ASSOLOMBARDA

**Lavoro, Welfare e Capitale umano**
Area Sindacale

Trasmissione via pec

Milano, 7 luglio 2021
Prot. n. 1854 – MECC - LAN/lr

Spettabile
**MINISTERO DEL LAVORO**
**DG TUTELA DELLE COND. DI LAVORO – DIV. VIII**
Via Fornovo 8
ROMA

e p.c. Spettabili
**FIM-CISL NAZ.LE**
**FIOM-CGIL NAZ.LE**
**UILM-UIL NAZ.LE**
**USB Naz.le**
**FIRST-CISL Naz.le**
**FISAC-CGIL Naz.le**
**UILCA Naz.le**
**FABI Naz.le**
ROMA

Spettabile
**FIM-CISL**
MILANO
ROMA
PADOVA

Spettabile
**FIOM-CGIL**
BARI
BOLOGNA
MILANO
PADOVA
NAPOLI
TORINO
ROMA

Spettabile
**UILM-UIL**
NAPOLI
ROMA
PADOVA

Spettabili
**FIRST-CISL**
**FISAC-CGIL**
**UILCA**
**FABI**
MILANO

e p.c. Agenzie e/o Enti Competenti delle Regioni:
- Veneto
- Piemonte
- Puglia
- Emilia-Romagna
- Lazio
- Campania
- Lombardia

e p.c. Associazioni territoriali di:
- TORINO
- ROMA

e p.c. Spettabile
**FEDERMANAGER Naz.le**
ROMA

Spettabile
**USB**
ROMA

Spettabile
**ALDAI**
MILANO

e p.c. Spettabile
**IBM ITALIA S.p.A**
Circonvallazione Idroscalo
SEGRATE MI

Spettabile
**FEDERMANAGER**
BOLOGNA
PADOVA
ROMA

**Sede Legale**
20122 Milano, Via Pantano 9
Tel. 02 583701 Fax 02 58304507
assolombarda@assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152

www.assolombarda.it
www.genioeimpresa.it

**Lodi**
26900 Lodi, Via Haussmann 11/I - Tel. 0371 45761 Fax 0371 431875 - lodi@assolombarda.it
**Monza e Brianza**
20900 Monza, Viale Petrarca 10 - Tel. 039 36381 Fax 039 3638208 - monza@assolombarda.it
**Pavia**
27100 Pavia, Via Bernardino da Feltre 6 - Tel. 0382 37521 Fax 0382 539008 - pavia@assolombarda.it
- Ufficio di Vigevano - 27029 Vigevano PV, Viale Giuseppe Mazzini 34 – Tel. 0381 697811 Fax 0381 83904
- Ufficio di Voghera - 27058 Voghera PV, Via Emilia 166 – Tel. 0383 34311 Fax 0383 343144

ASSOLOMBARDA

**Oggetto: Procedura per riduzione di personale – legge 23.7.1991, n. 223 e successive modifiche – artt. 4 e 24**

Ai sensi e per gli effetti della l. 23 luglio 1991, n. 223, artt. 24 e 4 e successive modificazioni e/o integrazioni, Vi comunichiamo che IBM Italia S.p.A. (d'ora in poi "IBM Italia" o la "Società"), con sede legale in Segrate (MI) - Via Circonvallazione Idroscalo snc - deve procedere al licenziamento collettivo per riduzione di personale in esubero per un numero di 342 addetti, di cui 275 tra impiegati e quadri e 67 dirigenti, attualmente in forza presso le strutture e sedi di IBM Italia, come individuati, rispettivamente, nei prospetti allegati.

La procedura in oggetto si inserisce sullo sfondo dell'annoso processo di trasformazione che, per preservare e consolidare lo storico posizionamento competitivo, il gruppo IBM di International Business Machine Corporation (di seguito anche "**IBM Corporation**" o "**IBM**") ha intrapreso per far fronte alle sfide dell'evoluzione del settore, sempre più competitivo, *dell'Information Technology*.

L'investimento prioritario di IBM nei suoi "imperativi strategici" (cd. *strategic imperatives*), vale a dire nelle aree cruciali che possano garantire contestualmente crescita e competitività alla IBM (in particolare, il Cloud Ibrido e Intelligenza Artificiale), ha evidenziato da un lato l'esigenza di riallineare il contenuto dei ruoli professionali ai nuovi obiettivi di business e di aggiornamento delle competenze. Per altro verso, ha messo in luce l'obsolescenza di alcuni servizi e determinate funzioni, riflessa dai risultati finanziari di IBM, in particolare riconducibili ai livelli di prestazioni di specifiche unità di business.

L'istanza di rivisitazione del modello organizzativo e di business di IBM, in risposta alle esigenze del mercato, ha subito un'accelerazione a seguito delle sfide legate alla gestione dell'emergenza sanitaria da Covid-19. Determinando l'emersione di un nuovo ecosistema di relazioni e di conseguenza di nuove modalità di lavoro, l'emergenza sanitaria ha, infatti, impattato notevolmente sulle prestazioni delle organizzazioni.

Nel prosieguo, verrà, dunque, delineato il contesto in cui IBM opera, e in cui devono inquadrarsi le azioni strategiche del Gruppo, o dell'innovazione e dell'implementazione della capacità competitiva (**par. 1**). In questo ambito, saranno analizzati i risultati finanziari, a livello globale ed europeo, con particolare attenzione alla situazione locale in Italia.

Saranno, quindi, illustrati i motivi tecnici, organizzativi e produttivi da cui discende l'esubero del personale impiegato nelle sedi e nelle strutture di IBM Italia (**par. 2**). Saranno evidenziate in quest'ottica le ragioni per cui è da escludersi la possibilità di adottare misure alternative, idonee a evitare i licenziamenti collettivi in oggetto.

Riportate le informazioni relative al numero, alla collocazione aziendale e ai profili professionali del personale eccedente, i motivi per cui non possono essere prese in considerazione misure alternative (**par. 3**), nonché del personale abitualmente impiegato in IBM (**par. 4**), verranno, inoltre, annunciati i tempi di attuazione del programma di riduzione del personale (**par. 5**), con riferimento alle misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale derivanti dall'attuazione del programma medesimo (**par. 6**).

## 1. LE AZIONI STRATEGICHE DI IBM. ANALISI DI CONTESTO E RISULTATI FINANZIARI.

### 1.1 IL MODELLO di BUSINESS IBM NEL CONTESTO GLOBALE.

Nel contesto attuale di sviluppo industriale, le tecnologie digitali costituiscono fattori abilitanti fondamentali dei processi di trasformazione aziendale, consentendo di movimentare nuove fonti di valore economico, attraverso l'incremento della produttività ed efficienza dei processi, della flessibilità organizzativa e velocità di risposta.

In questo contesto, le azioni intraprese da IBM si sono orientate verso l'offerta di un portafoglio ampio di servizi, con soluzioni tecnologiche ed industriali innovative e personalizzate, attraverso un'assistenza al cliente qualificata e omnicomprensiva, dalla fase di progettazione

alla costruzione e manutenzione dei sistemi di produzione e dei prodotti. A tale scopo è, dunque, risultata funzionale la (ri)definizione del modello organizzativo aziendale, per consentirne una maggiore adeguatezza al mercato.

In particolare, il mercato dell'IT è - e sarà caratterizzato - da un progressivo ridimensionamento della produzione dei tradizionali processi tecnologici, a favore dei processi di automazione, del potenziamento dell'intelligenza artificiale e della sicurezza informatica, la cosiddetta *cybersecurity*.

Di conseguenza, la trasformazione strutturale di IBM come impresa cognitiva, nella sua seconda fase - recentemente annunciata - ha il suo fulcro nell'ottimizzazione delle risorse nei segmenti di maggiore valenza strategica, come l'analisi dei dati (cd. "*analytics*"), l'intelligenza artificiale, il cloud, la sicurezza dei dati, la blockchain e l'informatica quantistica, al fine di supportare l'iter di trasformazione delle aziende clienti in quello che IBM definisce il "secondo capitolo" della transizione nel cloud ("*journey to cloud*"). Questa evoluzione sarà segnata dalla modernizzazione e trasferimento nel cloud dei processi di sviluppo critici delle organizzazioni, dall'uso dell'intelligenza artificiale nei processi decisionali e dall'automazione delle funzioni IT tradizionali.

Solo per citare alcune delle azioni realizzate in queste aree, è possibile menzionare dopo l'acquisizione di Red Hat, l'ampliamento dell'offerta dei servizi cloud pubblici, privati e ibridi (con l'introduzione del primo cloud pubblico per i servizi finanziari e l'introduzione dell'offerta Cloud Paks), nonché nel campo dell'intelligenza artificiale (con l'implementazione della piattaforma "*Watson anywhere*"); l'introduzione di "IBM Garage", quale facilitatore dei cambiamenti richiesti dalle aziende clienti; l'introduzione del nuovo Server Mainframe z15, con la funzione di gestire la privacy dei dati dei clienti in contesti multicloud; il potenziamento dell'informatica quantistica, con la costituzione di *IBM Quantum Computation Center*, e nell'area del cybersecurity.

Il processo di trasformazione del modello di business ha recato con sé, in parallelo, l'esigenza di rimodulare la struttura organizzativa di IBM, nell'ottica di implementare un modello di impresa "agile" (cd. *"Agile Accelerate"*), caratterizzato da una maggiore flessibilità nelle modalità di svolgimento della prestazione e da un ingaggio più elevato dei lavoratori, con un più efficiente impiego della forza lavoro attraverso la creazione di divisioni e l'accorpamento delle funzioni.

In quest'ottica, è stata realizzata un'azione di razionalizzazione nell'articolazione di alcune delle divisioni IBM, ricondotte nell'alveo di un'unica unità di business, la Technology, come verrà più dettagliatamente precisato, con l'accorpamento delle diverse funzioni, prima replicate per ciascuna business unit separata, e la conseguente ridondanza di alcuni ruoli.

