SEMINARIO SINDACALE I.B.M.
NAZIONALE

RELAZIONE INTRODUTTIVA: per l'Esecutivo del Coord.to Naz.le I.B.M.

A. RIBONI.

Per introdurre i lavori del seminario dei C.diF. I.BM. ritengo opportuno fare una serie di valutazioni sui risultati delle lotte condotte per giungere alla firma dell'accordo aziendale '78 e quindi, su ciò che, della strategia del "Ciclo Produttivo Completo", si è concretizzato nel periodo immediatamente successivo.

Da questo punto di vista, è necessario rilevare che:

a) la chiusura dei C.tri Scientifici di Bari e Venezia, ciò che comporta una palese disattesa dell'accordo aziendale '78, rappresenta una secca battuta d'arresto per il movimento sindacale in I.B.M. dovuta a una scarsa incisività delle lotte in azienda e a una attenzione discontinua, ma soprattutto insufficiente, delle strutture della F.L.M. rispetto a questi problemi;

b) riguardo al Laboratorio di sviluppo, oltre all'impegno politico sottoscritto a margine dell'accordo aziendale '78, non si possono registrare elementi di novitàsu questo importante obiettivo del sindacato.

Un bilancio quindi non di certo positivo che comporta una riflessione sul "Che Fare" nel prossimo futuro relativamente almeno alla Ricerca Scientifica.

Ritengo quindi che si debba prendere in considerazione, per quanto riguarda l'immediato, la necessità di:

a) rafforzare e intensificare l'iniziativa nei confronti delle istituzioni, in particolare per quanto riguarda il rispetto, da parte della I.B.M., del programma finalizzato del C.I.P.E.;

b) una attenta analisi della situazione della Ricerca nel C.tro di Pisa, soprattutto nella direzione di un intervento del sindacato sui contenuti e le finalità di questa;

c) porre in atto uno studio attento delle figure professionali esistenti in azienda, quindi sul processo estremamente dinamico di ristrutturazione in atto e di conseguenza, sul processo di dequalificazione e svuotamento della professionalità.

Inoltre ritengo opportuno che si tengano in considerazione alcuni aspetti di un intervento necessario a seguito della sigla del C.C.N.L.

A questo proposito si evidenziano alcune prime indicazioni:

a) una gestione attenta della prima parte del contratto di lavoro, che ci deve portare alla richiesta di un incontro con l'azienda sui seguenti temi:

- INVESTIMENTI
- MODIFICHE TECNOLOGICHE
- DECENTRAMENTO
- ATTIVITA' INDOTTE
- MOBILITA' AZIENDALE

b) gestione dell'applicazione della parte riguardante l'orario di lavoro, rispetto all'articolazione della riduzione certa di 40 ore nel I98I e gestione della normativa sulle festività.

A partire dalle considerazioni sopra esposte, è necessario quindi entrare nello specifico di una serie di aspetti importanti che caratterizzano la strategi e il modo di muoversi della I.B.M.

Molto brevemente tenterò qui di seguito, di accennare quegli aspetti che ritengo più importanti:

a) vi è una ipotesi, che va sempre più consolidandosi, verso una separazione (SPLIT) nel medio periodo della I.B.M.;

b) l'avvento di tecnologie sempre più avanzate e di una sempre più progressiva parcellizzazione del modo di lavorare, comporta modificazioni profonde dell'organizzazione del lavoro, di cui, gli aspetti più preoccupanti, sono "la caduta di professionalità" (... la sparizione vera e propria di figure professionali) e i ritmi di lavoro.

Risultano quindi evidenti una serie di elementi che dovranno caratterizzare nel futuro, la strategia del sindacato in I.B.M.:

a) rafforzare l'immagine del sindacato, come soggetto capace di fornire ai lavoratori, contro l'attacco dell'azienda alla loro professionalita e contro i ritmi, una alternativa palpabile, concreta, che produca un loro coinvolgimento in prima persona;

b) intervenire sulle qualifiche professionali rispetto, sia ai loro contenuti che alla retribuzione, tutto ciò in direzione della costruzione di una nuova professionalità;

c) intervenire nei confronti della politica aziendale del "merito", nel senso soprattutto della disincentivazione del merito come premio di fedeltà aziendale;

d) intervenire con forza rispetto al "mansionario I.B.M." per collegarlo alle categorie- declaratorie del C.C.N.L.;

e) riprendere con forza il tema del "ciclo produttivo completo", per confermarne o meno la validità e valutarne la continuità all'interno della nostra strategia;

f) ricostruire con la F.L.M. un rapporto efficace, alla luce di uno scambio di esperienze e di indicazioni.

In conclusione, per dare gambe alla strategia che stiamo costruendo, occorre discutere gli strumenti che ci sembrano essenziali per costruirla e portarla avanti.

In questo senso va ridefinito il Coordinamento Nazionale tra i vari Consigli di Fabbrica e il problema della sindacalizzazione delle sedi, con particolare riferimento alle più piccole.

Gli strumenti politici possono esserd poi:

I - UNA VERTENZA AZIENDALE

II - L'INTERVENTO VERSO LE ISTITUZIONI

III - IL COINVOLGIMENTO, OLTRE CHE DELLA F.L.M., ANCHE DELLA C.G.I.L.-C.I.S.L.-U.I.L. PER LE RIPERCUSSIONI CHE L'INFORMATICA HA SU TUTTO IL TESSUTO PRODUTTIVO DEL PAESE.

Il seminario dovrà quindi produrre, tenendo conto di quanto sopra, una serie di elaborati che permettano ai vari C.diF., di lavorare in maniera organica nella direzione della definizione di un programma e di obbiettivi strategici certi.

