

Spett. le
Esecutivo e Coordinamento Nazionale della RSU di IBM Italia S.p.A.

Spett. le
RSU IBM Italia S.p.A. di:
Bari (FIOM-CGIL), Napoli (UILM-UIL), Segrate e Milano (FIM-CISL e FIOM-CGIL),
Roma (FIM-CISL, FIOM-CGIL e USB) Torino (FIOM-CGIL)

Spett. le
RSA dei Dirigenti IBM Italia S.p.A.

E.p.c. Spett. le
Assolombarda per le comunicazioni alle OO. SS. e Istituzioni

Segrate, 16 settembre 2024

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. 4 e 24 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 di un numero pari a 85 addetti, di cui 45 impiegati e quadri e 40 dirigenti, attualmente in forza e strutturalmente in esubero presso le sedi di IBM Italia, come individuati e dettagliati, rispettivamente, nei due prospetti allegati.

La procedura in oggetto si inserisce sullo sfondo del processo di trasformazione che il gruppo IBM di International Business Machine Corporation (di seguito anche "IBM Corporation" o "IBM") ha intrapreso per far fronte alle sfide del settore, sempre più competitivo, dell'ICT.

Tale processo ha visto una ulteriore spinta negli ultimi anni, in parallelo con il maggiore impulso del business verso le aree cruciali dell'ICT, segnatamente il cloud ibrido e l'intelligenza artificiale, i computer quantistici e la cybersecurity.

La trasformazione di IBM ha comportato il passaggio da realtà leader nel settore dei servizi tecnologici infrastrutturali a società che ha focalizzato le sue attività nei seguenti settori strategici: software, analytics, intelligenza artificiale, cloud ibrido, sicurezza dei dati - cybersecurity, blockchain, computazione quantistica e consulenza nel settore informatico e strategico (in aree che vanno dai computer mainframe alle nanotecnologie). Tale cambiamento ha fatto sì che oggi, i vettori di crescita del fatturato aziendale sono determinati per circa il 75% da Software e Consulenza, rispetto a circa il 55% nel 2020. Tale cambiamento è stato supportato da una consistente azione di riorganizzazione aziendale, finalizzata ad allineare la struttura organizzativa e le competenze alle esigenze di business e del mercato.

Le iniziative intraprese in questa direzione, come di seguito descritte, perseguono l'obiettivo di incrementare la produttività aziendale, attraverso l'allocazione delle risorse nelle aree di business cruciali; la riduzione dei livelli decisionali, volta a garantire una maggiore velocità di erogazione dei servizi, a fronte di una pressione competitiva crescente; la promozione di interventi di riqualificazione professionale per garantire l'aggiornamento delle competenze del personale.

Le recenti azioni di riorganizzazione aziendale hanno interessato principalmente le funzioni di supporto e manutenzione, ma non hanno escluso altre aree dell'organizzazione, dove gli obiettivi di razionalizzazione di maggiore efficienza strutturale non risultano ancora pienamente raggiunti. E, anche se i risultati finanziari rilevano una inversione di tendenza specie nei segmenti strategici, questa deve essere stimolata e supportata da un'organizzazione maggiormente allineata ed efficiente, così da rendere maggiormente competitivi i prodotti e i servizi offerti.

Nel prosieguo, verranno, dunque, illustrati i risultati e il processo di riorganizzazione di IBM (**par. 1**).

Saranno, quindi, illustrati i motivi tecnici, organizzativi e produttivi da cui discende l'esubero del personale impiegato nelle sedi e in specifiche unità di business di IBM Italia (**par. 2**), nonché le ragioni che escludono la possibilità di adottare misure alternative al licenziamento collettivo per le risorse coinvolte (**par. 3**).

Riportate le informazioni relative al numero, alla collocazione aziendale e ai profili professionali del personale eccedente, nonché del personale impiegato in IBM (**par. 4**), verranno, inoltre, illustrati 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 PROSPETTIVE.

1.1 IL MODELLO DI BUSINESS IBM NEL CONTESTO GLOBALE.

Prima di entrare nello specifico della realtà italiana, vale la pena descrivere il modello di business nel contesto globale. La trasformazione strutturale di IBM come impresa leader nell'era del cloud ibrido e dell'intelligenza artificiale ha il suo perno nell'impiego delle risorse nei segmenti di maggiore valenza strategica (analytics, intelligenza artificiale, cloud ibrido, sicurezza dei dati -cybersecurity, blockchain e informatica quantistica, sistemi hardware mainframe e storage). Queste tecnologie con il sostegno delle piattaforme che si completano a vicenda di intelligenza artificiale di WatsonX e di Redhat sono il vero driver di valore e di trasformazione per IBM e i suoi clienti. Infatti, mentre l'intelligenza artificiale trae vantaggio dal cloud ibrido che genera l'accesso continuo a dati e applicazioni in ambienti eterogenei, il cloud ibrido, facendo leva sulle intuizioni dell'intelligenza artificiale, semplifica le attività aziendali e i processi IT e di sicurezza.

Per eseguire tale strategia, negli anni scorsi sono state realizzate una serie di azioni mirate a potenziare il portafoglio di offerta, con l'espansione dell'ecosistema dei partner leader innovativi del settore, accompagnata da nuove acquisizioni mirate a rafforzare l'expertise nell'open hybrid cloud e IA. Rilevante è l'acquisizione di HashiCorp, azienda leader nell'automazione dell'infrastruttura multi-cloud, seconda per dimensione solo a quella di RedHat. Tra le acquisizioni, per menzionarne le più recenti che hanno riguardato anche l'Italia, segnaliamo Software AG e Apptio.

L'attuale organizzazione societaria è centrata sul modello delle piattaforme aperte del cloud ibrido e intelligenza artificiale, facendo leva sulle potenzialità di RedHat e WatsonX, per favorire la trasformazione digitale delle aziende clienti in quattro aree di crescita fondamentali:

- i) l'agevolazione di strategie aziendali previsionali, nell'ambito delle quali le decisioni e azioni intraprese vengono fondate sull'analisi dei dati;
- ii) la riduzione dei tempi di processo volti ad incrementare la produttività anche attraverso l'automazione delle operazioni;
- iii) la garanzia di livelli di sicurezza coerenti su tutta l'infrastruttura informatica;
- iv) la modernizzazione delle piattaforme, che permetta alle imprese di sviluppare e distribuire le loro applicazioni su cloud privati e pubblici di qualunque fornitore.

