

## **ELEZIONI RSU E RLS IBM di Roma Bilancio e Programma della FIOM CGIL**

**Dal prossimo 25 novembre all'11 dicembre si voterà nelle sedi IBM di Roma per il rinnovo della R.S.U. (Rappresentanza Sindacale Unitaria) e degli R.L.S. (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza).**

### **LA FIOM IN AZIENDA.**

Nel corso degli ultimi tre anni, il Coordinamento Nazionale delle RSU IBM Italia (organismo i cui componenti sono eletti dalle RSU di tutte le sedi italiane e che vede una netta maggioranza di Rappresentanti Sindacali eletti nelle file della FIOM CGIL) ha raggiunto **un accordo con l'azienda, nel 2007. in materia di Quinto elemento e Premio di Risultato.**

Con tale accordo, non solo si è complessivamente incrementato quanto erogato con il precedente Premio di Risultato, ma se ne è consolidata una parte considerevole nel nuovo istituto del Quinto Elemento, tramutando in tal modo una parte di premio quadriennale (e quindi istituto valido per soli quattro anni e soggetto all'incertezza dei risultati) in una voce fissa dello stipendio che non può più essere persa dal lavoratore. Con lo stesso accordo del 2007 **si è anche ottenuto un aumento del contributo IBM al CADGI.**

Ricordiamo che tale istituto, frutto di un accordo sindacale e non certo elargizione aziendale, era in una situazione di deficit economico che rischiava seriamente di comprometterne l'esistenza. . Con tale accordo si è riusciti, incrementando il contributo versato dalla IBM, a mantenere in vita il CADGI.

**L'accordo inoltre prevede che sicuramente nel 2010 si dovrà ridiscutere il nuovo contributo aziendale,** adeguandolo alle nuove esigenze. E' inoltre da notare che sicuramente ha avuto un effetto molto positivo l'elezione unitaria di tanti componenti il Coordinamento Nazionale nel Consiglio di Amministrazione del Cadgi : con le maggiori entrate ottenute dall'accordo e con una più oculata gestione si è riusciti a migliorare, per esempio, i rimborsi per gli occhiali e per le cure specialistiche, e ad introdurre una voce di grande valore etico come il contributo per le spese mediche per cane guida delle persone non vedenti.

Sempre nel 2007 è stato firmato un **accordo che ha incrementato i rimborsi per l'auto propria.**, introducendo una terza fascia di rimborsi chilometrici per le vetture a benzina di cilindrata superiore ai 1.500 cc e incrementando del 9% tutti i rimborsi chilometrici. E' da rimarcare l'importanza di tale accordo, in quanto recentemente l'azienda non ha potuto, proprio in virtù di tale impegno, procedere a un adeguamento in peggio dei rimborsi auto.

### **Le cessioni di ramo d'azienda**

Occorre dire subito che, in presenza di una legislazione che permette ai datori di lavoro di fare praticamente tutto, è molto difficile riuscire ad evitare le cessioni in mancanza di una mobilitazione forte e compatta dei lavoratori coinvolti e dei loro colleghi.

Nel corso degli ultimi anni abbiamo riscontrato, inoltre, un irrigidimento da parte IBM che, in tali operazioni, spesso ha dimostrato nei fatti la propria volontà di non sottoscrivere accordi che mantenessero realmente i trattamenti precedenti.

Teniamo però a far presente che la FIOM CGIL ha sempre dato il proprio supporto ai lavoratori coinvolti, non solo prima del passaggio, ma ovviamente anche dopo: è di questi giorni la vertenza **MVS**, o il supporto dato ad **InfoPrint** per creare la propria R.S.U.

### **Un nuovo ruolo per i delegati FIOM CGIL**

Abbiamo contribuito a migliorare l'autostima delle persone, denunciando le burocrazie e le procedure spersonalizzanti, per una riaffermazione e difesa dei colleghi come persone prima che come lavoratori.

Per la prima volta siamo entrati nell'analisi delle tematiche relative ai processi aziendali (cfr. documento **“Alcune riflessioni su quel che ci aspetta per il 2009”** elaborato dal Coordinamento Nazionale), ponendoci come interlocutori aziendali anche sul piano dell'organizzazione del lavoro.

Di tali argomenti si è discusso con l'azienda in più di un'occasione, ed abbiamo chiesto ed ottenuto due incontri al Ministero dello Sviluppo Economico per presentare con forza i nostri timori

e le nostre proposte.