L'implementazione delle aree strategiche, insieme ad un'azione di disinvestimento nei software indipendenti e, in generale, negli asset di servizi di minore rilevanza strategica (quali quelli finanziari, commerciali e di marketing), con imprese partner dedicate alla gestione delle attività di business tradizionali, ha consentito la recente ripresa di un *trend* di crescita sostenibile, che, tuttavia, non è tale da compensare totalmente la perdita di quote di mercato nelle aree di business meno profittevoli.

La sfida di preservare la competitività aziendale risulta, peraltro, acutizzata dalla sempre maggiore segmentazione del mercato, in cui agli "storici" competitor di IBM si affiancano "nuovi" operatori, in condizione di avvalersi del vantaggio competitivo offerto da una struttura organizzativa più snella, orizzontale, spesso delocalizzata, e improntata sul modello delle piattaforme digitali (sul punto, si veda World Economic Forum (2019), *Platforms and Ecosystems: Enabling the Digital Economy*).

Nella strategia di crescita, nel corso del 2021, IBM ha avviato una procedura di cessione di ramo d'azienda alla una neocostituita società (Kyndryl), non oggetto di trattazione in questa sede.

### 1.2. RISULTATI FINANZIARI.

Per il 2020, i dati relativi a IBM Corporation evidenziano un calo del fatturato, alla fine del 2020, di circa il 4%, per un ammontare pari a 73,6B$, contro il fatturato di 77,1B$, nel 2019.

Nell'ambito dei prodotti hardware e software di elevato contenuto tecnologico si sono registrati risultati positivi, che hanno mitigato i risultati non soddisfacenti riportati dall'area dei servizi tradizionali e nelle attività di gestione cd. *labour intensive*.

Focalizzando l'attenzione sulle singole divisioni, il Cloud&Cognitive, nonostante una flessione nel quarto trimestre del 2020, registra un incremento di fatturato complessivamente nel 2020 del 2% rispetto al 2019, per un totale di 23,4B$. Solo la funzione di supporto ai clienti nella transizione verso il cloud rappresenta circa il 32% del fatturato complessivo, a dimostrazione dell'efficacia delle soluzioni multi-cloud ibrido offerte, (*Annual Investors Briefing 2020*).

Per converso, l'area dei servizi risulta maggiormente sotto pressione, e in particolare la GTS, ove il fatturato, con una decrescita del 5%, conferma il trend degli anni precedenti, legato alla crescente competitività e alle minori richieste sul mercato dei servizi tradizionali. Inoltre, anche per la GBS e la divisione System si segnala, per il 2020, un calo di fatturato, rispettivamente, del 9% e del 4%.

**1.3 IBM nel QUADRO EUROPEO e in ITALIA.**

Anche nel contesto europeo negli ultimi anni, l'organizzazione di IBM è stata interessata da rilevanti processi di trasformazione, calibrate sulle specificità locali in linea con le direttive dettate dall'*Headquarter*.

I risultati registrati a livello globale sono stati riflessi anche a livello europeo, con una decrescita dei ricavi del 4%, con risultati particolarmente negativi nell'area dell'hardware e dei servizi, in parte mitigati dall'investimento nelle aree strategiche.

Del resto, nei prossimi anni, secondo IDC, la prima società mondiale di ricerche di mercato nel settore IT, le aziende focalizzeranno, infatti, la propria strategia di investimento in acceleratori tecnologici (cd. *digital enabler*) come AR/VR, IOT, robotica, piattaforme tecnologiche, con la conseguente emersione di nuovi ecosistemi Cloud. All'accelerazione di tale processo ha, peraltro, dato ulteriore impulso il lancio, nel 2018, del Programma "Europa Digitale" per il 2021-2027, che mira al rafforzamento delle competenze digitali e a supportare le aziende nel mercato comunitario nel processo di trasformazione digitale sulle seguenti aree: Tigh Performance Computing, Intelligenza Artificiale, Cybersecurity.

Ne deriva la necessità di interventi strutturali volti a implementare la competitività e acquisire quote di mercato, in modo da rispondere adeguatamente alle istanze di trasformazione del settore, soprattutto nell'area del cloud.

Nel contesto europeo, IBM Italia, fondata nel 1927 con un modello organizzativo calibrato sui processi di produzione, ha analogamente intrapreso nell'ultimo decennio un'opera di trasformazione interna, allineando il portafoglio di offerta agli indirizzi strategici del gruppo.

Recentemente questa spinta verso il cambiamento, nell'ottica dell'implementazione degli imperativi strategici, è divenuta più forte, alla luce del crescente orientamento del mercato locale verso le nuove tecnologie digitali. Se in passato tale processo di transizione si è sviluppato a ritmi più lenti rispetto ad altri Paesi, secondo Il Rapporto Assinform sul "Mercato digitale in Italia", si stima che, nei prossimi anni, il mercato del digitale continuerà a crescere stabilmente, con un tasso superiore al 3%, in particolare nelle aree del Cloud, l'IoT, Intelligenza Artificiale e dei Big Data, in contrapposizione alla dinamica piatta della componente ICT, legate ai prodotti e alle soluzioni più tradizionali.

In questo scenario di mercato, i ricavi di IBM Italia registrano una decrescita che si protrae da anni. Nonostante il lancio di nuove tecnologie, come ad esempio lo z15 nel 2019 e la crescita del Cloud&Cognitive, non è stato possibile contrastare tale trend negativo.

Il 2020 evidenzia nuovamente un significativo decremento di fatturato, in parte riconducibile agli effetti della contrazione di mercato complessiva per l'emergenza epidemiologica e al conseguente cambiamento transitorio delle scelte di investimento delle aziende, con un calo del fatturato del 6,3%, e una riduzione di quote di mercato.

| IBM ITALIA SPA – RICAVI TOTALI (%) vs anno precedente | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **2015** | **2016** | **2017** | **2018** | **2019** | **2020** |
| - 3,4% | +4,3% | -9,1% | 0,2 | -1,5% | -6,3% |

*Fonte: elaborazione di dati interni*

Infatti, per effetto dell'emergenza sanitaria, le priorità dei clienti si sono dirette in molti casi più che sull'avvio di processi di innovazione tecnologica e digitalizzazione, su esigenze di breve periodo, come la tutela della sicurezza e la salvaguardia dei processi critici, con un rallentamento dei piani industriali e degli investimenti strutturali.

Tuttavia, è il tema dei costi, dell'efficienza organizzativa e della crescita delle aree strategiche a risultare cruciale per la salvaguardia del posizionamento competitivo di IBM Italia.

Si stima, infatti, che, per adattarsi al cd. "*new normal*" e garantire la continuità del business, le aziende concentreranno il proprio potere di spesa dai servizi IT, in declino, ai processi di trasformazione digitale, al fine di implementare il proprio ecosistema di interconnessioni digitali all'interno (tra la forza lavoro e i livelli manageriali) e all'esterno (consumatore, clienti, partner, investitori).
In uno scenario economico ove, secondo le stime dell'Eurostat, la ripresa dei livelli di crescita nell'Eurozona non si registrerà prima del 2022, si è assistito per altro verso a una rivisitazione delle strategie di mercato delle aziende concorrenti di IBM, con la finalità di rispondere alle esigenze del mercato. Le direttrici di tali strategie sono rappresentate da: implementazione di un'organizzazione snella e a costi ridotti, caratterizzata dalla orizzontalità e riduzione dei livelli decisionali; valorizzazione dei ruoli dei tecnici specializzati anche nelle fasi di vendita; innovazione nei segmenti cruciali (automazione, sicurezza, e digitalizzazione), acquisizioni e creazione di nuove partnership, iniziative promozionali e adattamento dei modelli di vendita con offerte personalizzate e tarate sulle esigenze delle aziende clienti.

Le ragioni alla base dell'avvio della presente procedura di licenziamento collettivo saranno illustrate più nel dettaglio nel prosieguo, con specifico riferimento alla situazione delle singole business unit maggiormente impattate.

## 2. MOTIVI TECNICI, ORGANIZZATIVI O PRODUTTIVI CHE DETERMINANO LA SITUAZIONE DI ECCEDENZA.

La necessità di intervenire sulla struttura organizzativa di IBM deriva, in parte, dalla storicità dell'azienda e dalla sua matrice originaria di azienda tipicamente produttiva, dotata di una struttura fortemente articolata, in contrasto con quella orizzontale, de-territorializzata, dei competitor, nei rispettivi segmenti dell'offerta complessiva di IBM.

Per preservare i livelli di competitività dei prodotti e servizi venduti e forniti ai clienti, IBM si è, dunque, trovata ad affrontare la sfida di modulare costantemente il proprio modello organizzativo al fine di allineare il portafoglio dei servizi offerti e le competenze alle istanze emergenti del mercato (anche alla luce della pressione sui costi esercitata sia dai player tradizionali sia dai nuovi concorrenti nel cloud), con l'obiettivo di ottimizzare il costo del personale, evitando ridondanze, ed efficientare le strutture di supporto di IBM.

In tale direzione, negli ultimi anni, IBM ha implementato un nuovo modello organizzativo, con l'accorpamento delle strutture nel cloud, la cessione di alcuni prodotti a fornitori esterni, la gestione di un nuovo modello di deleghe e la sottrazione al personale italiano di alcuni ruoli internazionali.