°/)°

1 COMMISSIONE

STRUTTURE
SINDACALI
AZIENDALI

COMMISSIONE "STRUTTURE SINDACALI AZIENDALI".

a) Allegata una bozza di statuto del coordinamento Nazionale

b) Ipotesi di bilancio preventivo del Coordinamento Nazionale da inserire nei bilanci preventivi del 1980:

Sede del Coordinamento : FIRENZE

Costo di un coordinamento:

Viaggi	Sicilia	L.	135.000
	Roma	"	55.000
	Milano/Segrate e Vimercate	"	123.000
	Campania	"	25.000
	Puglia	"	40.000
	Piemonte	"	20.000
	Veneto	"	13.000
	Emilia Romagna	"	4.000
	Liguria	"	11.000
	Pisa	"	4.000
Pasti e varie		"	168.000
	Totale	L.	600.000

Nel caso che la sede del coordinamento sia Milano la spesa preventivata sale a lire 750.000. Nell' ipotesi verosimile che nel corso dell' anno si tengano quattro coordinamenti nazionali con sede Firenze ed uno con sede Milano il prevent ivo di spesa per tali operazioni risulta essere:

4 coordinamenti con sede Firenze	L.	2.400.000
1 coordinamento con sede Milano	L.	750.000
Totale	L.	3.150.000

Per le spese del prossimo coord inamento da tenersi a Firenze entro un mese è previsto il ricorso ad un finanziamento straordinario "una-tantum" da richiedere alla F.L.M.

L' Assemblea Nazionale dei Delegati è subordinata ai tempi della piattafor ma e di conseguenza costi e modi di finanziamento saranno studiati in un tempo successivo.

A tale cifra va aggiunta la spesa di otto riunioni dell' Esecutivo del Coordinamento Nazionale da tenersi nel corso dell' anno s Firenze. Di conseguenza, considerando che il costo di una riunione di Esecut ivo è di lire 53.800 così suddivise:

Milano	L.	13.600
Vimercate	"	13.600
Roma	"	13.600
Venezia	"	13.000
Totale	L.	53.800

il preventivo annuale complessivo di spesa del Coordinamento Nazionale risulta essere di:

Spese annuali 4 coordinamenti	L.	3.150.000
Spese annuali 8 esecutivi	L.	432.000
Varie	L.	118.000
TOTALE	L.	3.700.000

Ipotesi di finanziamento.

1) Autotassazione dei Delegati in ragione lire 1.000 o 500 o 250 mensili per un gettito comlessivo rispettivamente di lire 2 milioni, 1 milione o 500.000.
2) Sottoscrizione da effettuarsi tra i lavoratori nel corso dell' anno con l' obiettivo minimo di raccolta in sede nazionale di L. 700.000.
3) Entrate varie : L. 500.000.

- b o z z a -.

STA TUTO DEL C OORDINAMENTO NAZIONALE IBM

Premesso che ogni C.d.F. rimane strumento f ondamentale del sindacato, all'interno della IBM si ritiene utile definire con maggiore precisione compiti e f unzioni del coordinamento nazionale tra i var i consigli di fabbrica.

-Il Coord inamento Nazionale ha il compito di elaborare una linea strategica di polit ica r ivendicativa valida per tutte le sedi. Condizioni indispensabili per svolgere questo compit o sono sia lo stabilirsi tra il Coordinamento nazionale e i vari C.d.F. di un pieno rapporto di democrazia quanto una sempre ma ggiore capacit à e funzionalità politica ed operativa dei singoli C.d.F. della I.B.M.

-Il Coordinamento nazionale ~~xxxx~~ IBM è composto da 21 delegati eletti dai C.d.F. delle diverse sedi nella seguente proporzione:

Milano- Segrate	5
Vimercate	4
Roma- Pomezia	3
Sedi regionali (esclusi Lombardia e Lazio)	8
Ricerca	1

inoltre il responsabile nazionale della FLM fa parte a tutti gli effetti del Coordinament o nazionale IBM.
Si specifica che, per quant o riguarda le sedi regionali esclusi Lombardia e Lazio , i delegati al coordinament o non possono essere più di uno per regione.
Il coordinament o nazionale può pr endere decisioni solo se sono presenti almeno 12 dei suoi membri aziendali.
I C.d.F. e/o le sedi regionali cureranno l'avvicendamento dei propri delegati nel Coordinamento nazionale secondo le norme stabilite dai singoli statuti.
I componenti il Coordinamento nazionale es primono le decisioni e gli orientamenti dei C.d.F.e delle sedi regionali che li hanno eletti e rispondono politicamente del loro operato nei loro confr onti.
-Il Coordinamento nazionale allo scopo di assolvere ai propri compiti con la massima efficienza elegge un esecutivo di 5 delegati così composto:

Milano- Segrate	1
Vimercate	1
Roma	1
Altre sedi	2

I delegati component i l'esecutivo sono sostituibili in ogni momento e rispondono del loro operato al Coordinamento nazionale.

-L' esecutivo convoca il Coordinamento su richiesta di un singolo C.d.F. o su richiesta della FLM o d i propria iniziativa, ne applica le decisioni,formula l'ordine del giorno, tiene le relazioni sui temi messi all'ordine del giorno.
Le convocazioni del Coor d inamento ed i relativi ordini del giorno devono essere inviate per tempo ai C.d.F. di tutte le sedi affinche questi possano esprimere la propria valutazione.

-Il Coordinamento nazionale è l'unico organismo legittimato dai C.d.F. IBM a

./.

trattare con la Direzione Generale su problemi di carattere e/o rilevanza nazionale.
L'esecutivo del Coordinamento nazionale è l'unico organismo delegato a tenere i contatti con la direzione generale IBM.

