



Representing all Employees of IBM and IBM-subidiaries in the European Countries

INFORMAZIONI
DAL

COMITATO AZIENDALE EUROPEO IBM

n.3/2006

Rappresenta gli **8.938 lavoratori IBM** delle 10 società' del Gruppo IBM ITALIA

XIV Regular Meeting
Bruxelles, 24-26/10/2006

NOTIZIE PRINCIPALI

RISULTATI FINANZIARI

Profitti positivi per i due IOT:
quinto quarter di crescita. Italia
in ripresa. Customer satisfaction
da migliorare.

CLIMA E MORALE INTERNO

IBM riconosce l'esistenza di un
problema motivazionale in
Europa, come sottolineato dal
Global Pulse Survey. Stanziato
un pool di 167M\$ per incrementi
salariali. Altre iniziative in
programma. Miglioramento del
Performance Bonus.

VENDORIZZAZIONI E ACQUISIZIONI

Nuove vendorizzazioni in Olanda
e Francia, ma nessun impatto in
Italia. Acquisizioni in corso: ISS,
FILENET, MRO.

CUSTOMER FULFILMENT/GISF

Continua l'attività' di
delocalizzazione: alcuni nuovi
dati forniti al CAE, ma il business
case non e' ancora stato fornito,
come richiesto piu' volte.

OPINIONE DEI DELEGATI SINDACALI EUROPEI

"L'Europa ha un serio problema", ha affermato il Chairman del Board di IBM Europa, Mr. Hans Ulrich Maerki, di fronte al Comitato Aziendale Europeo. Gli Europei sono sempre stati capaci di creare ed innovare. E continuano ad esserlo, così' come evidenzia l'ultima classifica di competitività' del World Economic Forum, nella quale risulta che sette paesi europei sono presenti nella top 10*. Invece, a quanto ha detto Mr. Maerki, il costo del lavoro europeo e' troppo alto. Se nulla cambierà', compagnie come IBM continueranno a trasferire il lavoro altrove, a causa della globalizzazione.

Il CAE dà valore alla presenza di Mr. Maerki e comprende la necessità' del cambiamento. Comunque, il CAE fondamentalemente e' in disaccordo con la visione di Mr. Maerki che questi cambiamenti siano di primaria responsabilità' dei singoli governi europei.

Il CAE richiede al management IBM di:

- assumere le proprie responsabilità' e mostrare leadership lavorando attivamente con i rappresentanti sindacali europei per implementare soluzioni innovative e sostenibili, con riferimento alla Strategia di Lisbona che promuove un forte dialogo sociale per gestire questi cambiamenti;
- provare i risultati dei business case, evidenziando che le attività' di spostamento globale sono realmente necessarie e portano benefici a IBM, ai clienti ed ai lavoratori.

Come precedentemente espresso nell'opinione del CAE dell'aprile 2006, un buon clima interno conduce a buoni risultati finanziari, e viceversa. L'Human Capital Index (HCI) di WatsonWyatt dimostra inoltre 'la relazione che esiste fra la gestione del capitale umano e il valore degli shareholders.

L'incremento dell'Earning per Share ratios nelle aziende e' stato valutato per il 64% in 5 anni**. Analizzando i risultati dell'ultimo Global Pulse Survey IBM (3Q 2006), il CAE vuole sottolineare che il livello di soddisfazione dei lavoratori e', e lo e' stato per molto tempo, non solo significativamente al di sotto della media delle migliori compagnie IT, ma anche sotto la media generale del settore industriale. Per realizzare una crescita sostenibile e mobilitare la forza dell'innovazione in Europa, **il CAE richiede al management IBM di:**

- effettuare significativi investimenti per migliorare e recuperare il clima interno, l'orgoglio e il morale dei lavoratori europei, innalzandoli almeno al livello medio industriale;
- fermare ogni ulteriore erosione di salari, compensazioni, pensioni e tipologie di contratti di lavoro in IBM Europa;
- assicurare che vengano effettuati importanti investimenti per quanto riguarda lo sviluppo di skill e venga comunicata una chiara strategia per creare ed attrarre attività' ad alto valore in Europa.

* fonte: WEF, 2006 ** fonte: WatsonWyatt, 2006

Marc Born
Segretario del CAE IBM

Brussels
25 Ottobre 2006



Per maggiori info contatta la tua RSU
oppure il delegato italiano al CAE
(Davide Barillari- IBM - interno 80637
Telefono esterno: 039 6000637)