Con l'obiettivo di mitigare l'impatto sui livelli occupazionali, la Società ha intrapreso, nel corso degli ultimi anni, una serie di iniziative finalizzate a graduare il processo di transizione del modello organizzativo, quali:

- accordi di riduzione salariale sul personale dirigenziale;
- programmi aziendali di aspettativa incentivata (cd. *sabbatical*);
- implementazione del *Career Transition Center*, vale a dire del supporto nella gestione delle transizioni occupazionali offerto ai dipendenti impiegati su ruoli non più considerati "core" per l'azienda, e per i quali risulti necessario un aggiornamento delle competenze finalizzato alla ricollocazione all'interno ovvero all'esterno della Società. Tale attività viene svolta da una società internazionale specializzata nel settore - LHH - appositamente ingaggiata da IBM;
- procedure di mobilità sia per il personale impiegatizio che per quello dirigenziale, corroborate anche da accordi di riqualificazione e riduzione salariale sul personale dirigenziale volti a contenere il più possibile costi ed esuberi (poste in essere, da ultimo, nel 2019);
- proposte individuali di aspettativa incentivate;
- Chiusura di alcune sedi periferiche al fine di ridurre i costi di struttura (Cagliari, Catania, Firenze, Genova e Palermo nel 2020)
- Campagne, a iniziativa unilaterale, di uscite incentivate su tutto il personale della Società (poste in essere, da ultimo, nell'arco del 2020) garantendo un servizio di outplacement alle persone.
- Impiego dei fondi per la formazione finanziata e del Fondo Nuove Competenze per promuovere percorsi di riqualificazione professionale e di aggiornamento delle competenze.
- Accordi sindacali aziendali in deroga, in base alla normativa emergenziale, per l'incentivazione delle risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro sia con gli impiegati sia con i dirigenti, su base volontaria;

Si profila, ancora, la necessità di ulteriori azioni a completamento del processo di transizione organizzativa, attraverso il potenziamento delle competenze tecnico-professionali nei ruoli a contatto diretto con il cliente (*client-facing function*), con maggiori investimenti futuri nei piani formativi; per altro verso, implementando l'erogazione dei cicli di vendita e dei sevizi interni di supporto, mediante l'accorpamento organizzativo di processi e funzioni, con la conseguente riduzione del numero dei profili professionali cd. "indiretti" e la realizzazione di nuovi sistemi di delivery.

Sebbene sia stato incrementato il livello di autonomia dei singoli Paesi, con la riduzione di ruoli prevalentemente di controllo delle operazioni, tuttavia, anche sulla base alla risposta del mercato, si profilano ancora margini di miglioramento nelle seguenti aree: valorizzazione dei ruoli tecnici altamente specializzati, riduzione della complessità nei processi decisionali e maggiore trasparenza delle dinamiche contrattuali, in particolare nei tempi di esecuzione.

L'attuale struttura di IBM Italia consta, complessivamente, di 3.813 addetti, di cui 430 dirigenti e 3.383 impiegati e quadri che annoverano i profili professionali interessati dalla presente procedura di riduzione del personale, come evidenziato, nel dettaglio, negli Allegati 1 (impiegati e quadri) e 2 (Dirigenti) della presente comunicazione, che verranno inviati separatamente alle OO.SS. di competenza.

Le ragioni alla base della dichiarazione degli esuberi, nell'ambito degli impiegati/quadri e dei dirigenti, riguardano, in parte, entrambe le categorie, e, in parte, in maniera specifica, ciascuna di queste.

Come già dianzi sottolineato, con l'avvento delle nuove tecnologie (Analytics, Big Data, Intelligenza Artificiale), è emerso il problema della ridondanza di alcuni profili professionali, in particolare quelli esposti maggiormente al rischio di obsolescenza delle competenze, nonostante le iniziative messe in atto da IBM sul piano della riqualificazione professionale (upskilling e reskilling).

In questa prospettiva, vista la necessità di favorire percorsi di transizione occupazionale per i lavoratori, in risposta alle richieste mutevoli del mercato dell'IT e di adattamento alle nuove tecnologie, si colloca il potenziamento delle piattaforme di apprendimento (*YourLearning*) che, con il supporto delle tecnologie digitali, consentono l'accrescimento delle competenze dei lavoratori in modalità flessibile, e la circolazione/condivisione delle conoscenze (*knowledge-based firm*).

L'evoluzione tecnologica ha, inoltre, determinato la ridondanza di alcune posizioni decisionali le cui attività sono assorbite dalla struttura esistente e le responsabilità decisionali accentrate, evocando la necessità di efficienza nell'erogazione dei servizi e di ottimizzazione dei costi.

La rapidità decisionale rappresenta uno dei fattori critici di successo in un mercato come quello dell'Information Technology in cui, da un lato, il valore delle singole transazioni si è ridotto in modo significativo e, dall'altro, anche i processi decisionali dei clienti sono più agili anche in considerazione del supporto tecnologico.

In particolare, nonostante le precedenti operazioni di riduzione del personale dirigenziale avvenute negli ultimi anni (da ultimo le due procedure avviate nel 2019), permane una differenza sostanziale della percentuale del numero di dirigenti rispetto a quella riportata dalle aziende concorrenti di IBM. Peraltro, le analisi di mercato confermano che le aziende con i risultati economici di maggior successo hanno una catena direttiva e decisionale in misura pari alla metà di quella presente in IBM.

Si evidenzia uno squilibrio nella catena di comando, che risulta eccessivamente onerosa sia in termini numerici sia in termini di costi, sotto il profilo della struttura salariale destinata ai dirigenti, nonché dei costi addizionali relativi alle trasferte e ai benefit contrattuali (attualmente il 11% della popolazione, con un costo che rappresenta circa il 21% del totale del costo del personale).

Per quanto riguarda gli impiegati/quadri, invece, appare necessario proseguire il percorso di ottimizzazione delle risorse, con particolare riferimento a quelle le cui mansioni non sono più considerate essenziali perché automatizzate dalla ridefinizione dei relativi processi o trasferite ai centri di eccellenza. Anche per questa categoria, gli esuberi dichiarati investono tutta l'organizzazione, con particolare focalizzazione sulle funzioni di "staff", in gran parte assorbite dall'implementazione dell'infrastruttura tecnologica.

Gli obiettivi perseguiti attraverso la presente procedura di licenziamento collettivo sono, dunque: a) preservare la sostenibilità, in un mercato altamente competitivo, delle unità di business; b) supportare la trasformazione complessiva nelle unità con la finalità di implementare la produttività dei ruoli cd. "indiretti"; c) allineare la forza lavoro, attualmente in essere, al nuovo modello organizzativo, come sopra delineato, ove le diverse unità stanno riposizionando i ruoli dedicati a funzioni/servizi condivisi, attraverso il dispiegamento di processi automatizzati e di nuove modalità organizzative di lavoro.

Pertanto, la sfida di IBM, a fronte degli orientamenti del mercato e delle pressioni competitive, è quella di incrementare la propria competitività, sul piano dei costi, focalizzare l'attenzione sui ruoli a stretto contatto con il cliente, e ridurre il numero di quelli cd. "indiretti", efficientando la gestione dei flussi di lavoro, attraverso un'operazione di trasformazione trasversale dell'organizzazione aziendale.

Alla luce di quanto sin d'ora evidenziato, la riduzione e razionalizzazione dei costi dell'attuale organizzazione con la revisione dell'apparato organico della società risulta non evitabile al fine di permettere ad IBM Italia il mantenimento dello storico posizionamento competitivo sul mercato e la sostenibilità della struttura organizzativa nel lungo periodo.

La dichiarazione di esubero che ne consegue riguarda complessivamente 342 posizioni di cui 275 tra impiegati e quadri e 67 Dirigenti in forza ed operativi attualmente all'interno delle sedi espressamente individuate nei prospetti allegati.

Pertanto, nonostante le azioni di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale già intraprese negli anni precedenti, si rendono necessari ulteriori interventi funzionali agli obiettivi di crescita sostenibile di IBM (in particolare nelle aree strategiche), in modo da allineare la struttura dei costi e le competenze richieste dal mercato, coniugando gli imperativi della qualità ed efficienza dei servizi con quello della competitività aziendale.

Nel prosieguo sarà delineata la situazione relativa alle diverse divisioni di business interessate dalla presente procedura di riduzione del personale.

## 1. GLOBAL BUSINESS SERVICES

La Global Business Services (di seguito anche "GBS") è la divisione di IBM dedicata ai servizi di consulenza e progettazione applicativa, che guida e supporta le aziende clienti nella definizione delle loro strategie digitali e di crescita e nel percorso di trasformazione del loro modello di business. Nella divisione risultano attualmente in forza 901 impiegati e 114 dirigenti.

L'erogazione dei servizi al cliente si basa sulle seguenti competenze "*core*": competenze di industria associate alla progettazione, al disegno e all'implementazione della strategia applicativa attraverso la revisione e l'ottimizzazione dei processi, dei servizi, dell'organizzazione e dell'infrastruttura tecnologica; capacità di analisi e di ricerca avanzata e ampia conoscenza delle soluzioni di Information Technology con particolare riferimento al cloud ibrido, alla trasformazione digitale e alla impresa cognitiva.

Nonostante le azioni di riorganizzazione della divisione GBS negli ultimi anni, l'andamento del business negli ultimi due anni, a parità di costi strutturali, mostra uno squilibrio in termini di competenze tra domanda e offerta sul mercato. In particolare, si rende necessaria una revisione del portafoglio dei servizi a causa della non competitività di quelle attività di minore impatto sul business e a basso contenuto tecnologico, non più richieste dai clienti.

Al fine di preservare la competitività e la propria quota di mercato, è necessario che la divisione, in un contesto di forte pressione competitiva delle aziende concorrenti, sia sul piano dei costi sia delle competenze, continui ad adeguare la propria organizzazione e i modelli funzionali investendo nelle aree innovative ad alto valore aggiunto (es: Cloud Ibrido, Intelligenza Artificiale e Automazione, Data Technology, Blockchain e IoT), eliminando nel contempo le funzioni ad oggi obsolete e sovrabbondanti.

Nel corso del 2021, il modello operativo di business della GBS si è ulteriormente trasformato passando da tre a due Piattaforme, una dedicata al Cloud Ibrido e l'altra dedicata ai servizi di Business Process Transformation, che si articolano, a loro volta, in ulteriori specifiche service line in ambito di Data Technology, Supply Chain, Customer Transformation, Talent and Transformation, Hybrid Cloud Transformation e Hybrid Cloud Management, replicate in ogni geografia.