-Le spese necessarie per il funzionamento del Coordinamento e del suo esecutivo sono sostenute dall'insieme delle strutture sindacali(FLM e C.d.F.) e nei modi e nei tempi decisi dal Coordinamento stesso.

LO STATUTO ED OGNI SUA VARIAZIONE DEVONO ESSERE SOTTOPOSTI ALLA APPROVAZIONE DELL' ASSEMBLEA NAZIONALE DEI DELEGATI IBM.

NORMA TRANSITORIA.
Allo scopo di garantire la democrazia e la continuità di funzionamento del Coordinamento nazionale , in attesa dell' approvazione dello Statuto da parte della Assemblea dei Delegati, il Coordinamento nazionale discuterà ed approverà in via temporanea lo statuto medesimo.

Ottobre 1979

c) STRUMENTI DI COLLEGAMENTO

Si è individuata la necessità di predisporre strumenti di informazione fra Coord.to, Esecutivo e C.diF. in particolare a livello regionale.

Per rendere operativa una efficace informazione occorre:

I) un indirizzario dei delegati dei vari C.diF. da aggiornare su base semestrale;
è responsabilità dei vari C.diF. comunicare tempestivamente le variazioni ad un delegato incaricato del Coord.to;

2) un etichettario con gli indirizzi di tutti i C.diF. stampato con mezzi elettronici e distribuito a tutti i C.diF. in quantità sufficiente;

3) un sistema di collegamento e scambio di informazioni tra:

a - Coord.to e rispettivi C.diF. di competenza
(strumenti:- scambio di documenti
- partecipazione attiva dei delegati del Coord.to ai C.diF. e C.diF. congiunti in particolare per le sedi regionali più piccole); - vedi allegato

b - Esecutivo e C.diF.
(per una ripartizione del lavoro fra i componenti l'esecutivo, di massima, lo scambio delle informazioni dovrebbe essere circoscritto ad aree geografiche di competenza:

Vimercate	-	Torino e Genova
Milano	-	varie sedi di Milano, c.tri istruzione, ed altri piccoli uffici della Lombardia
Roma	-	area sud, compresa la Sicilia
Firenze	-	areacentro, Toscana-Emilia Romagna-Umbria-Sardegna
Venezia/Mestre	-	Veneto

ALEEGATO AL PUNTO "c"

I membri del Coord.to sono respondabili dello scambio delle notizie alle se
periferiche circostanti, in particolare secondo il seguente schema:

	- albo mensa Novedrate
	- albo Rivoltella
Milano	- Brescia
	- Varese
	- Bergamo
	- Gallarate
	- Pavia
Vimercate	- Genova
Torino	- Alessandria, Biella
Venezia/Mestre	- Bolzano, TRento, Vicenza
	- Treviso, Trieste, Udine
Bologna	- Parma, Ancona, Modena
Firenze	- Pisa, Perugia,
	- Cagliari, Sassari
Roma	-R Pomezia/S.Palomba, Pescara
	- Catania, Taranto
Bari	- .....
Napoli	- Cosenza
Palermo	- .....

d) COMMISSIONI DEL COORD.TO NAZ.LE

Si ritiene che, date le distanze, formare commissioni del Coord.to Naz.le diventa problematico e comunque la sede di dibattito per temi nazionali, è il Coord.to Naz.le stesso.
L'approfondimento e lo studio dei temi non può che essere svolto in seminari appositamente organizzati.
Si può valutare che, in occasione di vertenze o di problemi specifici a livello nazionale, si possano formare commissioni.

Invece una esigenza specifica nasce per i rapporti con la stampa, come mezzo di intervento e di pubblicizzazionenei confronti della opinione pubblica.
Dato che non esiste una stampa con una vera e propria diffusione nazionale, mentre c'è una articolazione regionale, si convieneche ogni sede I.B.M. tenga i rapporti con la stampa regionale o locale e con le agenzie stampa attraverso un responsabile.
La sede di Roma inoltre terrà i contatti con l'ufficio stampa della F.L.M. Naz.le e l'ufficio telex.
Dal dibattito è nata l'esigenza di creare un bollettino periodico di informazione del Coord.to Naz.le con diffusione nazionale.
Questo bollettino ha la funzione, oltre che diinformare i lavoratori sulle attività del Coord.to, di controinformare rispetto alla stampa padronale, di "informazione" su temi aziendali e/o generali di particolare rilevanza.
La relazione del bollettino va eletta fra i membri del Coord.to che, a loro volta, si danno strutture decentrate.
Tale iniziativa deve autofinanziarsi attraverso la vendita.

Vanno reperiti almeno due membri del Coord.to che reperiscano rapporti con le sedi I.B.M. a livello internazionale (e con i sindacati di altri paesi) e ne curino le informazioni reciproche.
L'importanza di questi contatti nasce da una necessità di conoscere le altre I.B.M. e di valutare sul piano internazionale iniziative comuni.
Infine, se si dovesse concretizzare l'aspetto finanziario contenuto nel punto "b" di questa commissione, andrà eletto dal Coord.to Naz.le un responsabile finanziario e di cassa ; esso presenterà il bilancio preventivo e consuntivodel Coord.to e si incaricherà, su mandato del Coord.to, della distribuzione dei fondi.

e) DIRITTI SINDACALI

La accresciuta esigenza del movimento; in particolare in alcune regioni, determina la necessità di incrementare il monte ore globale dalle attuali 26.000 a 32.000 ore annue.