In questa prospettiva, sono stati siglati anche accordi importanti tra IBM e aziende private e pubbliche amministrazioni, a supporto della transizione di queste ultime verso soluzioni di intelligenza artificiale, cloud e sicurezza informatica, per efficientare l'erogazione dei servizi e la protezione dei sistemi produttivi, con il ridimensionamento e l'automazione, in parallelo, dei processi tecnologici tradizionali.

Per citarne alcune, nel corso degli ultimi tempi è stata rafforzata la partnership con leader di settore come Adobe, AWS, Microsoft, SAP, Salesforce, Samsung e molti altri ancora.

Con la finalità di rendere il modello organizzativo della Corporation coerente con il core business aziendale e con le istanze del mercato, sono state riorganizzate e razionalizzate le unità di business, anche mediante procedure di esuberi a livello mondiale, declinate nei vari Paesi con l'obiettivo di implementare la semplificazione delle divisioni di IBM.

Tale processo è stato caratterizzato, in particolare, dall'accorpamento di alcune unità di business nell'ambito di un'unica divisione, la Technology, che, in sinergia con la Consulting, è devoluta all'offerta di servizi personalizzati ai clienti, tenuto conto delle specifiche esigenze aziendali di questi ultimi, con un approccio orientato al cliente.

1.2 PROSPETTIVE.

La strategia intrapresa inizia a generare i primi risultati sperati. Tuttavia, come sottolineato dai recenti annunci della Corporation, sebbene la strategia aziendale, riflessa dai risultati economici, si sia rivelata in linea con le attese, si profila la necessità di incrementare la produttività aziendale tenuto conto delle specificità dei singoli contesti geografici, indirizzando le priorità di investimento nelle aree strategiche ed ottimizzando i costi della struttura organizzativa.

1.3 IBM ITALIA.

Nel contesto europeo, l'organizzazione di IBM ha riflesso il piano della Corporation anche se con effetti minori.

L'ultimo biennio, a seguito della guerra in Ucraina e il conflitto Israelo-Palestinese nella striscia di Gaza, ha portato una nuova fase di incertezza sfociata nell'incremento dei tassi di interesse e dell'inflazione che hanno generato un'ulteriore contrazione della spesa da parte dei clienti IBM. Tale scenario sta determinando un ulteriore rallentamento dell'economia nazionale con ripercussioni sul business aziendale.

In tale scenario si rende ancora essenziale focalizzare l'attenzione sulla competitività e sulla produttività aziendale.

Pertanto – anche in ragione delle mutevoli condizioni di mercato – si rende necessario, da un lato, aumentare la competitività aziendale, migliorandone la produttività, dall'altro, rispondere adeguatamente alle istanze di trasformazione del settore.

Per IBM Italia, in particolare, si è registrata un'inversione del trend negativo di fatturato che tuttavia non ha assorbito e recuperato le diminuzioni dei recenti anni (specie in un mercato in che è cresciuto a doppia cifra) come evidenziato nella seguente tabella:

Anno	2021	2022	2023
Ricavi	1.387	1.289	1.335
Var %	-15,3	-7,1	3,6

Questa inversione della curva del fatturato, tuttavia, non è sufficiente a compensare il valore della produzione, che nel corso del 2023 è diminuito di 31 milioni rispetto all'anno precedente, a causa della dinamica dei lavori in corso su ordinazione.

In tale condizione, nonostante il contenimento dei costi degli acquisti di beni e degli ammortamenti, il saldo della gestione finanziaria risulta inferiore rispetto al 2022 (- 62 milioni di euro). In conseguenza, l'utile ante imposte del 2023, mostra un calo di 65 milioni di euro rispetto al 2022.

Per tali ragioni, è necessaria un'ulteriore azione sui costi al fine di salvaguardare la sostenibilità economica dell'azienda.

Specie in uno scenario come quello descritto, ovvero una forte attenzione dei prezzi da parte dei nostri clienti che richiedono sempre più l'utilizzo di tecnologia avanzate e risorse competenti a costi contenuti, solo un'azione di efficientamento della struttura dei costi potrà rafforzare la nostra offerta al fine di salvaguardare le quote di mercato.

Da quanto sin qui esposto consegue quindi, per un verso, la necessità di intervenire sulla struttura organizzativa e dei costi, nel senso dell'orizzontalità e della riduzione dei livelli decisionali, per l'altro, l'esigenza di investire sull'innovazione nei segmenti cruciali (automazione, sicurezza, e digitalizzazione), sulle acquisizioni di nuove quote di mercato e sull'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 impattate.

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

Come già illustrato, i motivi che sottendono alla riorganizzazione si connotano come parte integrante di un processo di adattamento continuo e ottimizzazione dell'allocazione delle risorse nei settori strategici aziendali. Tale processo mira a rendere sempre più allineata e competitiva la struttura organizzativa dell'azienda, in sintonia con le mutevoli esigenze del mercato.

In questa prospettiva, si inseriscono i processi di semplificazione, automazione e standardizzazione nelle funzioni di supporto (di seguito anche "staff") le cui attività sono state nel corso degli anni in parte trasferite nei cd. centri di eccellenza europei e mondiali.

Inoltre, recentemente, la società ha proceduto a un'ulteriore ottimizzazione delle attività più operative, che ha comportato un ulteriore ridimensionamento e svuotamento delle mansioni tradizionalmente assegnate alle funzioni di supporto al business. Tale azione è stata guidata anche dalla semplificazione dell'organizzazione aziendale, ad oggi polarizzata sulle due macro-divisioni, la Technology e la Consulting.