La razionalizzazione di tale modello è finalizzata a consentire un allineamento delle competenze ai cambiamenti del mercato, ad un uso più efficiente delle diverse funzioni, a una focalizzazione sulle aree strategiche e di maggior valore per i clienti e a una riduzione dei livelli decisionali e, di conseguenza, dei ruoli manageriali e dirigenziali.

In un'ottica di efficienza si inquadra, infine, la dismissione, nel 2021, di contratti non profittevoli, in particolare con clienti non strategici.

Alla luce delle considerazioni sopra delineate, si individuano 64 unità in esubero nell'area degli impiegati/quadri 54 e 10 tra i dirigenti, in quanto adibite ad attività non distintive all'interno dell'organizzazione, nell'ambito dello Hybrid Cloud.

### ***a1. Impiegati/quadri***

Nello specifico, i ruoli dichiarati in esubero sono i seguenti: Application Developer 21, Business Analyst 6, Business Operations Professional 1, Capacity Management Professional 1, Data Management Support Specialist 2, Industry Consultant 1, Infrastructure Architect 1, Infrastructure Specialist 5, Package

Specialist 3, Project Administrator 9, Project Staffing Professional 1, Security Professional 1, Technical Support Professional 1, Test Specialist 1. Le ragioni sono da ricercarsi nelle attività che risultano ridimensionate alla luce dei carichi di lavoro nell'area di riferimento e impegnati su ambiti e attività afferenti a servizi non più richiesti dai clienti.

***A2. Dirigenti***

Nello specifico, i ruoli dichiarati in esubero sono i seguenti: Associate Partner Core Banking & Payments - EMEA Payments Leader 1, Complex Project Manager - Travel & Transportation + Public Sector 1, Delivery Project Executive- Transition and Transformation 1, IT Specialist Gruppo ENI 1, Partner - Business Sales Leader 1, Partner - Communication Cluster Leader 1
Partner - Industrial Cluster Leader 1, Senior Project Manager - Utilities AMM 1, Senior Project Manager – Vodafone 1, Vodafone Italia ADM Application Management Manager - Delivery Leader 1. Gli esuberi sono determinati dall'ottimizzazione dei costi, dall'accorciamento della catena gerarchica delle varie divisioni interne e la cancellazione di alcune posizioni le cui attività saranno ripartite nell'ambito della BU.

## 2. IBM TECHNOLOGY

La IBM Technology è l'unità di business recentemente annunciata a fondamento della strategia IBM, come unità che mette insieme tutte le piattaforme tecnologiche per aiutare i clienti nel loro percorso di evoluzione verso il cloud.

Nella divisione risultano attualmente in forza 847 impiegati e quadri e 95 dirigenti.

All'interno dell'unità Technology sono presenti quindi le piattaforme software Data & AI, Automation, Integration e Modernization e Security, i servizi di Public Cloud e Security, le piattaforme hardware Server e Storage, i servizi di manutenzione e l'attività di vendita TSS. La stessa organizzazione include anche l'unità Ecosystem, componente fondamentale nell'esecuzione del nuovo modello di go-to-market. È stata inoltre annunciata e implementata la nuova unità Technology Garage, con l'obiettivo di accelerare l'adozione delle stesse piattaforme tecnologiche da parte dei clienti.

Questa unità di business include ruoli di prevendita, vendita, supporto post-vendita, delivery e consulenza e di sviluppo software.

Contestualmente è stato annunciato e implementato un nuovo modello di go-to-market teso a servire in maniera più efficiente ed efficace i clienti, sulla base di una maggiore specializzazione delle competenze. Ne è derivata la riconfigurazione del profilo professionale degli addetti alle vendite, con una accentuazione delle conoscenze di tipo tecnico specialistico.

Alla luce delle considerazioni sopra evidenziate, gli esuberi in questa area sono 73 di cui impiegati 45 e 28 dirigenti. Di seguito la ripartizione degli esuberi nelle varie divisioni della Tecnology.

- **CLOUD, COGNITIVE & SECURITY**

L'area Cloud, Cognitive & Security offre ai clienti prodotti e soluzioni progettati specificatamente per il Cloud ibrido, il public cloud, inclusi la Security, il Data and AI, l'Automation e la Modernizzazione e Integrazione applicativa

L'area presidiata dalla divisione si colloca al centro della strategia aziendale di essere il leader del mercato Hybrid Cloud e AI.

Per potenziare i risultati della divisione e acquisire nuove quote di mercato, in linea con gli imperativi strategici di IBM, appare necessario proseguire il processo di riorganizzazione e semplificazione strutturale, intrapreso negli ultimi anni, sostenuta dalla spinta continua verso il nuovo "go to market".

Nella divisione risultano attualmente in forza 576 impiegati/quadri e 71 dirigenti.

Nonostante l'elevato valore aggiunto dei servizi offerti nell'ambito del Cloud, anche in quest'area si rileva, la necessità di allineare la struttura organizzativa e di bilanciare la struttura dei costi al fine di garantire la sostenibilità e maggiore efficienza della divisione.

Alla luce delle considerazioni sopra evidenziate, gli esuberi in questa area sono 9 impiegati/Quadri e di 21 dirigenti.

***a1. Impiegati/quadri***

Per effetto della ridefinizione delle attività e dell'ottimizzazione dei processi, avvenuta a seguito dell'ottimizzazione dei processi di esecuzione che ha determinato un esubero nei seguenti ruoli: Brand Sales Specialist 1, Business Operations Professional 2, Infrastructure Specialist 1, Package Consultant 1, Sales Execution & Mgmt Professional 1, Sales Management Support 1, Solution Sales Non-Incentive 2.

***a2. Dirigenti***

Per quanta riguarda la popolazione dirigenziale, sono dichiarate in esubero le posizioni di: Consumer Industry Executive Architect Architects Profession Leader Italy 1, Data, AI & Automation Sales Manager , IBM Technology Sales, Italy 1, Hybrid Cloud Integration Appliances and Messaging Sales Leader - Europe 1, IBM Security 1, Lab Services Consultant, Cognitive and Storage Specialist 1, Manager of Cloud & Cognitive Software Licensing - Global customer – Europe 1, Manager of IT Economics (Eagle) Team - Practice Leader 1,Manager of Software Client Leaders -IBM Technology Sales, EMEA Rome Site Mana 1, Manager, Software Client Leader – Italy 1, Manager, Systems Client Leader, ITALY - Location Executive, Italy North East 1, OIO Dealmaker - IBM Technology Sales, Italy 1, Security Technical Specialist, IBM Technology Sales, EMEA (Exec Tech Spec Prof L 1, Senior Managing Consultant, Advanced Analytics & Optimization 1, Software Technical Architect, IBM Technology Sales, Italy 2, Storage Technical Specialist, IBM Technology Sales, Italy 1, Systems Technology Architect, IBM Technology Sales, Italy 1, TSS Client Services Executive (FCA Group - Banking) 1, TSS Sales Leader 1, z Software Ecosystem, IBM Technology Sales EMEA 1, z Technical Sales Client Architect, IBM Technology Sales, Italy 1. Le ragioni sono da ricercarsi a seguito dell'ottimizzazione dell'organizzazione e dei processi, per cui si configura la necessità di allineamento della struttura dei costi della organizzazione stessa. Inoltre, è necessaria la cancellazione di alcune posizioni non più allineate al modello di business.

- **SOFTWARE ROME LAB**

IBM Rome Software Lab è uno dei laboratori di riferimento IBM, integrato con il network Global dei Lab (Austin, Raleigh, Boeblingen, Beijing, Hursley). Ha la missione di sviluppo e customer support per i prodotti software nelle varie aree dell'offerta: Cloud, Security, Automation, Internet of Things, Watson. Inoltre, come centro di eccellenza e riferimento per il nostro Paese, collabora costantemente con Università e Centri di Ricerca Italiani.

Il Rome Lab in circa 40 anni di missioni ha visto l'evoluzione della tecnologia IT dalle aree più tradizionali on premises verso la trasformazione Cloud. Come effetto di questa continua trasformazione del mercato e conseguente adeguamento dell'offerta, nella prima parte del 2021 la missione di sviluppo e supporto legata ai prodotti Security IGI è passata dal Rome Lab a Persistent, Società esterna Partner di IBM.

Nella divisione risultano attualmente in forza 167 impiegati/quadri e 8 dirigenti.

La dichiarazione degli esuberi in questa divisione è motivata dalla necessità di ottimizzazione delle risorse impiegate in aree non più strategiche per IBM (già in parte cedute ad alcuni partner commerciali), alla luce del processo di trasformazione aziendale come più volte delineato.

Alla luce delle considerazioni sopra evidenziate, gli esuberi in questa area sono 15 impiegati/quadri e 2 dirigenti.

***a1. Impiegati/quadri***

Per effetto della ridefinizione delle attività sono dichiarati in esubero i seguenti ruoli: Application Architect 1, Client Technical Advisor 1, Information Developer 1, Infrastructure Architect 1, IT Architect Incentive 1, IT Management Consultant 1, Software Developer 4, Tech Sales Spec Non-Incentive 2, Technical Support Professional 3.

***a2. Dirigenti***

Per quanto riguarda la popolazione dirigenziale, sono dichiarati in esubero le posizioni di AI&HPC Business Development Executive at Active Intelligent Center 1, Rome Lab Leader - IBM Technology Sales, Italy 1. A seguito dell'ottimizzazione dell'organizzazione e dei processi, si configura la necessità di allineamento della struttura dei costi della organizzazione stessa.

- **SERVERS & STORAGE**

La divisione si occupa dello sviluppo e la commercializzazione di infrastrutture e soluzioni aziendali basate su server e storage.
Nella divisione sono presenti tre macroaree: i server mainframe, la famiglia di server Power e la divisione delle soluzioni Storage.

