

Federazione Impiegati Operai Metallurgici

COMPENSORIO DI MILANO

Corso di Porta Vittoria 43
20122 Milano
c.f. 80120130150

Telefoni 0255025227-220

Fax 0255180256

e-mail: fiom.mi@cgil.lombardia.itSito web: www.fiom.milano.it

Milano, 14 aprile 2011

Prot: 1946

RACCOMANDATA A MANO

Spett.le

IBM ITALIA S.P.A.

Via Circonvallazione Idroscalo

20090 Segrate (MI)

All'attenzione della dott.ssa Claudia Napoli

Oggetto: informazioni sul calcolo del Premio di Risultato 2010.

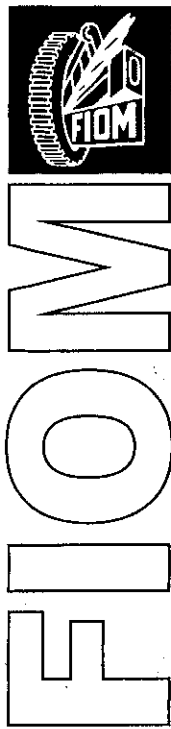
La Rappresentanza Sindacale Unitaria IBM ITALIA ha segnalato alla scrivente Organizzazione Sindacale condotte della Vostra Società che appaiono in contrasto con le previsioni dell'Accordo Sindacale Aziendale 26 ottobre 2007 (di seguito l'Accordo) e comunque non rispettose dei doveri di corretta e leale informazione nei confronti della stessa rappresentanza sindacale.

Come noto, il citato Accordo prevede che il valore del Premio di Risultato sia commisurato all'andamento di un indicatore denominato "pool IBM" che è, a sua volta, il «risultato dell'integrazione degli indicatori delle performance aziendali denominati Profit Growth e Revenue Growth» (cfr. articolo 4.1 dell'Accordo)

Più precisamente «tali indicatori sono stati identificati sia in quanto universalmente accettati come misuratori di performance aziendali, sia in quanto fanno parte degli elementi di certificazione dei bilanci aziendali e sono stati armonizzati in un unico parametro complessivo denominato "pool IBM" uguale per tutti i settori aziendali. Le parti concordano, quindi, l'istituzione di un Premio di Risultato di valore teorico, denominato "Base di Riferimento" (Brf), e determinato in percentuale della retribuzione annua lorda. L'ammontare del PdR effettivamente erogato sarà una percentuale della "Brf" e sarà funzione dei risultati operativi delle IBM secondo l'applicazione della seguente formula: $PdR = Brf \times \% \text{ collegata ai risultati}$ » (cfr. art. 1 dell'Accordo).

L'Accordo prescrive, inoltre, che «in apposito incontro da tenersi di norma entro il mese di marzo di ogni anno (anno n) sarà data informazione relativamente a: - La % di pagamento da applicare alla "Brf", sulla base dei risultati dell'anno precedente (anno n-1), il PdR risultante verrà erogato con il primo cedolino utile; - La definizione dei parametri validi per l'anno in corso (anno n)» (cfr. art. 2 dell'Accordo).

Nel corso di questi anni, la percentuale di pagamento da applicare alla "Base di riferimento" è stata progressivamente decrescente: 84 per cento nel 2007; 78 per cento nel 2008; 64 per cento nel 2009. Tale andamento era coerente con l'andamento di almeno uno dei due indicatori delle performance



aziendali che, a mente dell'Accordo, erano "integrati" nel *Pool IBM*. Ad esempio, nel 2008, il *Profit Growth* cresceva rispetto al 2007, ma il *Revenue Growth* era inferiore all'anno precedente, così da non rendere completamente irragionevole una lieve flessione della percentuale di pagamento (sei punti). Parimenti, nel 2009, entrambi gli indicatori erano inferiori al precedente anno 2008, così da motivare una più accentuata flessione della percentuale di pagamento (quattordici punti).

Nel 2010, finalmente, entrambi gli indicatori registravano una crescita rispetto al precedente anno 2009, così da legittimare l'aspettativa di una crescita della percentuale di pagamento del Premio quantomeno rispetto al valore particolarmente depresso dell'anno precedente.

Inopinatamente, lo scorso 23 marzo, la Vostra Società comunicava al Coordinamento delle RSU che «sulla base dei risultati economici del 2010, il *Pool IBM* vale 54,2%», il che significa altri dieci punti in meno rispetto all'anno precedente. Si noti che la perdita è ancora più consistente di quella verificatasi nel 2008 rispetto al 2007, anno nel quale si era comunque registrata la decrescita del *Revenue Growth*.

I rappresentanti sindacali hanno immediatamente fatto notare che, sulla base dei dati pubblicati dalla SEC, entrambi gli indicatori delle *performance* aziendali erano cresciuti rispetto all'anno precedente e che pertanto anche il *Pool IBM* (che -ricordiamolo- sulla base di quanto pattuito deve essere il risultato dell'integrazione dei due indicatori) avrebbe dovuto crescere.

I rappresentanti sindacali chiedevano pertanto di conoscere le ragioni di tale risultato "anomalo" e, soprattutto, di ottenere tutte le informazioni idonee a comprendere quale fosse il meccanismo di "integrazione" adottato dalla Società e che portava a tale esito paradossale.

Tale richiesta del soggetto sindacale, firmatario dell'Accordo e destinatario della *informazione relativa alla percentuale di pagamento*, veniva completamente disattesa dalla delegazione aziendale, che si limitava ad affermare -tra il reticente e l'imbarazzato- che "la valutazione (del *Pool IBM*) deve essere contestualizzata".

La scrivente Organizzazione sindacale territoriale ritiene che quanto affermato dai rappresentanti della Vostra Società non sia né sufficiente, né idoneo a soddisfare l'obbligo di informazione previsto dall'Accordo e che comunque i principi di correttezza e buona fede

impongano ad IBM ITALIA di fornire alle Rappresentanze Sindacali tutti gli elementi di conoscenza relativi alle modalità di calcolo del *Pool IBM*, in particolare a fronte di una situazione come quella descritta (crescita di entrambi gli indicatori di *performance* aziendale; decrescita del Premio di Risultato da pagare ai lavoratori).

La scrivente Organizzazione Sindacale invita pertanto la Vostra Società a riconvocare immediatamente il Coordinamento delle RSU al fine di fornire, in un apposito incontro, tutte le informazioni relative all'oggetto della presente.

In caso contrario, si riserva ogni più opportuna azione a tutela dei diritti dei lavoratori e delle prerogative sindacali.

Distinti saluti.

Il Segretario Generale
Fiom-Cgil di Milano
Elvira Sciancati



14/4/2011
PER RICEVUTA
N. 2/M.