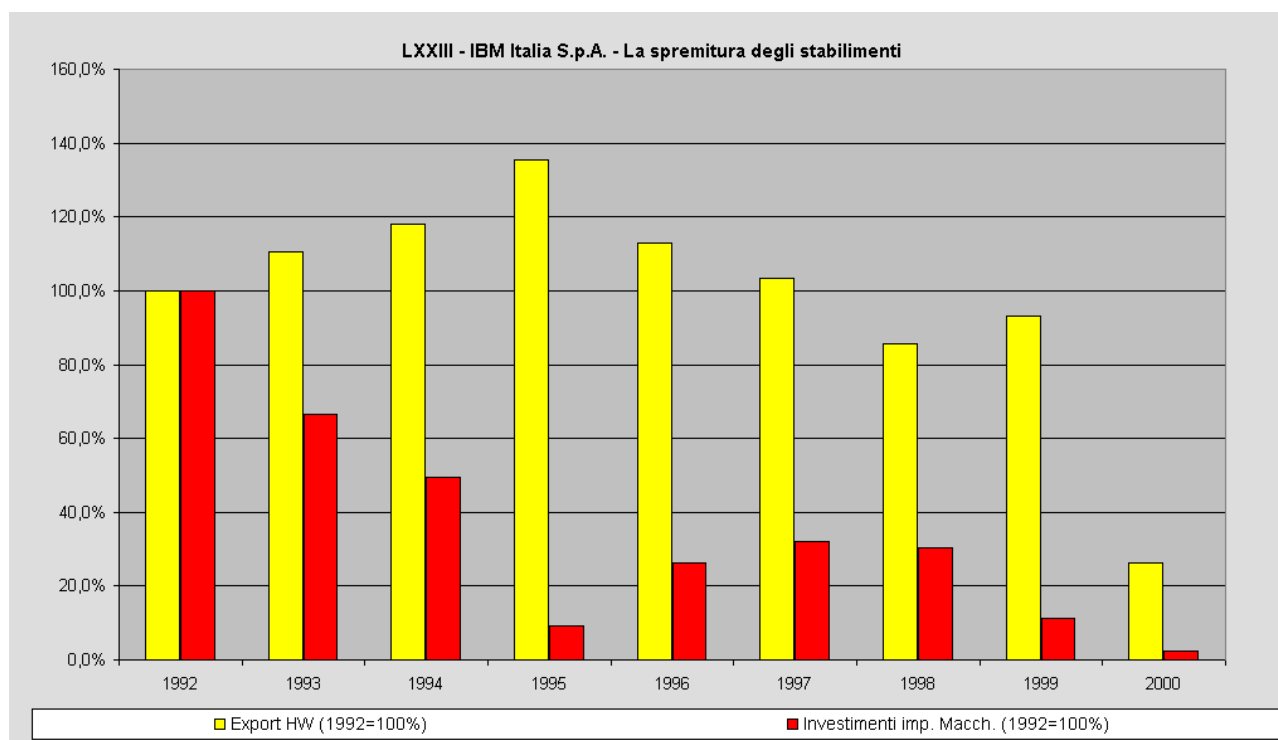
Per quanto riguarda la ricerca e la produzione, sono qui di seguito sintetizzati gli eventi storici più importanti.

CENTRI SCIENTIFICI

- 1969 IBM apre i Centri Scientifici di Bari, Pisa e Venezia.
1979 IBM chiude i Centri Scientifici di Bari e Venezia
1992 IBM chiude il Centro Scientifico di Pisa