Tale ottimizzazione, puntando ad un efficientamento dei processi interni, inoltre, ha realizzato la necessità di ribilanciare i ruoli lavorativi soprattutto nell'ambito delle funzioni di staff, rendendo di primaria rilevanza per il business di IBM Italia S.p.A. l'eliminazione di ruoli duplicati o divenuti superflui a seguito della trasformazione sopra descritta.

Vale la pena evidenziare altresì che la necessità di intervenire ulteriormente sulla struttura organizzativa di IBM si inserisce in un contesto di mercato in continua e rapida evoluzione, in cui la digitalizzazione e semplificazione dei processi aziendali diventa uno dei fattori critici di successo.

La capacità di risposta a tali istanze da parte dei player del settore ha innescato una competizione che si gioca anche sul contenimento dei costi, in un mercato caratterizzato dalla presenza di concorrenti consolidati ed emergenti, specie nei servizi della consulenza e del supporto al cliente, che, spesso locati in Paesi con inferiori costi di produzione, sono in grado di offrire servizi a prezzi altamente competitivi.

Al fine di preservare i livelli attuali di produttività e competitività dei prodotti e servizi venduti e forniti da IBM, mantenendo costante la crescita dell'organizzazione, si pone la necessità di intraprendere ulteriori azioni a completamento del processo di trasformazione organizzativa, a partire dagli investimenti aziendali nell'aggiornamento delle competenze necessarie al business.

Si pone, inoltre, l'esigenza di ottimizzare i costi e le risorse, riducendo gli step decisionali e le ridondanze amministrative, accorpando processi e funzioni, specie nelle divisioni non sufficientemente ridimensionate all'esito delle precedenti azioni intraprese dalla Società.

Per quanto attiene, nello specifico, la popolazione dirigenziale, è emersa la sovrabbondanza di alcune posizioni decisionali le cui attività sono assorbite dalla struttura esistente, con conseguente aumento delle responsabilità decisionali, evocando la necessità di efficientamento nell'erogazione dei servizi e di ottimizzazione dei costi.

Per cui, permane un numero considerevole di dirigenti in forza che risulta essere ancora sproporzionato rispetto all'assetto aziendale attuale. Peraltro, le analisi di mercato confermano che le aziende con i risultati economici di maggior successo hanno una catena direttiva e decisionale ridotta rispetto a quella presente in IBM.

Ne deriva che lo squilibrio nella catena di comando risulta ancora eccessivamente oneroso, 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, con un costo del lavoro dirigenziale che rappresenta circa il 25% del totale del costo del personale, rispetto ad un numero di dirigenti che rappresenta circa l'11% dell'intera popolazione.

Come verrà evidenziato in seguito, il numero di dipendenti con ruoli di supporto, risulta ad oggi sproporzionato rispetto alla effettiva attività di supporto al business.

In tale quadro, e alla luce degli esiti delle precedenti azioni di riorganizzazione, risulta imprescindibile la riduzione e razionalizzazione dei costi dell'attuale organizzazione con la revisione dell'apparato organico della società al fine di permettere ad IBM Italia il mantenimento del proprio posizionamento competitivo sul mercato e di garantire la sostenibilità della struttura organizzativa nel lungo periodo.

Come noto, alla luce del quadro complessivo appena descritto, l'azienda e i lavoratori, congiuntamente alle parti sociali, negli ultimi anni si sono uniti in uno sforzo di reskilling, investendo nella formazione al fine del raggiungimento di ambiziosi obiettivi di redeployment, obiettivi che nonostante gli sforzi profusi, non si sono realizzati.

In tale contesto si inseriscono gli accordi sindacali che, poggiandosi su soluzioni di compromesso con le parti sociali, hanno consentito di contenere le conseguenze sociali di tale processo, con riferimento, in particolare, a:

- Accordi di riduzione salariale per il personale dirigenziale;
- Accordi nell'ambito delle procedure di riduzione del personale, sia per il personale impiegatizio che per quello dirigenziale (da ultimi nel 2023), volti a contenere il più possibile costi ed esuberi, attraverso la previsione anche di un meccanismo di uscita dei dipendenti in possesso dei requisiti pensionistici;
- predisposizione di strumenti di pre-placement e out-placement, attraverso la non opposizione al licenziamento per il personale non in possesso dei requisiti pensionistici.

Tuttavia, come più volte evidenziato nell'ambito degli incontri di monitoraggio sindacali nonché nell'informativa annuale, l'applicazione dei criteri individuati negli accordi non ha comportato un numero di uscite sufficienti nello staff - rispetto alle quali era stato evidenziato maggiormente il problema dell'esubero.

Per altro verso, come sopra anticipato, **non si sono dimostrate efficaci e risolutive le azioni intraprese al fine di riqualificare il personale, attraverso l'aggiornamento delle**

competenze acquisite, così da consentirne l'impiego in altre aree di attività. In questo senso si collocano le seguenti iniziative:

- impiego dei fondi per la formazione finanziata, nonché della piattaforma interna Your learning & Your Career per promuovere percorsi di riqualificazione professionale e di aggiornamento delle competenze, per il conseguimento, ad esempio, di certificazioni nei settori più innovativi e ad elevata valenza strategica, ovvero per implementare competenze tecnico-professionali nei ruoli a contatto diretto con il cliente (client-facing function);
- il sistema interno Internal Mobility (attualmente denominato Business Driven Mobility - BDM) – finalizzato alla ricollocazione interna dei dipendenti sprovvisti di attività nelle divisioni con un maggiore tasso di occupabilità potenziale – che ha come scopo l'incontro tra la domanda ed offerta delle competenze, ha avuto risultati limitati sia per il basso numero di opportunità emerse che per lo skill gap rilevante a seguito della poca adiacenza di competenze necessarie affinché ci sia una reale transizione delle carriere;

Inoltre, l'azienda, al fine di favorire quanto più possibile la ricollocazione interna ha limitato le assunzioni nell'area in cui erano richiesti gli skills critici non reperibili nell'ambito dell'organizzazione e bloccato le assunzioni nelle funzioni di supporto.

Tuttavia, occorre constatare, che, la natura tecnica dei ruoli di destinazione disponibili ha impedito il raggiungimento delle competenze minime necessarie previste per i ruoli stessi.