Nell'affrontare questo nuovo ruolo, abbiamo cercato anche di usare un linguaggio in linea con i nuovi bisogni delle persone, appoggiandoci a strumenti di comunicazione svecchiati e migliorati, utilizzando nuove tecnologie a supporto dei lavoratori (sito RSU, apertura nuovi blog, 2 caselle di posta a Roma per i colleghi, sperimentazione della votazione elettronica, etc.). La FIOM è impegnata a rinnovare ulteriormente le modalità di contatto e coinvolgimento dei lavoratori. Pur restando imprescindibile il rapporto diretto, potenzierà quei canali di comunicazione a due vie anche attraverso gli strumenti elettronici (blog, votazioni ...)

Nella costruzione di questa e delle altre iniziative, ci siamo rivolti a iscritti e simpatizzanti prescindendo dalla loro collocazione politica e/o dal loro livello aziendale, affinché la proposta elaborata fosse la più condivisa possibile. Crediamo di aver raggiunto un alto livello di dialettica con i nostri colleghi che ci hanno confermato estremo interesse verso questo modo "nuovo" di fare sindacato.

A ulteriore conferma di questa valutazione, basti citare il lavoro avviato su analisi del CLAIM e della PBC, insieme alle altre RSU; abbiamo l'obiettivo di estendere questo tipo di ragionamento anche alle altre procedure aziendali. Cercheremo, quindi, di produrre un'analisi critica sulle aree aziendali di maggiore impatto anche per consentire a tutti i colleghi di essere attori e non soggetti passivi degli strumenti di lavoro.

Infine, stiamo studiando da tempo un'alternativa reale all'*assemblea*, strumento che mostra segni di logoramento sia in termini di scarsa partecipazione che di modalità di intervento. Anche se l'assemblea resterà come momento certo e ufficiale di espressione democratica, proporremo e ci faremo proporre da voi nuovi modi di comunicazione / incontro/ confronto che interpretino meglio la sensibilità dei colleghi e consentano una partecipazione più agevole.

Le frequenti campagne di volantaggio e i referendum hanno rappresentato, e continueranno a farlo, un valido strumento di informazione sindacale e di presenza fisica dei propri rappresentanti sindacali, disponibili alla discussione ed al confronto con i lavoratori, in un tempo in cui tutto questo sembra essere un esercizio superfluo.

I delegati FIOM CGIL continueranno il lavoro di monitoraggio del livello di disagio psicologico nell'ambiente di lavoro, attivandosi, come avvenuto in passato, sia presso la direzione del personale o, in ambito RLS, presso le strutture ASL di competenza.

### **La realtà femminile**

Una consistente presenza femminile tra i delegati della Fiom ha permesso e permetterà un facile avvicinamento e coinvolgimento delle lavoratrici, in particolare le più deboli. Le delegate FIOM CGIL sono intervenute, dove necessario, per favorire Telelavoro o Part-time. C'è ancora molto da fare in questa azienda per ciò che riguarda la consapevolezza di una condizione di discriminazione nel lavoro femminile in vari aspetti della vita lavorativa: reddito, avanzamento di carriera, precarietà dei percorsi lavorativi, servizi sociali (vedi nidi aziendali), conciliazione dei tempi di vita coi tempi del lavoro. Continueremo a rivendicare **il lavoro delle donne per le donne** all'interno e all'esterno del posto di lavoro.

### **Il CAAF CGIL in azienda**

Abbiamo puntualmente gestito l'assistenza fiscale ai lavoratori realizzata da un esperto della CGIL, consentendo a molti colleghi di ottenere un valido supporto consulenziale senza allontanarsi dal posto di lavoro. Offerta che verrà mantenuta anche nei prossimi anni.

### **Il futuro**

E' ovvio che il 2010 si profila come un altro anno incerto su cui è difficile fare previsioni attendibili. Ciò che sicuramente ci sentiamo di dire è che continueremo a monitorare la situazione informando dettagliatamente i colleghi, a proporre i nostri suggerimenti all'azienda e che, se la situazione lo richiederà, non esiteremo a ricorrere nuovamente alle istituzioni e ad organizzare la mobilitazione necessaria fra i lavoratori IBM, anche raccordandoci con le altre realtà sindacali.