Nell'ipotesi che rimanga l'attuale ripartizione, il monte ore dovrebbe essere così ripartito:

Vimercate	8.000	ore
Milano/Segrate	9.500	"
Roma/Pomezia	5.000	"
Altre sedi reg.	9.500	"

I criteri adottati per tale ripartizione si basano sul numero massimo di delegati che possono essere eletti nelle sedi di Vimercate (50), Milano/Segrate (60) e Roma/Pomezia (30), mentre, per le altre sedi si è effettuato una stima basata sulla realtà esistente che alla data è di circa 55 delegati presenti.

Occorre considerare che i vari C.diF. delle altre sedi regionali hanno l'esigenza di tenere i rapporti con le varie F.L.M. P.li interessate richiedendo un maggior numero di ore.

La ripartizione del monte ore in 4 parti definite per accordoaziendale determina a volte la possibilità dell'esaurimento di ore in una parte del monte ore senza la possibilità di accedere ad ore inutilizzate delle altre parti.
Si individua così la necessità di ottenere un monte ore unico, la cui ripartizione sarà gestita dal Coord.to Naz.le.

f) SINDACALIZZAZIONE SEDI

Dalla firma dell'accordo aziendale '78, contrariamente agli impegni assunti, l'azienda ha potenziato enormemente l'occupazione nello stabilimento di al nord (Vimercate) continuando col suo metodo tradizionale di assunzione e utilizzando raccomandazioni fatte da lavoratori I.B.M. Medesimi.
Questo metodo ha creato un consenso generalizzato alle politiche aziendali, che tutt'ora si espande con la prevista ulteriore crescita occupazionale.
Il tipo di produzione è comunque rimasto largamente privo di alto valore aggiunto (assemblaggio di parti e sottoassiemi) anche nel nuovo reparto di montaggio schedelogiche, dove la mansione risulta estremamente parcellizzata e ripetitiva.

Il previsto stabilimento al sud (S.Palomba), al momento non si è ancora concretizzato ed è difficile fare previsionianche sul tipo di assunzioni che l'azienda intenderebbe effettuare.

La nostra iniziativa verso i lavoratori per la comprensione del "ciclo produttivo completo" e dell'importanza della "ricerca" in azienda, è stata frammentaria ed il movimento non è riuscito a sviluppare forme di lotta efficaci per la difesa dei C.tri Scientifici e per il rispetto degli accordi aziendali su tale materia.
Il risultato è stato la cancellazione del C.tro di Bari prima e di quello di Venezia poi, senza che sia stato neppure possibile organizzare un presidio a difesa.
Ciò, in alcune sedi, ha generato un diffuso senso di debolezza del movimento, mentre in altre i lavoratori non hanno neppure avuto notizia dell'operazione condotta spregiudicatamente dalla I.B.M.

Anche gli effetti della ristrutturazione in atto, in alcuni casi, creano problemi per i lavoratori e la gestione di essi è largamente effettuatadall'azienda in assenza di una alternativa sindacale.

Un'aspetto che merita attenzione e dibattito è senza dubbio la figura del delegato in azienda.
Da un lato la direzione tende a creare una barriera fra lavoratori e delegato affermando che "i lavoratori lavorano e i delegati fanno politica", dall'altr la crescita politico-sindacale dei delegati determina una crescente incomunicabilità con il lavoratore medio, anche al solo livello di linguaggio.

Il delegato tende così sempre più a parlare con i suoi simili, mentre il lavoratore evita il dialogo sentendosi estraneo culturalmente.
Inoltre, in questo clima, il lavoratore più opportunista ha trovato spazio per ricavare vantaggi personali evitando un rapporto costruttivo con il movimento.
Spesso il dialogo avviene solo nelle assemblee, durante la raccolta dei contributi e nella diffusione di materiale sindacale e risulta scarso per poter creare quel tipo di rapporto di fiducia che costituisce l'unico elemento di forza efficace.
L'azione della direzione verso un recupero delconsenso dei lavoratori, è stata efficace e forse agevolata da momenti di crisi del movimento sindacale in generale.
E' evidente che L'obbiettivo prioritario del movimento è quello di un recupero sostanziale del rapporto di fiducia con i lavoratori.

g) RAPPORTI CON LA F.L.M.

L'interesse crescente per l'informatica è determinato dalle mutazioni che ingenera sul processo produttivo e sulla Organizzazione del Lavoro, oltre che sulla composizione della forza lavoro con l'introduzione di nuovi strumenti nelle fabbriche e negli uffici.
Per questa constatazione la F.L.M. deve dare maggiore attenzione a questo tema, sia sul piano della elaborazione, che su quello delle strutture.
Concretizzare questo abbiettivo vuol dire che l'adeguamento previsto dopo la chiusura delle vertenze del settore elettronico sul piano organizzativo, si consolidi attraverso la nomina del Coordinatore Nazionale Informatica e che le F.L.M. più grandi, a cui sono stati demandati i maggiori coord.ti Naz.li del settore, si assumano in pieno la direzione, sia sul piano sindacale che finanziario con il concorso della F.L.M. Naz.le.
In questo contesto va data piena attuazione al decentramento con la creazione di strutture o la loro rivitalizzazione dove già esistono Coord.ti P.li e/o reg.li dell'elettronica.
Resta fermo che il responsabile del settore elettronica F.L.M., segua l'andamento del settore e ne formi le strategie complessive.
Si ritiene comunque, che il responsabile del settore, sia presentealle trattative e ai confronti con le aziende elettoroniche.