Per cui, l'attuale programma di riequilibrio della forza lavoro sta affrontando severe limitazioni, concentrandosi su quei ruoli in cui l'adiacenza delle competenze non è presente o non può essere raggiunta in tempi ragionevoli.

Tale riequilibrio interessa sia la popolazione dirigenziale sia la popolazione impiegatizia al fine del raggiungimento degli obiettivi sopra descritti e di seguito riassunti.

SINTESI DELLE RAGIONI TECNICHE, ORGANIZZATIVE O PRODUTTIVE CHE DETERMINANO LA SITUAZIONE DI ECCE DENZA

IMPIEGATI E QUADRI

Gli obiettivi perseguiti attraverso la presente procedura di licenziamento collettivo sono, dunque, per l'area degli impiegati e quadri:

- a) preservare la sostenibilità dell'organizzazione, in un mercato altamente competitivo;
- b) incrementare la produttività delle funzioni di supporto, focalizzando gli investimenti verso quelle più competitive, e riducendo di conseguenza i ruoli;
- c) allineare la forza lavoro attualmente in essere al nuovo modello organizzativo, ove le diverse unità stanno riposizionando i ruoli dedicati a funzioni/servizi condivisi, attraverso l'ottimizzazione dei processi e di nuove modalità organizzative di lavoro.

DIRIGENTI

Gli esuberanti della struttura dirigenziale, nello specifico, oltre a quanto sopra indicato per gli impiegati e quadri per le sole funzioni di Staff, rispondono alle seguenti ulteriori esigenze organizzative che impattano trasversalmente tutta l'organizzazione di IBM Italia S.p.A.:

- a) accorciare, laddove possibile, tenuto conto della gestibilità delle attività, la catena direttiva, al fine di riproporcionarla agli organici e conseguire una maggiore agilità del processo decisionale;
- b) allineare la struttura dei costi di tale categoria di personale a quelle mediamente in essere nel mercato di riferimento.

L'attuale struttura di IBM Italia consta, complessivamente, di 2368 addetti, di cui 268 dirigenti e 2100 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.

Nel prosieguo sarà delineata l'intera organizzazione di IBM Italia specificando la situazione relativa alle unità di business interessate dalla presente procedura di riduzione del personale.

2.1. IBM CONSULTING

La IBM Consulting 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 ottimizzando i flussi di lavoro chiave attraverso la costruzione di piattaforme di cloud ibrido e l'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale.

Nell'unità di business, inclusa la Security Services, risultano attualmente in forza 834 impiegati e quadri e 108 dirigenti. I dettagli per divisione, profilo e famiglia professionale sono reperibili nelle tabelle allegate.

La Consulting ha ridisegnato negli ultimi anni le sue pratiche di servizio per implementare l'adozione della piattaforma ibrida del cloud, in parallelo con l'accentramento delle attività più operative, come i Global Delivery Center e Shared Service Center.

In risposta alle esigenze del mercato, IBM Consulting ha come obiettivo, da una parte di preservare (e auspicabilmente accrescere) la propria quota di mercato in un ambiente altamente competitivo; e dall'altra di aumentare la competitività sui costi, attraverso l'implementazione dell'automazione e l'eliminazione di strutture e pratiche di lavoro ridonanti.

Nel corso degli ultimi mesi, il modello operativo di business della Consulting si è ulteriormente modificato passando da 2 a 3 Piattaforme, una dedicata al Cloud Ibrido (Hybrid Cloud Services, HCS), l'altra dedicata ai servizi di Business Transformation (Business Transformation Services, BTS), che si articolano, a loro volta, in ulteriori specifiche service line in ambito di Data Technology, Finance & Supply Chain, Customer Transformation, Talent e Industry Transformation, per BTS, Hybrid Cloud Transformation e Hybrid Cloud Management per HCS, replicate in ogni geografia. A queste si aggiunge la terza piattaforma di Cyber Security Services. Alla logica delle Piattaforme si associa la vista di mercato con 3 grandi Clusters (Commercial, Public, Financial Services) e una Service Business Unit dedicata a SAP.

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 all'impresa cognitiva.

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.

Di conseguenza è opportuno riequilibrare la struttura dei costi, specie nei ruoli apicali dove i dirigenti pesano un 1/3 del costo del lavoro dell'intera Unità di Business.

Pertanto, al fine di preservare la competitività e la propria quota di mercato, è necessario che la divisione, in un contesto di forte pressione concorrenziale delle aziende competitor, sia sul piano dei costi sia delle competenze, continui ad adeguare la propria organizzazione e i modelli funzionali, concentrando gli investimenti nelle aree innovative ad alto valore aggiunto.

Alla luce delle considerazioni sopra evidenziate, gli esuberi dichiarati nell'ambito della Consulting e nelle divisioni indicate nel prospetto allegato sono 15 dirigenti.

a2. Dirigenti

Le motivazioni alla base della suddetta dichiarazione di esubero dei dirigenti sono riconducibili alla necessità di riduzione dei costi, nonché alla cancellazione/accorpamento di alcuni ruoli e alla riduzione dei livelli decisionali. Di conseguenza la dichiarazione di esubero riguarda i seguenti ruoli:

PROFILO E FAMIGLIA/CATEGORIA PROFESSIONALE	Nr
Business Sales & Delivery Executive - Industry & Domain Consulting	5
Project Manager - Project Manager/Project Executive	2
Partner, Client Partner - Consulting	2
Complex Project Manager - Industry & Domain Consulting	2
Partner, Quality Leader - Consulting	1
Deal Leader - Technology Sales	1
Strategy Consultant - Strategy & Solutions Consulting	1
Executive - General Manager	1
Totale	15

2.2. IBM TECHNOLOGY

La IBM Technology è l'unità di business costituita nella sua interezza nel 2022 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 e l'intelligenza artificiale.

Nella unità di business risultano attualmente in forza 788 impiegati e quadri e 97 dirigenti. I dettagli per divisione, profilo e famiglia professionale sono reperibili nelle tabelle allegate.