Nella divisione risultano attualmente in forza 33 impiegati/quadri e 6 dirigenti.

La divisione si presenta oggi in trasformazione, vista la necessità di riallinearne la struttura attraverso investimenti nelle aree più profittevoli e, in parallelo, disinvestimenti in quelle non più strategiche. L'esigenza di razionalizzazione della divisione determina anche una riduzione della catena gerarchica.

Alla luce delle considerazioni sopra evidenziate, gli esuberi in questa area sono 3 tra gli impiegati/quadri.

***a1. Impiegati/quadri***

Per effetto della ridefinizione delle attività e dell'ottimizzazione dei processi, si profila la necessità di dichiarare in esubero i seguenti ruoli: Brand Sales Partner Specialist 1, Other Sales Non-Incentive 1, Supply Chain Management Professional 1.

- **ECOSYSTEM**

La missione dell'organizzazione IBM Partner Ecosystem è l'ingaggio, lo sviluppo e la crescita di una rete di società esterne (i Business Partner) che aderiscono ad un programma di partnership (IBM Partnerworld) e sottoscrivono una relazione contrattuale, con l'obiettivo di rivendere, promuovere o influenzare proattivamente la vendita sul mercato di prodotti, soluzioni e servizi IBM. A fronte di questa attività, il BP può avvalersi dell'emblema di Partner IBM, e/o ricevere compensi quali fee, sconti e altri incentivi monetari, e/o avere l'accesso a risorse tecniche, prodotti demo, assistenza di marketing, opportunità di vendita ai clienti.

Nella divisione risultano attualmente in forza 27 impiegati/quadri e 8 dirigenti.

Alla luce delle considerazioni sopra evidenziate, gli esuberi in questa area sono 1 tra impiegati/quadri e di 4 dirigenti.

***a1. Impiegati/quadri***

Per effetto della ridefinizione delle attività e dell'ottimizzazione dei processi, si profila la necessità di dichiarare in esubero la posizione di Other Sales Non-Incentive 1.

***a2. Dirigenti***

Per quanto riguarda la popolazione dirigenziale l'esubero è dementato dalla cancellazione delle posizioni e lei cui attività vengono ripartite tra restante popolazione. I ruoli dichiarati in esubero sono: Cisco & SAP Italy Alliance Leader 1, Partner Brand Sales Specialist 1, Technology Partner Architect, IBM Technology Sales, Italy 1, Technology Partner Seller, IBM Technology Sales, Italy 1.

- **DIGITAL AUTOMATION**

La funzione Digital Automation si occupa di vendite di prodotti e servizi IBM facendo leva su competenze digitali e strumenti quali Cognitive Sales Advisor, Linkedin e Webinar, nonché di accelerare la vendita e l'acquisizione di nuovi clienti.

L'unità ha anche la missione di automatizzare i processi di vendita e attrarre sviluppatori affinché IBM Cloud rappresenti, per questi ultimi, la piattaforma principale.

Essendo il digital e le campagne via web superati da metodologie diverse, legate all'uso dell'intelligenza artificiale, si tratta di un'area dove risultano degli addetti attualmente inattivi, in quanto privi di attività.

La sua struttura è composta da 44 impiegati/quadri e da 2 dirigenti.

In questa area, a fronte dell'andamento del business, si profila la necessità di rivedere la struttura dei costi anche a seguito delle riorganizzazioni realizzate negli ultimi anni.

Allo scopo di garantire la sostenibilità dalla Business Unit, i ruoli vengono cancellati e le attività assorbite nell'ambito dell'organizzazione medesima.

Alla luce delle considerazioni sopra evidenziate, gli esuberi in questa area sono 17 impiegati/quadri e di 1 dirigente.

***a1. Impiegati/quadri***

Per effetto della ridefinizione delle attività e dell'ottimizzazione dei processi e il trasferimento di alcune attività, avvenuta a seguito dell'accentramento dei servizi presso il Centro di Dublino, si profila la necessità di dichiarare in esubero: Brand Inside Sales Specialist 1, Business Controls Professional 1, Business Transformation Consultant 1, Digital Representative Non-incentive 9, Digital Sales 2, Digital Soln Sales Rep Non-incentive 2, Learning Consultant 1.

***a2. Dirigenti***

Per quanto riguarda la popolazione dirigenziale l'esubero è dementato dalla cancellazione della posizione le cui attività vengono ripartite tra restante popolazione. Il ruolo dichiarato in esubero è Other Sales Non-Incentive 1.

**3. GTS**

La Global Technology Services (di seguito anche "**GTS**") è sempre stata dedicata ai servizi infrastrutturali quali outsourcing, hosting delle applicazioni, continuità di business, sviluppo e gestione delle infrastrutture di rete fissa e wireless, servizi infrastrutturali cloud, assistenza tecnica e manutenzione hardware.

Sul piano organizzativo, la GTS si articola in una divisione dedicata alla manutenzione (di seguito anche "TSS") e in un'altra divisione dedicata ai servizi infrastrutturali (di seguito "MIS" o anche IS). La componente TSS è suddivisa in due sottogruppi, uno legato alla manutenzione dei prodotti IBM (cosiddetta "Logo") e l'altro orientato verso i servizi ai prodotti di terze parti (cosiddetta "*Multi Vendor Services*" o "MVS").

La componente Logo è in lento, ma inesorabile calo di fatturato a causa della costante e continua riduzione della base installata, vista la scelta di numerosi clienti di orientare la propria infrastruttura verso servizi cloud. La componente MVS è caratterizzata da una leggera crescita, che, tuttavia, non compensa totalmente la riduzione di fatturato derivante dalla componente Logo, in particolare per quanto riguarda il profitto, che è significativamente inferiore rispetto a quello derivante dai servizi sui prodotti IBM.

L'organizzazione della GTS è stata impattata dalla riorganizzazione delle business unit, con la parte della TSS, relativamente alla manutenzione, e la parte MIS, relativa ai servizi infrastrutturali, che sarà scorporata e ceduta in una nuova società, Kyndryl Spa.

In GTS, sono attualmente in forza 1.046 impiegati/quadri e 83 Dirigenti.

La divisione è stata quella maggiormente sotto pressione, negli ultimi anni, dal punto di vista dei risultati economici, da ricondurre allo spostamento delle richieste di mercato verso le soluzioni cloud e alla maggiore pressione concorrenziale. In GTS si prospetta la necessità di allineare i prezzi dei servizi in un mercato sempre più competitivo.

La divisione IS è sotto pressione dal punto di vista dell'erogazione dei servizi, con particolare riferimento a quelli concernenti i contratti di outsourcing acquisiti alcuni anni fa, a completamento della fase della cosiddetta "trasformazione", e che vengono erogati – o sono in procinto di essere erogati - attraverso modelli di supporto centralizzati, basati su strumenti di automazione e gestiti attraverso centri di delivery internazionali.

Mentre le operazioni nei processi IT standardizzate saranno sempre più automatizzate, sarà sempre più necessario valorizzare i ruoli cd. "client facing", vale a dire il personale a contatto diretto con il cliente, che necessiterà in futuro di interventi di (ri)qualificazione professionale, nonché del supporto tecnologico, per poter focalizzarsi sugli aspetti del business di tipo strategico.

Considerata la complessità della riorganizzazione aziendale e l'imminente efficacia dell'operazione di scissione, si ritiene sufficiente per il ramo Managed Infrastructure Services quanto definito nelle misure individuate al punto 6.

In tale area le ragioni degli esuberi sono da ricondursi all'implementazione ed erogazione dei servizi di supporto tecnico da remoto, presso i centri di eccellenza internazionale come quello di Sofia. In tali centri si è proceduto ad accentrare ed ottimizzare le varie competenze al fine di fornire un supporto specialistico e pronto a rispondere in maniera efficiente alle richieste del cliente. Inoltre, si riscontra una riduzione dei ruoli di tecnici grazie al maggiore supporto dalla realtà aumentata che consente alla divisione di operare con un minor numero di specialisti, aumentando al contempo il livello di produttività.

Infine, ulteriori azioni aggiuntive di riorganizzazione consentono di snellire l'organizzazione e ridurre le spese generali e le funzioni di supporto.

Alla luce delle considerazioni sopra evidenziate, gli esuberi dichiarati nell'ambito della TSS sono 37 impiegati/quadri e 5 dirigenti di cui 2 per la divisione TSS e 3 per la parte Managed Infrastructure Services.

***a1. Impiegati/quadri***

Per le ragioni sopra menzionate si riscontra un esubero sono nei ruoli della TSS: Delivery Manager 3, Delivery Project Manager 1, Offering Manager 1, Project Manager 1, Service Planning Representative 1, Systems Services Representative 30.

***a2. Dirigenti***

I ruoli dichiarati in esubero in questa aera riguardano per la MIS sono: Associate Partner Networking Services - IT Infrastructure Executive Consultant 1, Functional Manager 1, Solution Representative-Brand

Specialist 1, Delivery Project Executive 1, Technology Support Services 1. In tali aree l'esubero è determinato da una parte da ragioni di costo e dall'altra dalla necessità di allineare le competenze non sono in linea con il mercato del lavoro.

4. **GLOBAL MARKET: Sales e Technical Sales (S1), Integrated Accounts e Industry Business Development (IBD)**

L'area Global Market Sales ha la responsabilità di gestire le funzioni di vendita ed opera direttamente a contatto con i clienti finali dell'azienda, rappresentando l'interfaccia diretta tra le funzioni sin qui descritte e le varie funzioni interne alle aziende clienti (CEO, uffici acquisti e responsabili IT).

Il ruolo della funzione è quello di presidiare il mercato, a livello territoriale, attraverso la relazione con i clienti, coinvolgendo le unità di business sopra menzionate, in modo da massimizzare le vendite di prodotti e servizi.

