

## Quattro forme di costrizione organizzativa IBM e una richiesta dei lavoratori

Prendiamo spunto dall'Articolo 41 della Costituzione italiana, che contempla nell'ordine i seguenti due importanti aspetti:

**“1. L'iniziativa economica privata è libera.**

**2. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. [omissis]”**

Ciò di cui si sente parlare in molte occasioni e in molte iniziative IBM è generalmente solo il primo punto: il business e in taluni casi un eccesso di autorità e discrezionalità direttiva.

Passiamo in rassegna sinteticamente quattro contesti, tra loro collegati, nei quali l'equilibrio tra i due punti sopra sembra essere troppo sbilanciato.

**1. L'inadeguata distribuzione delle attività lavorative tra lavoratori IBM:** esistono molti casi in cui ci sono persone oberate di lavoro che fanno straordinari e reperibilità e per contro persone lasciate completamente scariche. Non si tratta di mancanza di competenze delle persone scariche, queste potrebbero eventualmente essere acquisite con affiancamenti seri e in buona fede. Un modello organizzativo a matrice forte, dove l'azienda affida ai Project Manager l'ingresso o la fuoriuscita da un progetto, dovrebbe essere ben consapevole che espone a seri rischi di emarginazione lavoratori privi di sponsor o più deboli.

**2. L'inadeguata distribuzione delle attività lavorative tra lavoratori non IBM:** con l'introduzione dei CIC (centri esterni ad IBM da cui attingere risorse a basso costo) si viene a creare un ulteriore sbilanciamento e di fatto emarginazione lavorativa ancora una volta causata da scelte organizzative. Il costo “formale” di un lavoratore esterno, la cosiddetta “rate” che IBM applica nella gestione dei costi di un progetto, è molto più bassa rispetto a quella di un lavoratore IBM. Dunque, anche a parità di competenze, il lavoratore esterno è **formalmente** più vantaggioso rispetto a quello interno. Nei fatti, invece, mentre il lavoratore interno viene stipendiato e tenuto senza far niente, quello esterno rappresenta un costo aggiuntivo per l'azienda.

**3. Il rigido inquadramento in job role arbitrari e strumentalmente utilizzati dall'azienda:** esiste in IBM un cosiddetto “Primary Job Role”. Tale ruolo principale viene arbitrariamente attribuito dal manager di primo livello e può essere cambiato solo da questi, in accordo alla linea aziendale. Può succedere per esempio che una persona che fa di fatto il Project Manager abbia il Primary Job Role di Project Administrator: nel momento in cui l'azienda apre una procedura di licenziamento collettivo per esempio sul profilo di Project Administrator, quel Project Manager vi sarà incluso in maniera più o meno artificiosa e più o meno voluta. Anche questo aspetto è una forzatura organizzativa che settorializza troppo i lavoratori sia individuandoli ad personam nelle

procedure di licenziamento sia restringendo il loro campo d'azione nelle diverse attività e potenzialità che invece potrebbero esprimere.

**4. La mancanza effettiva di seri piani di formazione:** come già evidenziato in precedenti comunicati, l'azienda in taluni casi sottopone alcuni malcapitati ai cosiddetti PIP (Performance Improvement Plan). Sono discutibili piani fatti su argomenti non condivisi con il lavoratore, di assai dubbia utilità e talvolta anche incompatibili con le caratteristiche del lavoratore che li subisce. Come già detto "sembrano avere lo scopo di identificare le persone da allontanare dall'azienda e di stressarle oltremodo." Spesso le stringenti "verifiche" e le iterate estensioni si sono coordinate con le date delle ripetute chiamate a colloquio per "invitare" i lavoratori alle dimissioni incentivate o con i termini di adesione ai vari piani di fuoriuscita.

Viceversa se da una parte l'azienda è così insistente nel somministrare ad libitum ad alcune persone tali PIP, anche senza avere una vera coordinazione o finalità di business, tenendo le persone lontane da una vera attività lavorativa, anzi marginalizzando il loro ruolo e impoverendole, dall'altra l'azienda si dimentica completamente di riqualificare seriamente il personale sistematicamente e ripetutamente dichiarato in esubero. E' il caso per esempio dei test specialist: essi venivano dichiarati in esubero con la procedura di licenziamento collettivo del 11/03/2016. Tale procedura veniva risolta con travagliato accordo tra le parti, che prevedeva anche l'adesione volontaria e la conservazione di molte delle figure in oggetto. Il 6/12/2016 con nuova procedura di licenziamento collettivo, gli stessi test specialist venivano nuovamente dichiarati in esubero, evidenziando la mancanza di effettivo interesse per il reinserimento delle persone. Con ulteriore analogo accordo basato anche sulle adesioni "volontarie" incentivate, anche in questa procedura venivano conservate le figure di test specialist in oggetto. La possibilità che ora a tali lavoratori è ancora una volta offerta è quella di continuare a cercarsi attività con quel ruolo - confermandolo - ed attendere una nuova azione con la quale saranno nuovamente dichiarate in esubero.

**Di fronte a tali svariate forme di costrizione organizzativa, che costantemente incidono sull'equilibrio delle persone, la richiesta è quella di una maggior attenzione alle persone e alla dignità umana: una più opportuna e responsabile distribuzione delle attività lavorative e ADEGUATI, REALI e NON STRUMENTALI piani di riqualificazione e di prospettiva, soprattutto per il personale già dichiarato in esubero nelle precedenti procedure.**

Addì 17 febbraio 2017

RSU IBM Italia sede di Bari  
RSU IBM Italia sede di Catania  
RSU IBM Italia sede di Palermo  
RSU IBM Italia sede di Roma