All'interno dell'unità Technology sono presenti quindi i Brand software Sustainability e Data AI & Automation; i servizi di Public Cloud con le piattaforme hardware Server e Storage, e le piattaforme Mainframe z-Stack. Trasversale rispetto ai brand, Technology Sales è la divisione che opera nelle vendite con un approccio cross brand. L'organizzazione Technology include anche l'unità Ecosystem, componente fondamentale nell'esecuzione del nuovo modello di go-to-market. La parte pre-sales relativa alla consulenza e prospect di soluzioni tecnologiche è curata dal team del Presales Engineering, al cui interno è stata inserita l'unità IBM Client Engineering, con l'obiettivo di accelerare l'adozione delle stesse piattaforme tecnologiche da parte dei clienti.

La parte post-vendita relativa alla massimizzazione dell'adozione delle soluzioni tecnologiche acquisite dai clienti è curata dal Team di Customer Success Manager.

L'unità IBM Technology è organizzata secondo un go-to-market model che segmenta i clienti per volume e potenzialità di Business in Signature, Strategic e Selected, quest'ultimi suddivisi in Select Dedicated e Select Ecosystem.

Il nuovo modello di go-to-market è dunque 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.

Anche in questa Unità di Business 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. Di conseguenza è opportuno riequilibrare la struttura dei costi, specie nei ruoli apicali. Pertanto, al fine di preservare la competitività e la propria quota di mercato, è necessario che la divisione, in un contesto di forte pressione concorrenziale delle aziende

competitor, sia sul piano dei costi sia delle competenze, continui ad adeguare la propria organizzazione e i modelli funzionali, concentrando gli investimenti nelle aree innovative ad alto valore aggiunto.

Sustainability

L'area della Sustainability fornisce applicazioni aziendali essenziali alimentate dall'intelligenza artificiale e costruite su una piattaforma cloud ibrida aperta. Il portfolio della Sustainability comprende prodotti come Maximo, Tririga and Weather Business Solutions che aiutano i clienti a sfruttare le informazioni per trasformare il modo in cui eseguono le operazioni aziendali.

Data AI & Automation

L'area del Data AI & Automation aiuta i clienti a prevedere i risultati e ad effettuare automatizzazione di processi su larga scala. Le offerte lead-with di quest'area aiutano a guidare i risultati che rendono i nostri clienti-aziende più intelligenti. Nella parte di automation la sfida è quella dell'accelerazione nella trasformazione digitale per far fronte all'aumento inarrestabile della complessità delle operazioni aziendali e IT. L'automazione, alimentata dall'intelligenza artificiale, affronta queste sfide per massimizzare i ricavi, ridurre i costi, ridurre i rischi e migliorare la produttività.

Security Software

La divisione aiuta i clienti ad allineare la strategia di sicurezza informatica (cyber-security) alla loro attività, a proteggere risorse, dati, accessi e utenze digitali. Il portfolio di software predisposto e venduto in quest'area mira a gestire le difese contro le crescenti minacce informatiche e a modernizzare la sicurezza con una piattaforma multi-cloud aperta.

Infrastructure

La divisione si occupa dello sviluppo e della commercializzazione di infrastrutture e soluzioni aziendali basate su server e storage. Nella divisione sono presenti cinque macroaree: i server mainframe, la famiglia di server Power e la divisione delle soluzioni Storage e gli Infrastructure services. IBM Infrastructure fornisce soluzioni e servizi che supportano i clienti nel loro percorso di modernizzazione dell'infrastruttura e delle applicazioni con molta flessibilità, affidabilità, sicurezza, e scalabilità.

z-Stack

La missione della struttura è quella, più tradizionale, della vendita di Mainframe con il necessario supporto di Software. Si tratta di piattaforme aziendali per applicazioni mission-critical. In quest'area troviamo profili di vendita di mainframe e software accanto a profili con competenze tecniche

Techonology Cross Brand

Quest'area insiste sui clienti cosiddetti Selected guidandone la strategia tecnologica facendo leva su tutta l'offering cross brand, focalizzandosi sull'acquisizione delle piattaforme e sulla traduzione delle loro esigenze nella giusta architettura inter-tecnologica, per generare l'identificazione delle opportunità e guidare la crescita dei ricavi. Venditori di brand, tecnici di Delivery, addetti al rinnovo dei contratti annuali e Dealmaker completano l'organico. Fa parte dell'Unità il team degli Expert Lab Delivery.

All'interno di quest'area trova la sua linea di riporto IBM Rome Software Lab, 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, alcune aree dello sviluppo del software più tradizionale sono passate a Società Partner di IBM.

Presales Engineering

L'organizzazione IBM Technology Presales Engineering supporta la missione go-to-market di IBM portando una profonda competenza tecnica ai clienti, in particolare nella fase di prevendita. Il team di tecnici, allineati ai diversi Brand e ai loro venditori, si impegna nella vendita di valore per identificare e far progredire le opportunità sfruttando la propria esperienza e utilizzando acceleratori tecnici per acquisire nuovi affari e supportare le implementazioni dei clienti per migliorare il time-to-value.

Customer Success Manager

Gli IBM CSM (CSM Architects) sono esperti tecnici che lavorano con i nostri clienti dopo la vendita assicurando che i loro obiettivi di business siano raggiunti con il nostro software ed i nostri servizi. I CSM identificano e implementano casi d'uso, progettano architetture di soluzioni, co-creano su Minimum Viable Product (MVP) e assicurano che quest'ultimi si adattino alla produzione. I CSM rimangono con il cliente per tutta la durata del contratto per far crescere l'account. Cercano opportunità di espansione all'interno e attraverso il prodotto o il servizio che il cliente sta utilizzando. I CSM hanno un insieme coerente di pratiche, metodi e risorse per aiutarli a promuovere l'adozione.

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 - BP) 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.

Digital Sales

La funzione Digital Sales 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. Digital Sales è organizzata per Brand, i suoi venditori hanno una linea di riporto internazionale e localmente sono inseriti nei diversi brand.

