



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

INFORMAZIONI
DAL

COMITATO AZIENDALE EUROPEO IBM

n.2/2007

Rappresenta gli **8.614 lavoratori IBM** delle 11 società del Gruppo IBM ITALIA

XVI Regular Meeting
Bruxelles, 23-25/10/2007

NOTIZIE PRINCIPALI

NUOVI PBC 2007

IBM conferma che fra le cause del basso morale c'è anche il nuovo sistema di valutazione dei risultati. IBM ha avviato una verifica dei livelli retributivi, grazie ad una società esterna che farà comparazioni con altre aziende del settore.

IBM SUPPLY CHAIN AUDIT:

Il CAE sollecita l'azienda alla responsabilità sociale di impresa: avviati da IBM degli audit in diversi paesi europei, con verifica periodica dei risultati.

OUTSOURCING AT&T

Le conseguenze dell'accordo firmato con AT&T impattano circa 1000 lavoratori IBM in Europa. Un meeting straordinario del CAE si svolgerà il 14/11 a Londra. Tutti i lavoratori italiani network management & delivery sono pregati di contattare al più presto la propria RSU per comunicazioni.

PSD/RICOH:

Nessun aggiornamento riguardo il coinvolgimento della maintenance. IBM non fornisce dati aggiornati sullo stato del progetto di vendorizzazione.

IGF:

IBM conferma che il trend negativo non giustifica una riduzione in quest'area.

OPINIONE DEI DELEGATI SINDACALI EUROPEI

Un clima di lavoro positivo ed ispirato è cruciale per le performance di business di IBM e per il successo a lungo termine della strategia di business aziendale. (...) Sfortunatamente, i risultati dell'ultimo IBM Global Pulse Survey (GPS) mostrano che questi elementi principali sono percepiti in media come insoddisfacenti. Essi sono di molto al di sotto della media di mercato e dei livelli industriali per un numero di quarter consecutivi. (...) Basandosi sullo studio IBM's CEO (2006), una cultura e un clima insostenibile sono identificati come ostacoli più significativi all'innovazione. Si conclude inoltre che lavoratori motivati sono la più importante fonte di idee innovative. Nel contesto globale, il CAE si chiede quanto seriamente il management IBM sia intenzionato ad investire nel miglioramento del clima lavorativo in Europa e a rispondere ad una serie di contraddizioni organizzative. La recente implementazione del nuovo programma di compensazione per i lavoratori, la significativa riduzione delle pensioni e degli altri benefit in alcuni paesi europei, e l'attuale sistema di PBC, incoraggia l'individualismo. Combinando l'attuale sistema di misurazione dei risultati, gli alti target di utilizzazione e le continue differenziazioni fra i lavoratori, il CAE conclude che il vero teamwork e l'innovazione sono ostacolati, mentre la competizione interna è ulteriormente aumentata. In più, lo stile manageriale dominante è percepito come coercitivo e "guidato dalla paura". La competizione interna e la paura non conducono alla fiducia e al rispetto, che è il terzo valore di IBM.

Con una quota del 35%, l'Europa contribuisce significativamente ai buoni risultati finanziari di IBM. Il CAE è orgoglioso di questi risultati, ma si dispiace che il duro lavoro dei colleghi non è riconosciuto conseguentemente. **IBM investe i suoi profitti primariamente nella soddisfazione degli investitori, in particolare nel riacquisto di un grande numero di quote azionarie e incrementando il profitto dell'azione. Lo sbilanciamento dell'attenzione fra clienti, investitori e lavoratori è evidente.** Come sottolineato dalle interviste, molti e molti colleghi stanno lasciando la nostra azienda per cercare migliori opportunità e migliori salari. La leadership di mercato non si raggiungerà senza la leadership nella retribuzione dei lavoratori.

In questo contesto, il CAE richiede al management IBM di:

1. **iniziare la ricostruzione di un'atmosfera di spirito di squadra e fiducia, per garantire un successo a lungo termine**
2. **includere esplicitamente il teamwork come parametro misurabile nel processo dei PBC**
3. **incoraggiare programmi e misurazioni che spingono verso una equa e giusta compensazione economica**
4. **usare gli input che arrivano dai lavoratori per migliorare l'inefficienza dei processi e dei sistemi di misurazione**
5. **investire nei lavoratori e fare un uso migliore delle loro capacità e della loro creatività'**
6. **permettere ai capi di dare priorità al miglioramento del clima lavorativo**
7. **riconoscere le differenze culturali**

Marc Born, Segretario CAE

La Hulpe, 24 Ottobre 2007



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