L'area Global Market è composta da 3 unità:

- Sales e Technical Sales (S1): questa unità ha la responsabilità di 3 settori di mercato: Banking, Insurance e Public e di team dedicati ai clienti Intesa, Ferrovie, Enel, Tim ed ENI. Inoltre, c'è un team specificamente dedicato al Technical Sales; che si occupa di supportare con competenze tecniche i venditori di relazione;
- Industry Business Development (IBD), che sviluppa iniziative e progetti di trasformazione digitale per il settore industria con una prospettiva temporale di lungo periodo;
- Unicredit Integrated Account
- FCA e CNHi Integrated Account

L'area è attualmente composta da 51 impiegati e quadri e 62 Dirigenti.

Gli esuberi in quest'area derivano dall'andamento del mercato delle vendite e dal disallineamento della struttura attuale della BU rispetto alle mutate esigenze del mercato. La complessità e l'onerosità di tale modello ne rappresentano le principali criticità, con una velocità di risposta insufficiente, la mancanza di una strategia di vendita omogenea e coerente, e la conseguente necessità di implementare le competenze tecnico-professionali degli addetti e la semplificazione dell'ecosistema in cui la BU opera.

Tale obiettivo di trasformazione viene perseguito attraverso l'articolazione in due segmenti (S1 e S2).

Il primo dedicato alla fidelizzazione dei "grandi clienti", attraverso una strategia di servizio al cliente omogenea e coerente, fondata sulla personalizzazione dell'offerta dell'intero portfolio delle tecnologie e servizi, in particolare la piattaforma del Cloud ibrido e IA, e sulla creazione di 500 account raggruppati intorno a tre tipi di clienti: strategic platform, service dominant, growth. La rete di supporto al cliente sarà facilitata da due ruoli-chiave, Il Client Leader e il Technical Leader, al fine di indirizzare la crescita delle aziende clienti e di aumentare, di conseguenza, la competitività di IBM.

Il secondo segmento, denominato anche Ecosystem (curato dai venditori della Technology) si basa, invece, sull'offerta di tecnologie e servizi, e di un supporto tecnico erogato a livello territoriale e facilitato dal Client Partner, quale figura di intermediazione tra il cliente e i Servizi IBM. Tale offerta alle aziende, futuri potenziali clienti, supportata de un ecosistema integrato, ha la finalità di incrementare le quote di mercato presidiate, anche attraverso la definizione di target di fatturato variabili a seconda della tipologia del cliente (in base alle dimensioni, obiettivi di crescita, opportunità di mercato).

La semplificazione dei ruoli nell'ecosistema IBM, con la valorizzazione della centralità nel ruolo dei partner, a supporto dei venditori, e l'implementazione delle comunicazioni virtuali con le aziende clienti, risulta fondamentale rispetto agli obiettivi prefigurati.

Ne consegue un cambiamento significativo nei ruoli dei venditori, nonché la necessaria riduzione nel numero di questi ultimi in Global Markets, Cloud&Cognitive e System, e la soppressione di una parte di ruoli non addetti alle vendite in Global Market.

Alla luce delle considerazioni sopra svolte, gli esuberi dichiarati in questa area sono 5 impiegati/quadri e 14 dirigenti.

***a1. Impiegati/quadri***

per le ragioni di cui sopra vengono dichiarati in esubero i seguenti ruoli: Architect 1, Industry Sales Non-Incentive 2, Professional Incentive 1, Tech Sales Spec Non-Incentive 1.

***a2. Dirigenti***

I ruoli dichiarati in esubero in questa aera sono determinati da uno sbilanciamento dei costi in cui i ruoli dirigenziali risultano prevalenti. Inoltre, alcune professionalità non sono più allineate alle competenze tecniche richieste dal mercato in evoluzione, per tali ragioni vengono dichiarati in esubero i seguenti ruoli: Client Leader - Ferrovie dello Stato 1, Client Leader - Poste Italiane Group 1, Client Leader ENI 1, Client Leader Insurance 1, Client Leader Intesa Sanpaolo Group 1, Client Technical Advisor 2, Client Technical Leader Banking1, Client Technical Leader FCA and CNHi Integrated Account 1, Distinguished Engineer, Client Technical Leader, Intesa Sanpaolo, IBM Italy 1, Manager of Technology for Education and Fragile Persons, IBM Italy 1, Other roles - Public Sector 2, Sales Representative c/o Mauden SpA 1.

## 5. FUNZIONI DI STAFF

Le funzioni di staff hanno il compito di fornire supporto alle organizzazioni sin qui menzionate.

La riorganizzazione delle funzioni di staff risulta strumentale alla realizzazione degli imperativi strategici di IBM, e del programma "*Agile for the Enterprise*", consentendo un'erogazione effettiva e più fluida dei servizi di supporto interno, e al contenimento dei costi, coerentemente con l'evolversi del contesto produttivo e finanziario.

L'adozione di modalità agili implica una maggiore collaborazione e coordinamento orizzontali tra team dedicati e collocati nei centri di eccellenza internazionali, in modo da garantire un supporto più veloce e una gestione dei flussi di lavoro e dei processi semplificata e standardizzata grazie all'uso delle tecnologie.

Tali obiettivi sono perseguiti con una riorganizzazione degli shared services in linea con le azioni degli anni precedenti, in un'ottica semplificazione delle performance delle attività di supporto interne, con l'accorpamento di personale addetto a funzioni similari.

Nella transizione come impresa cognitiva, sono state intraprese a livello transnazionale nuove iniziative, in linea con le azioni degli anni passati. In un'ottica di efficacia e velocità di risposta al cliente, una parte dei ruoli indiretti sono stati oggetto di una riorganizzazione destinata a supportare l'evoluzione del modello operativo di IBM, per l'erogazione delle funzioni di supporto interno, con la creazione di 3 nuovi *shared services center*:

**I. Enterprise Operations:** con l'obiettivo di implementare le funzioni operative in impresa (attraverso la semplificazione dei processi e la canalizzazione dei flussi di lavoro)

**II. Workforce Management:** con la finalità di supportare una crescita sostenibile attraverso la gestione intelligente della forza lavoro, per dispiegare le competenze richieste con tempestività e ad un costo di mercato. L'attività del team sarà focalizzata sulle seguenti aree:

- Pianificazione della forza lavoro: anticipare le richieste di mercato, permettendo di progettare tempestivamente una strategia volta a colmare il *gap* di competenze presenti in azienda;
- Staffing: assegnare risorse qualificate, in modo da allineare le competenze impiegate, i costi dispiegati, e tempi di finalizzazione/esecuzione un dato progetto/contratto;
- Gestione delle Performance: misurazione e reporting che dimostrino un utilizzo efficiente delle risorse.

**III. Supply Chain:** con il fine di integrare e erogare operazioni di servizio per ottimizzare la pianificazione e consegna dei prodotti e servizi ai clienti. Il team sarà impiegato nelle seguenti attività:

- Pianificazione della domanda, per eseguire in maniera efficiente gli ordini dei clienti e ottimizzare la gestione di magazzino;
- Disegno della produzione, per la progettazione dei processi di produzione e fornitura, e la garanzia della tempestiva fornitura del prodotto, sviluppo tecnologico, e rispetto dell'ambiente;
- Costruzione e fornitura dei prodotti tecnologici e soluzioni integrate di livello internazionale.

Nell'organizzazione Enterprise Operations & Services rientrano le unità Enterprise Operations, Global Sales Incentives, Quote to Cash, Asset Management e CIO. Queste unità si occupano di coordinare le attività di supporto alle vendite delle varie linee di business, a sostegno del processo di trasformazione della Corporate diretto alla creazione della Cognitive Enterprise, che esigono un'organizzazione più snella e veloce.

Il numero di profili conseguentemente ridondanti potrà essere, in parte, assorbito attraverso il consolidamento delle strutture, riallocando il personale con mansioni omogenee nell'ambito delle organizzazioni di servizi condivisi, esistenti (cd. *shared services centres*).

## I. Enterprise Operations

L'area denominata Enterprise Operations, attraverso le Squad dedicate alle aree di business IBM, è adibita al supporto alle vendite attraverso reportistica e relazione con i *brand*.

La sua struttura è composta da 33 impiegati e quadri e da 2 dirigenti.

Alla luce delle considerazioni riportate, i ruoli in esubero sono 10 nell'area degli impiegati/quadri.

### *a1. Impiegati/quadri*

A seguito della ridefinizione delle attività e all'ottimizzazione dei processi, avvenuta per effetto della ridefinizione dell'accentramento del servizio presso i Centri di eccellenza condivisi trasversalmente a livello di geografia, al fine di allineare l'attuale forza lavoro alle esigenze effettive del nuovo modello organizzativo, si profila la necessità di dichiarare in esubero i seguenti ruoli: Business Operations Professional 4, Capacity Management Professional 1, Measurements & Reporting Analyst 2, Sales Execution & Mgmt Professional 3.

## II. Sales & Incentive

La funzione Global Sales Incentives ha la responsabilità di gestire i piani di vendita e il pagamento delle commission ai venditori.

La struttura è composta da 3 impiegati/quadri.

Con la progressiva implementazione dei processi di automazione e di trasferimento di attività verso il centro internazionale di Bratislava è derivato un progressivo ridimensionamento dei carichi di lavoro.

Alla luce delle considerazioni riportate, i ruoli in esubero sono 2 nell'area degli impiegati/quadri.

### *a1. Impiegati/quadri*

La dichiarazione di esubero dei ruoli di: Incentives Professional 2, da ricollegarsi alla ridefinizione delle attività e all'ottimizzazione dei processi a seguito dell'accentramento del servizio presso i Centri di eccellenza condivisi a livello di geografia.

## III. Quote to cash e Contract & Negotiation

La funzione Quote to Cash ha la responsabilità di offrire supporto alle funzioni di vendita nelle varie fasi del ciclo di vita di un contratto, dalla sua preparazione fino alla fatturazione ai clienti ed alle attività d'incasso.