Alla luce delle considerazioni sopra evidenziate, gli esuberi dichiarati nell'ambito della Technology e nelle divisioni indicate nel prospetto allegato sono 19 dirigenti.

a2. Dirigenti

Le motivazioni alla base della suddetta dichiarazione di esubero dei dirigenti sono riconducibili alla necessità di riallineamento delle competenze, di riduzione dei costi, nonché alla cancellazione/accorpamento di alcuni ruoli e alla riduzione dei livelli decisionali. Di conseguenza la dichiarazione di esubero riguarda i seguenti ruoli:

PROFILO E FAMIGLIA/CATEGORIA PROFESSIONALE	Nr
Brand Sales Specialist - Technology Sales	7
Account Technical Leader - Sales Engineering	3
Technology Seller - Technology Sales	3
Distinguished Engineer - Development, Engineering & Technology	2
Functional Manager - General Manager	1
Acquisition Sales Transition Incentive - Technology Sales	1
Account Technical Leader Manager - Sales Engineering	1
General Other Solution Sales - Sales Effectiveness & Support	1
Totale	19

2.3. TLS (TECHNOLOGY LIFECYCLE SERVICES)

La TLS (Technology Lifecycle Services) è l'unità dedicata ai servizi relativi al ciclo di vita tecnologico e alla relativa manutenzione. Dal punto di vista dei risultati economici, il trend di TLS risulta in costante decrescita anno su anno: ciò è da ricondurre allo spostamento delle richieste di mercato da soluzioni in datacenter verso soluzioni cloud e alla maggiore pressione concorrenziale negli ambiti del supporto su tecnologia non IBM. Infatti, più della metà del business Infrastructure Support supporta l'hardware IBM che, al di fuori di zSystems, è diminuito negli ultimi anni.

La cessione del ramo MIS ha contribuito alla riduzione dei volumi di attività della TLS. A seguito della procedura del 2023 la TLS ha intrapreso una serie di programmi di riqualificazione che hanno portato a ricollocare buona parte del personale rimasto in altri ruoli, sia all'interno che all'esterno della struttura. Medesime azioni di riqualificazione stanno indirizzando restanti i casi tenendo conto, da una parte, delle competenze adiacenti e, dall'altra, dei tempi/costi di aggiornamento delle competenze.

D'altronde il business di TLS, come dicevamo, è diminuito in media negli ultimi anni e la tendenza del mercato è in calo; specie nel business IBM Logo e nei volumi di PC Lenovo.

In TLS sono attualmente in forza 193 impiegati/quadri e 1 dirigente. I dettagli per divisione, profilo e famiglia professionale sono reperibili nelle tabelle allegate.

2.4. FUNZIONI DI STAFF

Le funzioni di staff hanno il compito di fornire supporto alle organizzazioni Technology e Consulting e comprendono complessivamente 284 impiegati e quadri e 32 dirigenti, articolati in diversi reparti, come meglio specificato di seguito.

La riorganizzazione delle funzioni di supporto, mediante l'ottimizzazione e l'adozione dei nuovi tool e la revisione dei processi avvenuta negli anni scorsi, è risultata utile per allineare l'organizzazione al nuovo modello di Business al fine di incrementare la produttività e l'efficienza nell'esecuzione delle diverse attività. Il tutto in maniera coerente con l'evolversi del contesto produttivo ed economico del mercato di riferimento, evoluzione che richiede un contenimento dei costi e l'incremento dell'efficienza aziendale.

In particolar modo, le nuove modalità di lavoro determinate dai nuovi processi e tools hanno fatto sì che ci fosse una maggiore collaborazione e coordinamento orizzontali tra gruppi dedicati e collocati nei diversi centri di eccellenza internazionali, in modo da garantire un supporto più veloce e una gestione delle attività con processi semplificati, standardizzati ed automatizzati.

Tale modalità di lavoro ha consentito l'accorpamento dei ruoli e delle attività di supporto interne che hanno fatto affiorare la necessità di rivedere il numero di risorse impiegate nei vari processi aziendali.

Restano, tuttavia, delle aree di inefficienza la cui gestione deve intendersi come urgente.

Di seguito viene delineata la situazione delle diverse divisioni di supporto interessate dalla presente procedura di riduzione del personale.

OPERATIONS

L'area denominata Operations agisce attraverso gruppi di lavoro dedicati (Quote to Cash, Supply Chain, Enterprise Operations, Contract&Negotiation) e supporta le varie linee di business nello sviluppo di proposte e contratti. Fornisce le conoscenze per aiutare i venditori nel processo di gestione delle proposte di vendita. Gestisce le attività amministrative ed operative nell'impresa mediante la conduzione e canalizzazione dei flussi di lavoro. Dà il supporto necessario alla gestione dei contratti ed esegue transazioni di domanda e offerta in

tutta l'azienda e supporta una rete collaborativa per il processo che va dalla creazione dell'opportunità alla gestione del contratto siglato, il tutto in maniera semplificata e standardizzata. Si occupa anche di reportistica e della preparazione e registrazione dei contratti, del mantenimento delle relazioni con i clienti, supportando il processo di gestione e adempimento del ciclo di vita dei contratti, assumendo la responsabilità della risoluzione dei problemi e collaborando con le parti interessate per promuovere la soddisfazione dei clienti. Sempre nelle Operations troviamo squadre dedicate ad assistere le strutture di vendita delle varie linee di business dall'inizio alla fine (end-to-end) gestendo la stipulazione dei contratti, la verifica e la registrazione degli stessi, gli ordini, la gestione degli arretrati, l'aggiornamento dell'inventario, la fatturazione, la preparazione degli accordi di base, l'anagrafica dei clienti e dei dati, i processi di pagamento e i termini di fatturazione. Inoltre, riconcilia i pagamenti, sia mediante la fatturazione elettronica che manuale.

Nell'ambito delle Operations troviamo anche le attività di asset management che forniscono e gestiscono gli asset aziendali: PC, cellulari, ecc; tenendo traccia degli strumenti di lavoro (trasferimenti, sostituzione, ecc) mediante database e gestendo i relativi cespiti.