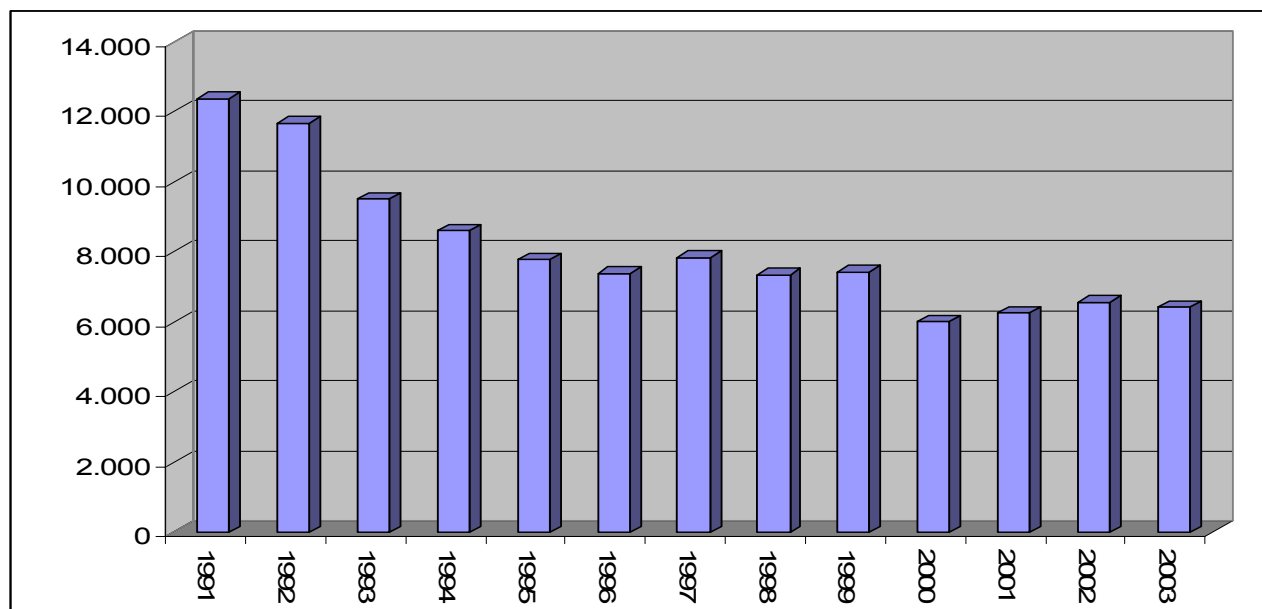
STABILIMENTI

- 1965 IBM Inizia la costruzione dello Stabilimento di Vimercate che dovrà sostituire il vecchio stabilimento di Via Tolmezzo (Milano)
1966 Lo stabilimento di Vimercate inizia la produzione e sostituisce definitivamente il vecchio stabilimento di Via Tolmezzo (Milano)
1970 A Pomezia (Roma) viene costruito un insediamento simile ad uno stabilimento che inizia la sua attività come centro di documentazione IBM
1981 Nasce il nuovo stabilimento di Santa Palomba (Roma) che sostituirà il vecchio insediamento di Pomezia; IBM usufruisce di finanziamenti provenienti dalla Cassa del Mezzogiorno per la costruzione dello stabilimento
1982 Inaugurazione dello stabilimento di Santa Palomba (Roma)
2000 Gli Stabilimenti di Vimercate e Santa Palomba vengono scorporati da IBM e ceduti a Celestica Italia S.p.A
2003 Chiude lo stabilimento di Santa Palomba



Per quanto riguarda l'occupazione, di seguito è riprodotto un grafico sull'evoluzione storica, una tabella col dato disaggregato riferito al 2004 e una sintesi degli interventi sull'occupazione e sul costo del lavoro

ANDAMENTO STORICO DELL'OCCUPAZIONE



Forza lavoro per tipologia contrattuale e sede al 31.12.2004

CITTA'	F/T	P/T	CFL	TEMP	TOTALE
AN	46				46
BG	8	1			9
BO	190	5			195
CA	22		2		24
CT	22		1		23
ESTERO	56				56
FI	133	4	2		139
GE	44		1		45
MI	2.536	134	6	4	2.680
NA	116	2			118
PA	58	2			60
PD	162	9	1		172
PG	22				22
RM	2.054	118	14		2.186
TO	247	5	5		257
VR	93	1	2		96
VIME	1.516	123	20		1.659
TOTALI	7.325	404	54	4	7.787

ANNO	TIPOLOGIA	LAVORATORI	note
1993	Mobilità	130	Deroga ai criteri di Legge e avvio obbligatorio di coloro che raggiungono i requisiti per la pensione; concordato anche incentivo aziendale.
	Contratti di solidarietà	620	Riduzione dell'orario di lavoro per oltre 4 ore settimanali in media.
	Mensa		Incremento del costo a carico del lavoratore.
	Festività		Non più pagate quelle cadenti in sabato.
	Fondo pensione Fondo Mutualistico Programmi Assicurativi		Ridimensionata la partecipazione economica.
1994	Indennità di turno		Riduzione dal 12% a 9%; assestamento delle maggiorazioni al 30% per le ore lavorate in sabato, al 45% per le ore diurne lavorate in domenica e al 55% per le ore notturne lavorate in domenica.
1995	CIGS	800	Provvedimento rientrato a seguito degli accordi sulla riduzione del costo del lavoro.
	Contratti di solidarietà	980	Riduzione dell'orario di lavoro per oltre 4 ore settimanali in media.
	Riduzione del superminimo individuale		Trasformazione di una parte di esso in quota variabile
1998	Mobilità	495	Deroga ai criteri di Legge e avvio volontario di coloro che raggiungono i requisiti per la pensione; concordato anche incentivo aziendale.
2000	Mobilità	300	Deroga ai criteri di Legge e avvio volontario di coloro che raggiungono i requisiti per la pensione; concordato anche incentivo aziendale.
2002	Mobilità	360	Deroga ai criteri di Legge e avvio volontario di coloro che raggiungono i requisiti per la pensione; concordato anche incentivo aziendale.
	Straordinario		Risoluzione del contenzioso aperto e pagamento degli straordinari in sabato, domenica e notte per i lavoratori di 6° e 7° cat.
2005	Mobilità	510	Procedura aperta il 27 maggio 2005 e revocata il 18 luglio da IBM.
	Avviati 2 programmi unilaterali di dimissioni incentivate: uno individuale con chiusura al 10-6-2005 e un altro pubblico con chiusura al 30-6-2005	624 + <u>236</u> <u>860</u>	Impiegati e quadri Dirigenti Totale [Stima sind.le 1200 dimissioni]