La dichiarazione di esuberi è connessa al processo di trasformazione di questa divisione, in linea di continuità con il processo di trasformazione degli ultimi anni in impresa agile, verso il ridimensionamento della struttura dei costi.

La struttura è composta da 126 impiegati e quadri e da 4 dirigenti.

Tale obiettivo viene realizzato, a livello locale, dall'implementazione dei processi di automazione, di delega alle funzioni di vendita e dal trasferimento di attività verso Centri internazionali, con un progressivo ridimensionamento dei carichi di lavoro e una maggiore velocità del delivery. La continua implementazione dell'automazione e la trasformazione in impresa cognitiva, attraverso il supporto delle tecnologie, comporta una minore necessità di risorse.

Contract&Negotiatin, la funzione C&N ha la missione di seguire le fasi delle negoziazioni contrattuali coi clienti, assicurarne la congruità con le offerte e i termini e le condizioni IBM.

La dichiarazione di esuberi di questa unità è connessa al processo di trasferimento di parte delle attività concernenti termini e condizioni di medio bassa complessità verso i centri internazionali con un progressivo ridimensionamento delle attività gestite nel paese.

Alla luce delle considerazioni riportate, le posizioni in esubero sono 54 nell'area degli impiegati/quadri e 3 nell'area dei dirigenti.

***a1. Impiegati/quadri***

L'ottimizzazione dei processi e il miglioramento dei flussi di attività, tramite il supporto tecnologico e gli *Shared Services Centers* determinano un esubero di risorse nella categoria degli impiegati/quadri di 54 Unità: Accts Receivable Collections Spec 2, Administrator 1, Business Operations Professional 1, Contract Engagement Advisor 1, Contract Management Advisor 1, Deal Facilitator 22, Financial Analyst 1, Fulfillment Contract / Solutions Prof 2, Fulfillment Professional 19, Fulfillment Team Leader 2, Project Manager 1, Sales Management Support 1.

***a2.Dirigenti***

La riduzione del carico di lavoro riguarda anche la categoria dei dirigenti in cui ritroviamo 3 esuberi, da ricollegarsi anche alla necessita derivante dall'accorciamento della linea gerarchica e di riduzione dei costi di struttura. I ruoli dichiarati in esubero sono: C&N EMEA South - Contracts and Negotiations Executive 1, Dir Q2C Trsfm Svcs Process Leader 1, Consulting Contracts and Negotiations Specialist 1.

## IV. Asset management

La funzione Asset Management ha l'obiettivo di fornire supporto in termini di acquisto, logistica e ottimizzazione dei prodotti Hardware e software ai clienti interni (ovvero le divisioni di IBM) ed esterni.

La struttura è composta da 21 impiegati e quadri e da 3 dirigenti.

L'obiettivo principale dell'azione di riorganizzazione è il bilanciamento della qualità del servizio rispetto ai costi della struttura, prevalentemente composta dal costo del personale. Anche in quest'ottica, parte dell'attività ha subito una riorganizzazione, attraverso lo sviluppo di processi di automazione e la centralizzazione in capo ai Delivery Center internazionali.

Di conseguenza, la copertura a livello locale sarà limitata ad un nucleo ristretto di clienti di maggiore rilevanza e di tipo governativo/istituzionali, mentre la divisione continua la sua trasformazione come impresa cognitiva, beneficiando dell'automazione delle attività.

Alla luce delle considerazioni sopra svolte, i ruoli dichiarati in esubero sono 8 nell'area degli impiegati/quadri e 1 dirigente.

***a1. Impiegati/quadri***

Per le ragioni sopra esposte, il bilanciamento delle risorse rispetto ai servizi forniti e ai costi di struttura comporta l'esubero dei seguenti ruoli: Asset Management Analyst 7 e Business Programs Manager 1.

***a2.Dirigenti***

La riduzione del carico di lavoro riguarda anche la categoria dei dirigenti in cui ritroviamo in esubero il seguente ruolo di Business Program Manager / Q2C Cognitive Solutions 1. Le attività residuali verranno ripartite sulle restanti funzioni rimanenti in azienda.

**V. CIO**

La funzione CIO ha la missione di garantire la produttività di tutti i dipendenti IBM fornendo soluzioni IT sia tattiche che strategiche, supportando la continua trasformazione dell'azienda. L'obiettivo perseguito dalla funzione è quello di fornire il supporto alla luce dell'evoluzione delle esigenze di business, bilanciando i necessari investimenti nelle piattaforme e nei servizi tecnologici con i relativi costi strutturali e variabili, al fine di garantire una sostenibilità finanziaria di medio/lungo termine.

Il raggiungimento di tali obiettivi richiede, secondo le linee guida globali, un costante incremento di produttività attraverso un ridisegno organizzativo e dei processi, anche con il supporto dell'automazione e della digitalizzazione, la semplificazione delle esigenze di lavoro, e una maggiore standardizzazione globale dei servizi IT, con la conseguente riduzione del personale impiegato a livello locale.

I motivi della dichiarazione di esubero sono da ricondursi, in linea generale, al calo dei volumi di lavoro, a seguito dell'accentramento di attività nei centri di eccellenza, all'introduzione di soluzioni IT globali e alla maggiore automazione dei processi, con il conseguente riallineamento dei costi non più giustificati dalla contrazione della struttura.

In quest'ottica, la divisione è oggetto di una strategia di riallineamento a livello globale, che prefigura lo smantellamento di un certo numero di location finalizzato a concentrare il personale in un minor numero di sedi di tipo strategico (a livello globale, saranno mantenute 7 location di crescita – growth- e 8 Maintain), per permettere una maggiore fluidità nel business, una maggiore produttività del personale IT e di sviluppo, la collaborazione e engagement dei dipendenti.

La struttura è composta da 52 impiegati e quadri.

Alla luce delle considerazioni sopra svolte, i ruoli dichiarati in esubero sono di 24 impiegati/quadri come di seguito specificato.

***a1.Impiegati/quadri***

Nell'ambito della categoria degli impiegati/quadri, l'esubero riguarda l'area i seguenti ruoli: Application Architect 2, Business Analyst 15, Business Design Consultant 1, Compliance Audit & Risk Assurer 1, Delivery Project Manager 1, Project Manager 3, Test Specialist 1.

**VI. Finance**

La funzione Finance ha la responsabilità di gestire la componente finanziaria, di controllo e di reporting sia interno sia esterno (per esempio il bilancio). La funzione si articola in diverse sotto funzioni con le rispettive responsabilità di processo.

Anche tale divisione è strumentale alla trasformazione di IBM come impresa cognitiva, attraverso l'aumento della produttività e dei livelli di soddisfazione delle aziende clienti, oltre che dei lavoratori, ottimizzando la velocità e la qualità delle soluzioni predisposte end-to-end nel realizzare la strategia finanziaria dell'azienda.

Per il raggiungimento di tali obiettivi, la divisione necessita di una continua trasformazione delle competenze e di un ribilanciamento della forza lavoro.

La struttura è composta da 78 impiegati e quadri e da 19 dirigenti.

Alla luce delle considerazioni sopra svolte, i ruoli in esubero sono di 16 risorse nella categoria degli impiegati/quadri e 4 in quella dei dirigenti.

***a1. Impiegati/quadri***

I ruoli in esubero rientrano nella logica di ottimizzazione della struttura e all'allineamento organizzativo a seguito dell'utilizzo delle nuove metodologie di lavoro implementate con il programma "Agile Accelerator" e le maggiori sinergie con i centri di eccellenza internazionali. I ruoli dichiarati in esubero sono: Accounting Analyst 2, Associate Business Planning Analyst 2, Business Planning Advisor 1, Business Planning Analyst 2, Financial Analyst 2, Financing Business Support Prof 1, Solution Product Transactional Pricer 2, Solution Rep - Brand Specialist 4.

***a2.Dirigenti***

La riduzione del carico di lavoro riguarda anche la categoria dei dirigenti, ed è da ricollegarsi anche alla necessita derivante dall'accorciamento della linea gerarchica e di riduzione dei costi di struttura. I ruoli dichiarati in esubero sono: FLL, EMEA Systems Performance Insight, Load/GTN 1, IBM Client Innovation Center Srl - Italy – CFO 1, IBM Italy - IISF Compliance Leader 1, Italy Commercial Financing & IGF Business Support Manager 1.

**VII. Human Resources**

La funzione Human Resources è responsabile di definire, organizzare e implementare tutti i programmi HR di IBM con un'ottica "end to end" a supporto di tutta l'organizzazione di IBM Italia nei processi di gestione delle risorse.

Anche questa divisione, negli ultimi anni, è stata impattata da alcune azioni di riorganizzazione. In particolare, nell'ultimo biennio, è stato implementato anche in Italia lo strumento di gestione del personale Workday, con l'obiettivo di fornire un supporto al personale e alla dirigenza in modalità "self service", riducendo in modo significativo il carico di lavoro transazionale del team. Inoltre, la gestione dei cedolini stipendio è stata trasferita a un fornitore esterno.

Una delle principali sfide della funzione è rappresentata dal bilanciamento dei costi rispetto all'implementazione dei nuovi programmi e, conseguentemente, nel tempo sono state trasferite ai Centri di Eccellenza specifiche attività, per contingentare i carichi di lavoro e generare, quando possibile, risposte automatiche e standardizzate. Le operazioni di gestione delle risorse di tipo ripetitivo (come l'amministrazione delle spese di viaggio, il payroll) vengono effettuate attraverso diversi hub, che permettono l'impiego efficiente dei sistemi e delle competenze.

Anche le attività di formazione vengono gestite prevalentemente mediante piattaforme informatiche di formazione a distanza e *self-service* caratterizzate dall'impiego di intelligenza artificiale che facilita e suggerisce i percorsi di aggiornamento professionale al fine di mantenere le competenze aggiornate in linea con il proprio profilo professionale.