Ricordiamo inoltre che sarà compito di tutte le forze sindacali in IBM, nessuna esclusa, mettere in campo iniziative per ottenere una positiva conclusione dei rimanenti punti della piattaforma per il rinnovo del contratto integrativo aziendale. ([www.lomb.cgil.it/rsuIBM/2006o12.htm](http://www.lomb.cgil.it/rsuIBM/2006o12.htm))

## **I DELEGATI FIOM IN R.S.U.**

Siamo sempre riusciti ad operare una sintesi e/o mediazione delle diverse posizioni sindacali presenti in RSU per realizzare l'interesse dei lavoratori. La maggior parte delle iniziative sono state condotte unitariamente, pur nel rispetto delle differenti impostazioni sia di analisi che di metodo. Alcune proposte sono state invece pensate e realizzate solo dalla FIOM perché toccavano temi specifici della nostra organizzazione sindacale o perché le diverse valutazioni impedivano di operare una sintesi valida. Anche per il futuro ricercheremo con il massimo impegno una convergenza sui temi condivisi, nello spirito di una rappresentanza sindacale **unitaria**.

## **I DELEGATI FIOM E IL CONTRATTO NAZIONALE.**

A gennaio 2008 era stato firmato unitariamente da FIOM- CGIL, FIM-CISL e UILM-UIL , un Contratto di categoria dei metalmeccanici, della durata normativa di quattro anni (scadenza 31/12/2011) ed economica di due anni. LA FIM e la UILM hanno illegittimamente disdettato il contratto, senza la FIOM (la più grande organizzazione sindacale fra i metalmeccanici) e contro la maggioranza dei lavoratori che si erano espressi a favore della piattaforma FIOM.

In tal modo FIM e UILM hanno anche procurato un danno ai lavoratori perché hanno firmato il più basso rinnovo economico del contratto nazionale a memoria d'uomo!

LA FIOM CGIL sta rivendicando con forza l'**applicazione della democrazia sindacale, che prevede che gli accordi sindacali vengano sottoposti al voto vincolante di tutti i lavoratori interessati, iscritti e non iscritti.**

Tale elementare regola di democrazia è già presente da sempre nel regolamento del Coordinamento IBM che sottopone tutti gli accordi al voto dei lavoratori.

## **I DELEGATI FIOM E L'EUROPA.**

Due delegati FIOM di Roma sono stati impegnati intensamente a supporto del rappresentante italiano al CAE, in particolare negli ultimi tempi in cui si è rinegoziato l'accordo tra CAE ed IBM a livello europeo. Tutte le informazioni o le iniziative provenienti dal CAE sono state diffuse in maniera tempestiva e capillare tra i lavoratori. Il futuro ci vede impegnati ad elaborare ulteriori strategie che consentano al Comitato Aziendale Europeo di trasformarsi da organo puramente consultivo ad organismo avente un qualche potere decisionale e, quindi, in grado di accedere ad un livello di trattativa con l'azienda. Obiettivo oggi particolarmente importante, alla luce di una riorganizzazione del modello lavorativo che privilegia le decisioni sovra-nazionali rispetto alle direttive del singolo paese. Solo l'unità tra lavoratori di diverse realtà geografiche può consentire di ottenere qualche risultato rispetto a decisioni sempre più frequentemente pensate altrove ed esportate nei singoli paesi.

## **I DELEGATI FIOM E LA SOCIETA'.**

Al di là dell'impegno personale di molti delegati in numerose realtà di aiuto al disagio sociale, abbiamo segnalato e continueremo a sostenere iniziative di aggregazione tra i lavoratori e proposte a forte contenuto sociale. Come negli anni passati, anche nei prossimi tre anni, continueremo a farci parte attiva nella raccolta fondi a favore di Emergency, parteciperemo e sosterrremo tutte le manifestazioni della CGIL o di chiunque rappresenti valori nei quali ci riconosciamo (cfr. referendum contro le modifiche costituzionali del 2006, sciopero per la sicurezza sul lavoro/Thyssen Krupp del 2007 e 2008, recente manifestazione per la libertà di stampa).

Non ci stancheremo di sostenere e riproporre la forza del "gruppo" contrapposto all'individuo.