Rispetto alla I.B.M., si constata una carenza di rapporto tra F.L.M. e il Coord.to Naz.le; anche rispetto alle cose dette; questa carenza, se non sanat può provocare, da una parte un mancato contributo alla elaborazione della strategia nel settore della Informatica e della Ricerca e Svilup po, dall'altra la vanificazione dello sforzo del sondacato nella I.B.M. volto a costruire un rapporto con questo strato particolare di lavoratori.
Si ritiene che necessiti un confronto e una chiarificazione con la F.L.M. E che questo debba avvenire con un apposito incontro tra F.L.M. Naz.le, le strutture provinciali interessate e Coord.to Naz.le I.B.M.

2 COMMISSIONE

CONTROLLO
POLITICHE
AZIENDALI

a) CICLO PRODUTTIVO COMPLETO

Si ribadisce l'importanza dell'acquisizione in Italia di un ciclo Produttivo Completo della I.B.M., sia per le motivazioni legate alla bilancia dei pagamenti ed alla acquisizione di conoscienze, che in relazione ai processi di ristrutturazione dovuti all'introduzione di nuove tecnologie e alla conseguentecaduta di professionalità.

1) Laboratorio di Sviluppo

Oltre alle motivazioni note che hanno portato alla richiesta di un Laboratorio di Sviluppo con la piattaforma del '77, va tenuta presente la delibera del C.I.P.E. tendente a dare attuazione, fra l'altro, alla parte del piano di settore riguardante la presenza delle multinazionali nel nostro paese: sia per quanto riguarda la bilancia dei pagamenti, che la presenza in Ricerca e Sviluppo.

Il Laboratorio di Sviluppo resta un punto di riferimento strategico per il movimento sindacale in I.B.M.

2) Centri Scientifici

La manovra di accentramento a Roma dei c.tri di Bari, e Venezia, ha portato ad una caduta complessiva dell'occupazione nei c.tri scientifici del 40%, ad una perdita dei contenuti e ad una dispersione delle conoscienze acquisite.

Risulta pertanto indispensabile un potenziamento sia occupazionale che di mezzi tecnici, un recupero di progetti nell'area del software di base, un più profondo collegamento con le strutture di ricerca pubbliche, più chiari piani di ricerca a medio e lungo termine.

3) Centro di Sviluppo Software

In contrasto con quanto affermato dalla I.B.M., il C.S.S. svolge attività di revisione programmi solo per l'Italia e si sta attrezzando in particolare nella sede di Roma per una attività promozionale nei confronti della Pubblica Amministrazione.

Pertanto si richiede un reale impegno del C.S.S. in attività di sviluppo programmi effettivamente destinati al mercato internazionale.

4) Produzione

Si sootolinea la gonfiatura esasperata dello stabilimento di Vimercate, esiste invece la necessità che il nuovo stabilimento di S.Palomba, acquisisca le nuove produzioni caratterizzate da un maggiore incremento del valore aggiunto.

Per il miglioramento della bilancia dei pagamenti della I.B.M. Italia, si ritiene utile studiare le modalità per vincolare la I.B.M. all'acquisto sul mercato nazionale di componenti elettronici, e meccanici.

Sul piano occupazionale bisogna evitare la tendenza a costituire il personale di S.Palomba mediante trasferimenti interni, privilegiando al contrario la nuova occupazione per mezzo dell'utilizzo delle liste di collocamento locali.

b) POLITICA SALARIALE E DEL MERITO

Per quanto riguarda il problema di come affrontare la politica salariale della I.B.M., il seminario ha sviluppato due proposte:

1) Lo scopo di questa proposta è quello di riuscire ad intaccarela politica di gestione del personale della I.B.M. che ha, nell'aumento di merito, il suo strumento principale. Riteniamo che l'aumento di merito venga usato dalla I.B.M. per premiare la fedeltà aziendale in funzione antisindacale. La proposta si articola su due criteri: a)limitare i picchi di aumenti di merito all'interno di ogni livello, introducendo un rapporto 100/200 sugli aumenti minimi e massimi sempre per ogni livello; se per esempio in una 4° categoria viene dato un aumento massimo di 80.000, essa deve garantire all'interno della categoria aumenti minimi di 40.000; b) evitare che gli aumenti di merito vengano distribuiti nell'arco dell'intero anno, quest per evitare l'effetto psicologico sulle persone che la società si prefigge; pertanto la I.B.M. dovrà informare e/o contrattare con il Coord.to Naz.le il periodo (indicativamente un trimestre) nel corso del quale vengono distribuiti gli aumenti di merito.

Poichè questa proposta non entra nel merito dell'entità del salario reale, in quanto è la I.B.M. a decidere l'entità degli aumenti, si ritiene indispensabile continuare a mantenere la contrattazione sul salario tramite il 3° elemento ed il premio di produzione. La mancanza di precedenti nell'ambito della strategia sindacale, fa ritenere che la decisione di affrontare il problema in questi termini, non può essere decisa esclusivamente dalla struttura sindacale della I.B.M., ma deve coinvolgere la F.L.M. e la federazione C.G.I.L.-C.I.S.L.-U.I.L.

2) Premesso che non si ritiene possibile in questa situazione qrrivare ad un controllo del salario reale stante gli attuali rapporti di forza e il divario esistente tra il salario contrattato e il salario reale, si propone di unificare il premio di produzione con il 3° elemento, in una voce salariale aventescadenza annuale, come attualemente previsto dal C.C.N.L. per il premio di produzione. Questa unificazione viene proposta al fine di eliminare la contraddizione che esiste nell'affrontare il problema del salario, tra il premio di produzione, che con aumenti uguali per tutti tende a schiacciare il parametro I00/200 , con il 3° elemento, che con aumenti differenziati per livello tende a ristabilirlo. Inoltre vi è il vantaggio di non legare la politica sindacale sul salario a nessun automatismo e quindi di poter valutare di anno in anno l'entità e le modalità della cifra di aumento da richiedere, in base a considerazioni legate al tasso di inflazione, alla politica degli aumenti di merito della I.B.M., alla politica salariale della F.L.M. e al rapporto I00/200 che, attualmente viene snaturato dagli aumenti uguali per tutti del premio di produzione e della contingenza (attualmente i minimi sindacali IB.M., P.P. compreso, hanno un parametro I00/I52 a fronte di un parametro di fatto di I00/400). Inoltre la proposta presenta il vantaggio di non introdurre battaglie di principio con la I.B.M. e con l'associazione industriale, riguardo l'introduzione di meccanismi di controllo sindacale del salario che non hanno precedenti nè riferimenti sia nel C.C.N.L. che nella contrattazione sindacale aziendale di altre fabbriche.