La dichiarazione di esubero di questa divisione è connessa sia alla semplificazione dei processi (tramite, per esempio, la transizione nel cloud) che al trasferimento avvenuto negli anni passati delle attività nei centri di eccellenza internazionali. Infatti, l'area è stata interessata da una trasformazione significativa nella transizione nel cloud, sfruttando i vantaggi dell'automazione e dei nuovi ERP che hanno comportato lo svuotamento delle attività e la duplicazione dei ruoli per cui si constata una minore necessità di risorse.

Con tale riorganizzazione avvenuta nel corso degli anni passati, pertanto, sono stati perseguiti i seguenti obiettivi: a) semplificazione e allineamento dei flussi di lavoro, basati sullo stesso modello operativo; b) armonizzazione tra i team e maggiore utilizzo di piattaforme integrate, utilizzando singole fonti attendibili di dati aziendali integrati; c) ottimizzazione e semplificazione del modello di organizzazione della divisione.

Esuberi

La divisione è attualmente composta da 75 impiegati e quadri e 1 dirigenti

Alla luce delle considerazioni sopra evidenziate, gli esuberi dichiarati nell'ambito della divisione e indicati nel prospetto allegato sono 38 impiegati/quadri e 1 dirigente le cui attività verranno assorbite nell'ambito dell'organizzazione.

a1. Impiegati/quadri

PROFILO E FAMIGLIA/CATEGORIA PROFESSIONALE	Nr
Accounts Receivable Professional - Supply Chain	5
Asset Management Analyst - Supply Chain	2
Deal Facilitator - Enterprise Operations	3
Fulfillment Professional - Supply Chain	2
Incentives Professional - Finance, Treasury & Tax	1
Quote to Cash Professional - Enterprise Operations	25
Totale	38

a2. Dirigenti

PROFILO E FAMIGLIA/CATEGORIA PROFESSIONALE	Nr
People Manager - Enterprise Operations	1
Totale	1

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. Per la composizione della struttura si rinvia ai prospetti allegati.

Al fine di preservare la sostenibilità della struttura, è necessario che la divisione continui ad adeguare la propria organizzazione e i modelli funzionali accorpando le attività per cui viene dichiarato 1 esubero di 1 dirigente.

Le motivazioni alla base della suddetta dichiarazione di esubero del dirigente sono riconducibili alla cancellazione del ruolo e le attività residuali verranno distribuite nell'ambito dell'organizzazione. Di conseguenza la dichiarazione di esubero riguarda il seguente ruolo:

a2. Dirigenti

PROFILO E FAMIGLIA/CATEGORIA PROFESSIONALE	Nr
Business Programs Manager - Enterprise Operations	1
Totale	1

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.

Esuberi

La divisione è composta da 38 impiegati e quadri e da 16 dirigenti. Alla luce delle considerazioni sopra svolte, i ruoli in esubero sono di 2 risorse nella categoria degli impiegati/quadri e 3 in quella dei dirigenti.

a1. Impiegati/quadri

I ruoli in esubero rientrano nella logica di ottimizzazione/accorpamento dei ruoli e all'allineamento organizzativo anche grazie alle maggiori sinergie con i centri di eccellenza internazionali. I ruoli dichiarati in esubero sono:

PROFILO E FAMIGLIA/CATEGORIA PROFESSIONALE	Nr
Associate Business Planning Analyst - Finance, Treasury & Tax	1
Business Controls Professional - Finance, Treasury & Tax	1
Totale	2

a2. Dirigenti

Il riallineamento organizzativo riguarda anche la categoria dei dirigenti ed è da ricollegarsi anche alla necessità derivante dall'accorciamento della catena gerarchica e di riduzione dei costi di struttura. Le attività verranno assorbite nell'ambito dell'organizzazione. I ruoli dichiarati in esubero sono:

PROFILO E FAMIGLIA/CATEGORIA PROFESSIONALE	Nr
Business Planning Advisor - Finance, Treasury & Tax	2
Internal Auditor/Investigator - Finance, Treasury & Tax	1
Totale	3

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 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.

Per la composizione della struttura si rinvia ai prospetti allegati.

GLOBAL ADMIN

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.

Esuberi

La divisione è composta da 26 impiegati e quadri, in tale divisione gli esuberi dichiarati sono 5. I ruoli in esubero rientrano nella logica di ottimizzazione/accorpamento dei ruoli e all'allineamento organizzativo.

a1. Impiegati/quadri. Alla luce delle considerazioni sopra esposte, i ruoli dichiarati in esubero sono:

PROFILO E FAMIGLIA/CATEGORIA PROFESSIONALE	Nr
Executive Administrative Assistant - Administration	5
Totale	5

LEGAL & GOVERNMENTAL PROGRAM

La funzione Legal ha il compito di fornire supporto legale nella gestione della stesura dei termini e delle condizioni contrattuali con i clienti e i fornitori IBM. Inoltre, supporta le funzioni interne all'azienda per materie specifiche (esempio, HR, corporate). Per la composizione della struttura si rinvia ai prospetti allegati.

Oltre alla funzione legale troviamo la divisione del Governmental Program che si occupa di gestire le relazioni con le Istituzioni e le Associazioni di categoria. Al fine di preservare la sostenibilità della struttura del Governmental Program è necessario che la divisione continui

ad adeguare la propria organizzazione e i modelli funzionali accorpando le attività per cui viene dichiarato 1 esubero di un dirigente.

Per la composizione delle due strutture si rinvia ai prospetti allegati.

Le motivazioni alla base della suddetta dichiarazione di esubero del dirigente sono da ricondurre alla necessità di riduzione dei costi e alla necessità di ottimizzare la struttura organizzativa. Le attività verranno assorbite nell'ambito dell'organizzazione. Di conseguenza la dichiarazione di esubero riguarda il seguente ruolo:

a2. Dirigenti

PROFILO E FAMIGLIA/CATEGORIA PROFESSIONALE	Nr
Corporate Social Responsibility Professional - Marketing	1
Totale	1

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. Per la composizione della struttura si rinvia ai prospetti allegati.

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. Per la composizione della struttura si rinvia ai prospetti allegati.