Al pari delle altre funzioni di supporto, anche alla funzione HR è richiesto un aumento dei livelli di produttività, anche sotto il profilo della sostenibilità dei costi.

La struttura è composta da 68 impiegati e quadri e da 9 dirigenti.

Alla luce delle considerazioni sopra svolte, i ruoli in esubero sono 11 tra gli impiegati/quadri e 1 Dirigente, come di seguito specificato.

***a1. Impiegati/quadri***

La dichiarazione di esuberi nell'ambito di Human Resources Professional è legata all'ottimizzazione dei processi tramite le attività svolte presso i centri di eccellenza e l'introduzione del nuovo applicativo di work day che migliora l'esecuzione delle attività. Per tali ragioni i ruoli dichiarati in esubero sono: Benefits Professional 1, Compensation Professional 1, HR Service Administrator 1, Human Resources Professional 5, Learning Facilitator 2, Safety / IH Specialist 1.

***a2. Dirigenti***

L'esubero del dirigente nell'area delle Risorse Umane è legato all'esigenza di allineare l'organizzazione alle nuove esigenze di supporto al business. Nello specifico l'esubero è dovuto alla scissione del Ramo Managed Infrastructructure Services da IBM per cui il ruolo di HR Partner viene meno e le attività residuali vengono distribuite nell'ambito delle funzioni rimantenenti.

**VIII. Global Administration**

Tale funzione ha la responsabilità di supportare operativamente, in modo trasversale, gli Executive e i Vice President delle diverse Business Unit. In dettaglio, il personale si occupa della pianificazione delle agende e della gestione operativa di numerose attività legate ai viaggi nonché di attività di supporto su aree specifiche, avendo cura ed attenzione alle procedure e ai processi in uso.

I nuovi strumenti di *collaboration* e di gestione automatica delle agende delle varie linee manageriali comportano la necessità di un adeguamento e aggiustamento della struttura organizzativa al fine di renderla sostenibile.

La struttura è composta da 43 impiegati e quadri, in tale divisione gli esuberi dichiarati sono 3.

***a1. Impiegati/quadri***

Alla luce delle considerazioni sopra svolte, i ruoli dichiarati in esubero sono di: Administrative Staff Professional 2, Executive Administrative Assistant 1.

**IX. Legal**

La funzione Legal ha il compito di fornire supporto legale nella gestione dei contratti e più in generale dei rapporti con i clienti, anche alle funzioni interne all'azienda (segnatamente, la funzione Risorse Umane).

La sua struttura è composta da 13 impiegati e quadri e da 10 dirigenti.

In tale aria al fine di ottimizzare i costi di struttura alla nuova organizzazione è necessario dichiarare in esubero 1 dirigente nell'ambito della Security aziendale.

***A2. Dirigenti***

Per le ragioni sopra evidenziate risulta in esubero il ruolo di: Senior Security Manager IMT Italy 1. Le cui attività vengono ripartite nell'ambito delle funzioni rimanenti.

**X. Procurement**

La funzione Procurement - inclusiva anche delle unità attinenti di Global Logistic e Supply Chain Operations - ha l'obiettivo di creare una rete di fornitori che operino in base alle esigenze aziendali con lo scopo di acquistare beni e servizi per conto di IBM Italia, ottimizzando i costi e garantendo, attraverso la professionalità dei propri addetti, un attento controllo del livello di servizio e della relativa dimensione finanziaria.

La sua struttura è composta da 28 impiegati e quadri.

Alla luce delle considerazioni sopra svolte, i ruoli dichiarati in esubero sono di 2 da ricercarsi nell'area degli impiegati/quadri come di seguito specificato.

***a1. Impiegati/quadri***

In tale area a seguito dell'ottimizzazione delle attività si riscontrano i seguenti ruoli in esubero: Procurement Professional 1, Procurement Sourcing Professional 1.

**XI. Global Real Estate**

La funzione Global Real Estate (GRE) definisce le strategie delle sedi aziendali e l'utilizzo degli spazi, si occupa della loro gestione e fornisce supporto logistico ai dipendenti IBM, garantendo l'ottimizzazione dei costi strutturali.

La sua struttura è composta da 14 impiegati e quadri e da 1 dirigenti.

***a1. Impiegati/quadri***

In tale area a seguito dell'ottimizzazione delle attività si riscontra un esubero nel ruolo di Real Estate / Facilities Admin Prof 1.

**XII. Marketing & Communications**

Le funzioni di Marketing & Communication si occupano della pianificazione strategica dei piani di marketing e campagne di comunicazione interna ed esterna.

Recentemente, è stata annunciata la nuova strategia di marketing che prefigura il passaggio da un approccio tipicamente settoriale (focalizzato sulle attività delle singole unità di business, e/o su territori o segmenti di mercato circoscritti) ad un'impostazione trasversale e omnicomprensiva, proiettata, piuttosto, sulla comunicazione dei due temi centrali per il futuro orientamento di IBM nel suo complesso (in particolare, la transizione al Cloud e la trasformazione di IBM come azienda "smart").

La nuova strategia si dirige verso la valorizzazione dell'offerta ampia e ad alto valore aggiunto per i clienti IBM, richiedendo, quindi, all'interno della funzione, una capacità di visione ampia del business e dell'organizzazione aziendale, nonché l'abilità di intercettare e tradurre le esigenze del mercato.

Ne consegue, da un lato, la necessità di potenziare le competenze del personale impiegato nella funzione, ampliando le possibilità di confronto e di conoscenza delle diverse componenti aziendali, e, per altro verso, quella di allineare l'attuale forza lavoro rispetto alle esigenze effettive del nuovo modello organizzativo.

Le strutture sono composte da 56 impiegati e quadri e da 5 dirigenti.

Alla luce delle considerazioni sopra svolte, i ruoli in esubero sono 3 nell'area del Marketing tra gli impiegati/quadri.

***a1. Impiegati/quadri***

A seguito della sopra menzionata riorganizzazione e ridefinizione delle attività si profila la necessità di dichiarare in esubero, in quanto non più allineati alle nuove esigenze della funzione, i seguenti ruoli: Field Marketing Professional 1, Market Mgmt Channel Enablement Prof 1, Performance Marketing Professional 1.

**3. MOTIVI CHE PER CUI NON POSSONO ESSERE PRESE IN CONSIDERAZIONE MISURE ALTERNATIVE.**

In aggiunta a quanto sopra precisato, l'Azienda dichiara altresì che, nella fattispecie, non sussistono le condizioni necessarie e i presupposti per il ricorso agli ammortizzatori sociali, quali la CIG Straordinaria, il contratto di solidarietà, nonché il part- time, in quanto le ragioni che determinano l'eccedenza di personale non derivano da fenomeni congiunturali, bensì di carattere strutturale e di trasformazione dell'Azienda.

**4. NUMERO, COLLOCAZIONE AZIENDALE E PROFILI PROFESSIONALI DEL PERSONALE ECCEDENTE NONCHE' DEL PERSONALE ABITUALMENTE IMPIEGATO IN IBM**

Nel prospetto di cui all'Allegato 1 è riportato il personale, comprensivo del numero di impiegati/quadri in forza nelle sedi IBM Italia, con evidenziazione del numero, dei profili professionali e della sede e collocazione aziendale dei dipendenti dichiarati in esubero. Nel prospetto di cui all'Allegato 2 è riportato il personale dirigenziale, con analoga evidenziazione dei dati e informazioni di legge richiesti per legge in caso di esuberi.

**5. TEMPI DI ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA DI RIDUZIONE DEL PERSONALE.**

I tempi di attuazione della procedura, giuste le motivazioni sopra riportate, sono quelli previsti dalla normativa vigente.

In particolare, la risoluzione dei rapporti di lavoro avverrà dopo aver esperito e concluso la presente procedura e comunque nell'arco 120 giorni dalla sua chiusura, ovvero nel diverso termine che potrà essere concordato in un eventuale accordo sindacale ex art. 8, comma 4, legge n. 223 del 1991 e successive modificazioni ed integrazioni, anche ai sensi dell'art. 8 della legge 236 del 1993, in conformità con quanto stabilito dagli accordi quadro sindacali aziendali sottoscritti, rispettivamente, il 25 gennaio 2021 con le OO.SS. e RSU del settore metalmeccanico e il 1 aprile 2021 con Federmanager e RSA dirigenti.

**6. EVENTUALI MISURE PROGRAMMATE PER FRONTEGGIARE LE CONSEGUENZE SUL PIANO SOCIALE DELLA ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA MEDESIMO DEL METODO DI CALCOLO DI TUTTE LE ATTRIBUZIONI PATRIMONIALI DIVERSE DA QUELLE GIA' PREVISTE DALLA LEGISLAZIONE VIGENTE E DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.**

Anche al fine di mitigare l'impatto sociale del programma di riorganizzazione aziendale, sono stati sottoscritti due accordi quadro sindacali, il primo il 25 gennaio 2021 con le OO.SS e RSU degli impiegati, e il secondo il 1° aprile 2021, con Federmanger e RSA per i dirigenti, che IBM riconosce, in questa sede, quale unica e condivisa soluzione per la gestione della problematica occupazionale dichiarata.

ASSOLOMBARDA

Vi confermiamo, come da intese già intercorse, di aver indetto presso i nostri Uffici gli incontri, ai quali vi invitiamo a partecipare, per l'esame di cui al comma 5 dell'art. 4 della legge citata in oggetto nelle giornate del:

- **9 luglio 2021 alle ore 12.00** con ile OO.SS. Dirigenti
- **13 luglio 2021 alle ore 12.00** con le OO.SS.LL. Impiegati/Quadri;

Distinti saluti.

Il Direttore dell'Area
Aldo Messedaglia

Allegato 1: Impiegati/quadri
Allegato 2: Dirigenti

**Riferimenti utili per comunicazioni:**
- Livio Lannutti (tel. 02 58370.205)
- Segreteria (tel. 0258370.209)
- Pec: sindacale@pec.assolombarda.it