Esempio splicativo:

valore attuale del P.P. + 3° el. arrotondato	valore richiesto	aumento assorb. tutto o in parte	livello
II0.000	110.000	// //	I
125.000	140.000	15.000	II
140.000	170.000	30.000	III
155.000	200.000	45.000	IV
170.000	230.000	60.000	V
175.000	260.000	85.000	Vs
185.000	290.000	105.000	VI
200.000	330.000	130.000	VII

Si evidenzia come i nuovi minimi sindacali assumerebbero un parametro I00/I90 (contro l'attuale I00/I52). Si toccherebbero, specie nei livelli più alti, (5°-6°), i lavoratori maggiormente discriminati ad un cost economico per la I.B.M. presumibilmente inferiore a quello di un aumento del premio di produzione di Lit. I0.000 mensili uguali per tutti.

c) NORMATIVA

Uso auto: fermo restando l'attuale normativa sull'uso auto, si propone, come alternativa, l'utilizzo di un auto personalizzata fornita dall'azienda sull'esempio di ciò che avviene oggi in Inghilterra, dove viene assegnata con contratto leasing ad ogni persona che usa in modo continuativo con una percorrenza minima 3.000 miglia all'anno (circa Km. 5.000).

Trasferta: non si è ritenuto di dover modificare la normativa anche per non incentivare ulteriormente la monetizzazione dei sacrifici e dei disagi causati dalle trasferte.

Anzianità

corso base: si è ritenuto necessario proporre la richiesta che il periodo di prova per i neo-assunti per le mansioni di S.E./C.E., che richiedono la frequenza preliminare al corso base, inizi il 1° giorno del corso base, in quanto non si ritiene giusto dare all'azienda la facoltà di licenziare nell'ultimo periodo del corso base.

40 ore pagate: si è ritenuta giusta questa richiesta già presente del resto nell'ipotesi di piattaforma per il rinnovo del C.C.N.L. e si propone quindi di reinserirla all'interno di una prossima ipotetica vertenza aziendale.

Nocività: l'ampiezza del problema non ne ha consentito un'analisi approfondit il seminario ritenendo in ogni caso questo un punto importante s cui discutere e iniziare un possibile confronto, dà mandato ai C.di e al Coord.to di individuare gli strumenti per analizzare la questi ne.

d) Premio di prod.ne: ritenuto che il rinnovo del P.P. per il'79 sia legato ai tempi di presentazione e di conclusione di una prossima ipotetica vertenza aziendale, si è ritenuto che siano i vari C.diF. a dare la loro valutazione e quindi riportare poi l conclusioni a livello di Coord.to in tempi abbastanza brev

f) 1%: si è rilevata la necessità di riaprire all'interno della F.L.M. il dibattito sull'istituto e, qualora si decidesse che questo costituisce un'obbiettivo ancora praticabile, per l'intero movimento, si è favorevoli al suo inserimento in piattaforma.

c) ATTIVITA' CULTURALI

Il seminario è favorevole a che il sindacato promuova in modo autonomo dagli istituti aziendali attività culturali e ricreative, anche in applicazione delle leggi vigenti, dando autonomia decisionale ai singoli C.diF.

3 COMMISSIONE

RISTRUTTURAZIONE

AZIENDALE

La ristrutturazione in atto alla I.B.M. SI inserisce in una realtà di xpm profonda e reale trasformazione di tutta la produzioneindustriale e del sttore elaborazione dati in particolare.
All'origine di questo c'è un intreccio, non casuale, tranecessità commerciali e di sviluppo delle società di informatica, necessità di ristrutturazione e di aumento della produttività e quindi di strumenti per questo da parte delle aziende di produzione, nuove possibilità offerte dallo sviluppo tecnologico.
Le possibilità di sviluppo della elaborazione dati intesa in senso tradizionale (CED, elaboratore grosso per grosse applicazioni, ecc...), sono ormai ridotte e non consentirebbero unapossibilità di sviluppo adeguato alle aziende del settore;
Da qui la necessità di allargare sostanzialmente ilmercato andando alla introduzione del calcolatore in maniera diffusa in tutte le fasi della produzione, dell'organizzazione dei servizi, ecc...; superando l'idea stessa del CED per andare all'autonomia e informatizzazione di ogni funzione.
Per fare questo servono sul mercato macchine meno costose,più affidabili, più facili da gestire e da far funzionare.
D'altra parte tutto questo serve alla produzione capitalista che ha urgente necessità di strumenti capaci di aumentare la produttività, di rendere più flessibile l'apparato produttivo, di modificare sostanzialmente la composizione della classe lavoratrice, rompendo quindi elementi di rigidità che sono stati uno degli elementi base del ciclo di lotte alla fine degli anni '60.
Lo sviluppo tecnologico viene ovviamente in aiuto a queste esigenze (perchè in questa direzione è stata orientata la Ricerca e Sviluppo mondiale).
Queste modificazioni tecnologiche e la trasformazionedei prodotti che ne consegue , di cui la fase attuale caratterizzata in I.B.M. dal 4.300 e dal 8.I00, è una fase di passaggio verso trasformazioni più profonde ed ha le seguenti caratteristiche principali:

1) La riduzione del rapporto prezzo prestazioni dovuto alla diminuzione del costo della memoriacentrale (CPU) del 50%, in virtù della microminiaturizzazione (64.000 bit in un solo CHIP).
2) La capacità di autodiagnosi di alcune macchine (4.300) grazie ad un processo diagnostico sia per hardware-software, che fa anche manutenzione preventiva, ed individua tutti i tipi di errorericorrente; sono possibili anche diagnosi remote collegandosi con i centri specialistici I.B.M.; infine la capacità di diagnosi, gestita dall'utente, è resa possibile da un processore di controllo.