MARKETING & COMMUNICATION

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

La nuova organizzazione ha previsto negli ultimi anni, da una parte, l'accorpamento del Marketing e del Communication e, dall'altra, l'implementazione di una nuova strategia di marketing centralizzata. In particolare, negli anni si è passati 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").

3. MOTIVI TECNICI, ORGANIZZATIVI E PRODUTTIVI PER I QUALI SI RITIENE DI NON POTER ADOTTARE MISURE IDONEE A PORRE RIMEDIO ALLA PREDETTA SITUAZIONE E DI EVITARE IN TUTTO O IN PARTE, IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO.

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 CIGO, 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 ECCELENTE NONCHÉ DEL PERSONALE ABITUALMENTE IMPIEGATO

Nel prospetto di cui all'Allegato 1 è riportato il personale, comprensivo del numero di impiegati/quadri, in forza nelle sedi IBM Italia, con indicazione del numero, dei profili professionali, della famiglia/categoria professionale, della sede e della collocazione aziendale dei dipendenti dichiarati in esubero.

Si precisa, peraltro, che per famiglia/categoria professionale si intende la macroarea professionale, costituita da tutti quei profili professionali con **competenze tra loro assimilabili**, ben noto e visibile a tutti i dipendenti nei sistemi aziendali IBM (Workday e Your Career e Intranet accessibile tramite il seguente link: <https://w3.ibm.com/w3publisher/ibm-expertise-taxonomy/view-hierarchy>). La famiglia/categoria professionale tiene dunque conto di **tutti i ruoli con professionalità omogenee**.

Nel prospetto di cui all'Allegato 2, invece, è riportato il personale dirigenziale, con analogha evidenziazione dei dati e informazioni di legge richieste in caso di esuberanti.

Ai fini della determinazione del personale non dirigenziale che sarà interessato dal licenziamento, si procederà alla comparazione – in base ai criteri di seguito specificati - dei lavoratori appartenenti alla categoria degli impiegati e dei quadri tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative sottese alla presente procedura e/o nel rispetto di eventuali accordi sindacali.

Tale comparazione verrà eseguita a livello nazionale su tutte le sedi IBM, senza alcuna distinzione di livello e/o qualifica così come definiti dal CCNL Metalmeccanici. Sin d'ora si precisa, infatti, come già discusso in diversi incontri sindacali, che eventuali inquadramenti differenziati tra i dipendenti con medesimo profilo professionale non sempre dipendono necessariamente dalla tipologia di mansione assegnata, bensì sono riconducibili a fattori storici aziendali quali: promozioni conseguenti al raggiungimento di obiettivi; la necessità di livellare l'inquadramento di personale italiano con i colleghi, in possesso del medesimo ruolo, operanti in altri paesi europei; riconoscimenti legati alla rilevanza assunta, in passato, da determinate competenze, divenute poi marginali e/o obsolete per effetto del processo di trasformazione aziendale nel mercato dell'IT (come evidenziato nella dichiarazione di esubero). Si tratta, in sostanza, di assegnazioni di livello a titolo premiale, svincolate dal reale contenuto delle mansioni svolte.

Ai fini della suddetta comparazione verranno presi in considerazione:

- a) i dipendenti rientranti nella famiglia/categoria professionale del profilo dichiarato in esubero (i.e. "Administration", "Enterprise Operations", "Supply Chain", "Finance, Treasury & Tax") nonché i dipendenti appartenenti a quelle famiglie/categorie professionali, rientranti nelle funzioni di supporto, le quali, benché diverse dalle famiglie/categorie professionali dei profili dichiarati in esubero, ricomprendono professionalità, che per le loro competenze specifiche, sono ritenute, anche solo in parte, fungibili (i.e. "Contract&Negotiation", "Corporate Security & Real Estate", "Human Resources", "Marketing" e "Medical Professionals").
- b) I dipendenti attualmente non appartenenti alle funzioni di supporto di cui al punto a) che precede, ma che in passato abbiano ricoperto un ruolo coincidente con il profilo professionale in esubero, ovvero appartenente alla medesima famiglia/categoria professionale, e che, a seguito di ricollocazione interna (previa riqualificazione professionale di cui si è detto in precedenza), siano stati assegnati ad un ruolo e/o famiglia/categoria professionale diversa e non immediatamente adiacente o vicina alla famiglia/categoria professionale del profilo professionale dichiarato in esubero.

Fermo quanto previsto alle lett. a e b), verranno, invece, esclusi dalla comparazione, i dipendenti appartenenti a famiglie/categorie professionali che, per il ruolo prettamente tecnico, consulenziale, commerciale e legale, non appartengono alle famiglie/categorie professionali sopra menzionate i quali, pertanto non possono ritenersi fungibili con i profili in esubero, avendo professionalità e competenza non paragonabili.

Definita come sopra la platea dei lavoratori nel cui ambito eseguire la comparazione, l'individuazione dei lavoratori con cui verrà risolto il rapporto di lavoro, in concreto, avverrà in applicazione dei criteri dell'anzianità di servizio, dei carichi di famiglia e delle ragioni tecniche organizzative e produttive, che saranno esplicitate in termini di grado di fungibilità delle mansioni espletate e dei ruoli.

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

La risoluzione dei rapporti di lavoro avverrà dopo aver esperito e concluso la presente procedura e comunque nell'ambito di 120 giorni dalla sua chiusura o nel diverso termine che potrà essere concordato in un eventuale accordo sindacale ex art. 8. Legge n. 236 del 1993.

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.

Allo stato attuale non sono previste attribuzioni patrimoniali aggiuntive rispetto a quelle previste dalle normative vigenti e dai CCNL.

Di quanto sopra Vi diamo notizia ai fini e per gli effetti della particolare procedura prevista dall'art. 4 della Legge citata in oggetto.

Ai fini dei successivi adempimenti procedurali, informiamo che l'esame congiunto – previsto dall'art. 4 della L. 223/91 – avrà luogo, per tutte le province interessate, presso la sede di Assolombarda.

Distinti saluti.

IBM ITALIA S.p.A.


