



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

INFORMAZIONI
DAL

COMITATO AZIENDALE EUROPEO IBM

n.1/2008

Rappresenta gli **8.387 lavoratori IBM** delle 9 società' del Gruppo IBM ITALIA

XVII Regular Meeting
Bruxelles, 21-23/04/2008

OPINIONE DEI DELEGATI SINDACALI EUROPEI

Suddividendo il mondo in due – da una parte i nuovi paesi emergenti e dall'altra le grandi economie mature - IBM e' convinta di poter realizzare nel modo migliore le sue strategie di business e di poter adeguare i suoi sistemi di gestione e di remunerazione alle necessita' e alle caratteristiche specifiche di entrambi i mercati. Il Comitato Aziendale Europeo puo' comprendere e accettare questo approccio e valuta positivamente il concetto che differenti parti del mondo possano funzionare al meglio quando le diverse necessita' e le pratiche locali siano rispettate, comprese e incoraggiate. Di conseguenza, il CAE ritiene che stabilire il quartier generale di IBM per il "nuovo mondo" a Shanghai possa essere considerata una scelta strategica.

Tuttavia, il CAE ha chiara evidenza che la IBM Corporation continuera' ad investire pesantemente, e quasi esclusivamente, nei paesi emergenti. L'esperienza insegna al CAE che negli ultimi anni gli investimenti nei nuovi mercati sono stati finanziati da significativi tagli alle spese, trasferimenti di posti di lavoro e recuperi di efficienza, fondamentalmente in Europa. Proseguire ulteriormente in questa direzione produrra' significativi impatti sullo sviluppo sostenibile di nuove missioni e operazioni in Europa, sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro dei lavoratori europei. Il CAE vuole evidenziare che nel 2007 l'Europa ha contribuito al reddito globale con il 36%, ma con solo il 24% dei lavoratori totali*, in ulteriore miglioramento rispetto ai dati del 2006. Sulla base di questi dati, l'Europa e' di gran lunga il continente con le migliori prestazioni a livello mondiale. Il CAE chiede alla direzione IBM di:

- 1.comprendere che l'Europa e' e sara' un centro importante e interessante per le attivita' economiche, poiche' in grado di fornire contributi solidi e rilevanti
- 2.continuare a investire in Europa in modo significativo
- 3.iniziare a rendere disponibili strumenti per la gestione e la motivazione del personale, che consentano di rispettare e stimolare le capacita' diverse e specifiche presenti in Europa.

Per ottimizzare ulteriormente le capacita' di copertura del mercato da parte di IBM nei confronti dei clienti, in Germania - paese pilota in Europa - e' stata realizzata la **Client Value Initiative (CVI)**. Questa iniziativa sara' poi diffusa nel corso dell'anno anche nel resto dei paesi europei. Il CAE chiede informazioni piu' dettagliate sull'esperienza e i risultati di questo progetto pilota.

Sulla base dei risultati della **Global Exit Survey** effettuata da IBM, il CAE osserva che "Stipendi & Riconoscimenti" e' una delle principali ragioni per cui i lavoratori lasciano l'azienda. Inoltre e' evidente l'esistenza nel 2007 di un chiaro sbilanciamento nei tassi di distribuzione dei PBC fra manager e non-manager. Affinche' i lavoratori siano motivati all'interno dell'azienda, la distribuzione delle valutazioni deve essere indipendente dalla posizione gerarchica dei lavoratori. Il CAE chiede alla direzione IBM di rivedere e correggere urgentemente l'attuale modalita' di distribuzione delle valutazioni e dei compensi.

Il numero di **audit ed indagini** e' aumentato significativamente negli ultimi anni. Il CAE considera essenziale essere in linea con le regole di correttezza nella conduzione degli affari. Tuttavia, sulla base di recenti esperienze, il CAE e' preoccupato per l'approccio accusatore assunto dai gruppi di indagine internazionale. Il CAE dubita della trasparenza e della imparzialita' delle regole di indagine, delle sanzioni e dei processi di appello, e chiede alla direzione IBM:

- 1.fornire ai lavoratori europei una chiara descrizione delle regole di indagine
- 2.rispettare pienamente i diritti individuali dei lavoratori sotto indagine e fornire loro assistenza legale
- 3.ordinare agli investigatori internazionali di agire in modo imparziale, in accordo con le regole e le pratiche locali in Europa.

A nome del Comitato Aziendale Europeo, Marc Born Brussels, April 23, 2008

* Annual report IBM Corporation, fiscal years 2007 and 2006



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



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

INFORMAZIONI
DAL

COMITATO AZIENDALE EUROPEO IBM

n.1/2008

Rappresenta gli **8.387 lavoratori IBM** delle 9 società' del Gruppo IBM ITALIA

XVII Regular Meeting
Bruxelles, 21-23/04/2008

NOTIZIE PRINCIPALI

Risultati aziendali

IBM conferma che i risultati di fatturato sono estremamente elevati e le performance sono in costante crescita, sia per l'IOT SW che per il nostro IMT. Si registra anche un guadagno di quote di mercato. Il Client Satisfaction Survey continua a segnare valori negativi e siamo sotto la media del mercato.

Strategia IBM

IBM afferma di continuare nella direzione della trasformazione verso un modello di azienda integrata globale. Investimenti ed assunzioni sono significative in Brasile, Russia, India e Cina, dove si registra la crescita maggiore. Le funzioni ed i processi locali vengono gestiti a livello region e spostati su un modello globale. Continua la strategia di acquisizioni. La Client Value Initiative, in pilot in Germania, si estendera' in tempi brevi anche agli altri paesi.

Investimenti in Europa

Il numero di lavoratori europei entrati in azienda tramite acquisizioni e' molto elevato. Aumenta il budget dedicato agli incrementi salariali e il budget allocato per il Gross Driven Profit pagato ai dipendenti.

Global Exit Survey

Sono stati presentati al CAE IBM i risultati del survey raccolto fra i dipendenti in uscita dall'azienda. Fra i fattori piu' significativi che spingono i colleghi a lasciare IBM ci sono nell'ordine: Stipendio&Riconoscimenti, Ambiente di lavoro, Conflitto famiglia-lavoro, Utilizzo degli skill.

PBC

Al CAE IBM sono stati forniti i dati relativi alla distribuzione dei PBC 2007, in base a eta', genere e posizione lavorativa. Il CAE sottolinea la discrepanza fra managers e non managers e critica la logica di premiare solo pochi top contributors poiche' questo modello genera un'insoddisfazione fra la maggioranza dei lavoratori.

Indice di soddisfazione dei dipendenti

L'indice di soddisfazione dei lavoratori IBM rimande sotto la media del settore industriale, anche se e' da registrare un lieve incremento rispetto al 4Q07.

Controlli sulla catena dei subfornitori

IBM continua a fornire al CAE informazioni riguardo la Responsabilita' Sociale di Impresa a seguito del processo di auditing avviato da qualche tempo sulla catena di subfornitura. Le anomalie riscontrate sono sotto analisi e sono state avviate delle azioni di revisione.



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