3) La microcircuitazione (microcodifica brevettabile) firmware, di alcuni blocc di sistemi operativi frequentemente utilizzabili.
4) Un accesso meno specialistico all'elaboratoreporta verso l'interattivo e ver l'interfaccia uomo-macchina (linguaggi più naturali); nel 4.300 e presente ICCF, per l'8.100 DMS per lo sviluppo interattivo dei programmi che consistono in un insieme di schermate precodificate.
5) la separazione dei costi del software dal hardware (unbundling).

Se tutto ciò è vero, si tederà ad una espansione del mercato verso le 130.000 aziende italiane con meno di 250 dipendenti, con un tasso di espansione del 20% annuo (la crescita della domanda in Italia oggi è superiore a quella mondiale).
Inoltre la riduzione dei costi e le maggiori prestazioni di questi piccoli e medi elaboratori, porterà negli anni '80 "l'informatica in famiglia"!!??

Linformatica di massa porterà ad una vera e propria rivoluzione industriale e sociale che prefigura quella "società delle informazioni"sempre meno produttiva e sempre più tendentealla elaborazione delle informazioni.

Alla luce di queste affermazioni bisogna fare tre ordini di considerazioni:
1) Limpatto sociale e politico che queste nuove tecnologie hanno sulla comunità nazionale.
2) Le conseguenze interne alla società I.B.M. sulla occupazione e sulla composizione del personale, la collocazione e qualificazione dei vari settori.
3) Le ragioni tecnologiche e commerciali che hanno portato a queste scelte.

L'impatto sulla società può essere di due tipi: sulle aziende e sul terziario.
Sul piano delle aziende di tutti i settori soprattutto produttivi, si possono avere fenomeni quali: aumento della produttività attraverso l'automazione, cambiamento composizione dei lavoratori con possibile dequalificazione, gestione sempre più complessa delle informazioni e loro accesso (banche dati).
Sul piano industriale il ritardo tecnologico produrrà l'espulsione dal mercato di molte aziende italiane per l'obsolescenza dei loro prodotti, dovuta al manca aggiornamento tecnologico.
Sul piano occupazionale si riscontra una riduzione o il mantenimento dei livelli nei settori produttivi che introducono l'automazione (sia calcolatori di processo che gestionali) e l'informatica, per migliorare la produttività e uno spostamento occupazionale non meccanico verso attività terziarie (elaborazioni conto terzi, software, consulenza).

Le conseguenze interne all'azienda sono: una ampia ristrutturazione in ampi settori della società con conseguenza su: a) qualificazione, b) collocazione territoriale si andrà alla creazione di:

1) Servizi di consulenza centralizzati, specialistici sia hardware che software cui il cliente si rivolge telefonicamente o si collega in modo remoto.
2) Una amministrazione sempre più informatizzata.
3) Alla costituzione dei centri di vendita stradali (negozi).

Questo comporterà una ristrutturazione con spostamento di lavoratori verso queste attività e una eccedenza di personale da riconvertire con conseguente blocco delle assunzioni e del turn-over, si stima che nel triennio '79-'81 la popolazione I.B.M. sarà in lieve diminuzione.

Rsipetto alla vecchia attività ci sarà una caduta verticale della qualificazione.

Si avrà il fenomeno di espulsione di lavoratori (S.E./C.E.) dalla I.B.M. per la creazione di uffici esterni (non I.B.M.) di consulenza (hardware e software)

La politica di collocazione ~~territoriale~~, anche alla luce degli ultimi avvenimenti (C.tri Scientifici, produzione), è sempre più polarizzata in due grossi concentramenti, sia daun punto di vista territoriale che di politica commerciale, che vedrà sempre più il potere direttivo concentrato e funzionale alla nuova ristrutturazione.

Gli effetti immediati di questa ristrutturazione sono maggiormente visibili in alcuni specifici reparti, anche se dobbiamo notare la difformità tra diverse situazioni territoriali (a Roma e a Firenze è in attuazione mentre a Milano si è ancora lontani dal fenomeno).

Tra i settori più colpiti da questa ristrutturazione, c'è il settore sistemistico.

La necessità di vendere e installare molte più macchine che in precedenza e di riempirle di applicazioni, rende urgente per la I.B.M. UN SOSTANZIALE AUMENTO della produttività del settore, inteso secondo canoni I.B.M., come rapporto persone/punti installati.

Per fare questo è necessaria una riorganizzazione del lavoro, che scarichi sul cliente molte funzioni prima svolte dall'assistenza sistemistica I.B.M., magari fornendo al cliente strumenti informatici e no per aumentare la produttività (sia in fase di analisi, che di programmazione, che di gestione).