## **I DELEGATI FIOM E LA SICUREZZA SUL POSTO DI LAVORO.**

L'attività RIs in questi anni è stata indirizzata verso la continua vigilanza sul rispetto delle norme di prevenzione con attenzione anche alla verifica dei problemi strutturali della sede del Torrino. Abbiamo segnalato all'azienda le disfunzioni dei processi (molto spesso più espletamenti burocratici che strumenti di soluzione dei problemi) di manutenzione di sede. Sarà proprio questo punto uno dei principali motivi di impegno affinché il lavoratore non venga gravato di responsabilità (chiamate, e-mail, apertura ticket ...), non di sua pertinenza, relative alla manutenzione. Cercheremo sicuramente di dare una attenzione particolare ai lavoratori distaccati presso i clienti per verificare il rispetto delle norme sulla sicurezza anche all'esterno della nostra

sede.

Da anni ci stiamo battendo affinché una significativa cura sia indirizzata verso i problemi relativi allo stress e disagio nell'ambiente di lavoro. Nonostante i ripetuti tentativi di intraprendere un percorso comune con l'azienda, almeno per tentare un monitoraggio, le nostre richieste sono sempre rimaste inascoltate. La risposta dell'azienda è che si usano "survey" per monitorare lo stress. Questo strumento di business, controllato esclusivamente da una parte, non può essere secondo noi un mezzo per monitorare il grado di stress dovuto ai processi ed in generale all'ambiente di lavoro. Ci adopereremo per praticare tutte le strade che la legge attuale, recentemente modificata, ci metterà a disposizione, collaborando con la ASL di competenza per trovare una via condivisa per affrontare il problema della valutazione del grado di stress. Oltre a questo saremo attenti ad indirizzare, a riguardo, specifici problemi di singoli o gruppi di lavoratori, mettendo a frutto le esperienze maturate negli ultimi anni.

## **APPELLO AL VOTO.**

Come è a tutti noi noto, l'IBM è sempre stata molto attenta nella gestione del personale.

Questo non vuol dire che abbia sempre fatto gli interessi dei lavoratori.

Molti di noi vivono giornalmente comportamenti aziendali al limite del mobbing.

A tutto ciò vanno aggiunti i senza voce: gli stagisti e i lavoratori in formazione lavoro che non "possono" lamentarsi del trattamento personale subito.

Cosa dire delle donne, spesso sottovalutate ed escluse da carriera e incrementi di stipendio.

Un quadro complessivo poco edificante.

La nostra difesa da tutto ciò ha un solo nome: reciproco aiuto o, se preferite, "tutti insieme si vince".

In un periodo dove aree emergenti fanno guadagni da capogiro con costi del lavoro irrisori, la tentazione di "delocalizzare" è forte, quasi una necessità per sostenere il mercato.

Ma non è il nostro caso ....

Non siamo la piccola azienda a conduzione familiare che deve vedersela con la concorrenza di chi produce a costi bassissimi, siamo la grande multinazionale che, anche se in alcune zone, come in Europa, non ha raggiunto i due digit di guadagno promessi agli investitori, non è mai andata in rosso in queste aree e ha raggiunto un risultato globale quasi doppio del promesso.

Allora perché ridurre il personale ? Per guadagnare di più !

Quando, aiutate da un liberismo che ha creato nuove forme di "lavoro atipico" e giustificate da una situazione economica di crisi creata dai castelli di carte dei giochi finanziari, le aziende hanno una scusa in più per "ridurre il costo del lavoro" , è ancora più importante tenersi informati e partecipare alla vita sindacale della propria azienda.

Perché il vero problema non sarà dei dimissionati e dei ceduti con ramo d'azienda, ma sarà di chi rimane perché sarà ricattabile e ricattato (se produci di più a parità di retribuzione forse non ti caccio).

E solo un sindacato più forte e compatto potrà fare da argine alla maggiore pressione aziendale.

I lavoratori che si riconoscono nella FIOM hanno sempre lottato all'interno di questa azienda per i **diritti di tutti i lavoratori.**

Vi chiediamo, ora, una partecipazione ancora maggiore alle dinamiche sindacali aziendali per potere, tutti insieme, lavorare per la difesa dei posti di lavoro e dei livelli di trattamento che sono stati conquistati con le lotte e l'impegno degli anni passati.

**Diamo forza alla FIOM CGIL con la nostra partecipazione e con il nostro voto.**

Roma, Novembre-Dicembre 2009

*I candidati FIOM CGIL per l'elezione della R.S.U. e degli R.L.S*