Il software di base sta diventando di più semplice e rapida installazione e manutenzione e, per quanto riguarda ~~problemi~~ generazioniPTF e problemi determination, si sposta a carico sia del cliente che della linea C.E. per interessare

solo marginalmente il settore S.E.
Dovrebbe quindi scomparire lo specialista di sistemi operativi se non qualche figura che potrà rimanere per questioni molto complesse di supporto ai vari clienti.
Diventa poi necessaria la specializzazione della maggioranza dei sistemisti in uno o più prodotti programma I.B.M., tendendo a trasformare il sistemista in installatore e manutentore di software generalizzato e applicazioni già preconfezionate da rendere funzionali al più presto senza alcuna analisi preventiva.
L'attività di analisi applicativa si configura più nettamente come assistenza alle vendite, come attività cioè di diretto supporto aix rappresentanti, molto ridotti di numero e con la necessità di allineamento alle politiche di vendita, all'immagine I.B.M., ecc...
L'attività di assistenza al cliente per conversioni, implementazioni, ecc... viene concentrata in gruppi ed effettuata preventivamente in filiale (BOIC); questo con motivazioni varie, tra cui addirttura diminuire i tempi di spostamento, ecc...
Ciò introduce problemi di ovvio maggior controllo su queste attività, minor conoscienza applicativa, ecc...

Il tutto, in un quadro di diminuzione complessiva del settore.

La risposta a questa situazione non può che essere, da una parte la ricerca di nuove e migliori occasioni occupazionalix nel settore Ricerca e Sviluppo (Laboratorio, C.tri Scientifici, C.tro Sviluppo Software), dall'altra uno sviluppo della professionalità da controllare tramite un mansionario legato al C.C.N.L. e che si basi su una profonda riorganizzazione del sistema di istruzione sia rivedendo gli attuali corsi I.B.M., oggi scarsi di contenuto mal collocati, ecc..., che soprattutto sull'apertura dell'istruzione all'esterno, consentendo all'S.E. di seguire lo sviluppo del settorecome problematiche direttamente informatiche e come problematiche applicative; tutto ciò tramite la possibilità di seguire convegni, collegarsi con il mondo universitario, avere riviste specializzate, ecc...

All'interno dei settori dell'assistenza tecnica c'è la tendenza alla ristrutturazione e alla riorganizzazione del lavoro dovuta alla prossima introduzione delle nuove tecnologie (4.300-8.I00) e ai futuri annunci serie "H" e prodotti software, che semplificherà la manutenzione normale e routine e sofisticherà quella specialistica.

Le conseguenze prevedibili (in alcune situazioni locali già in atto) saranno:

1) Ulteriore e drastico calo della professionalità nella ricerca e manutenzione guasti;
2) Eliminazione della documentazione riguardante la composizione interna circuitale delle macchine;
3) Eliminazione dell'utilizzo degli strumenti professionali (oscilloscopio, kits diagnostici);
4) Ridimensionamento numerico, dovuto anche all'abbandono della manutenzione ordinaria, che ha costi alti mentre le nuove tecnologie offrono al cliente l'autogestione dei guasti.

Il ridimensionamento avviene attraverso il riciclaggio dei lavoratori in varie direzioni:

1) S. Palomba
2) Settori amministrativi
3) Altri settori aziendali

Da questa ristrutturazione è facile intuirela nuova figura di C.E.: da una parte il C.E. tradizionale caratterizzato da una genericità di mansioni "vero fac totum della I.B.M. presso il cliente" con la completa espropriazione delle conoscienze acquisite, dall'altral'intervento specialistico hardware e software diviene appannaggio esclusivo di un ridottissimo numero di tecnici (centro supporto), strutturati in maniera tale da rendere impossibile una qualsiasi ricaduta di conoscienze all'interno del reparto, ciò che non rappresenta quindi uno sbocco professionale adeguato in termini di qualità e quantità.

PROPOSTE PER CONTRASTARE LA RISTRUTTURAZIONE NEL SETTORE:

1) Ciclo produttivo completo, Ricerca e Sviluppocome più alta qualificazione (stabilimento, laboratorio) e sbocchi professionali.
2) Contrastare la tendenza I.B.M.alla riduzione del personale attraverso: a) il controllo degli strumenti contrattuali (straordinari, turni, ferie), b) riduzioni certe dell'orario di lavoro come da contratto o oltre,
3) Superamento della dequalificazione e parcellizzazione del lavoro attraverso: a) ampliamento e approfondimento delle conoscienze con nuovi tipi di corsi che prevedano esperienze di cine-training in fabbrica accessibili a tutti i tecnici, b) rispetto alle nuove tecnologie, estensione ad un numero maggiore di tecnici dei corsi in fabbrica su prototipo.e nuovi prodotti, c) ridefinizione delle declaratorie e mansioni collegate al C.C.N.L. per restringere il campo di intervento aumentando la capacità di qualificazione,

d) la possibilità di inserire all'interno dei "team" di manutenzione, il concetto di "isola" mediante la qualificazione e le conoscienze uniformi.

4) Corsi professionali non specificatamente inerenti a macchine e nuovi prodotti, ma che rappresentano però la necessità di un allargamento delle proppie conoscienze e, in alcuni casi, l'elemento in più per svolgere il proprio lavoro oltre che un possibile strumento per il passaggio ad altre mansioni.

La ristrutturazione generale che la I.B.M. si appresta fare entro breve termine avrà certamente delle ricadute sia sul piano professionale che occupazionale anche nel reparto segretariale-amministrativo.

Già nel corso degli ultimi dieci anni queste mansioni sono andate via via deteriorandosi nei loro contenuti in termini di qualità, aumentando invece la quantità.

Nel reparto amministrativo ad esempio, l'utilizzazione sempre più massiccia di nuove tecnologie porta a ovvia parcellizzazione e appiattimento delle mansioni. In alcuni settori, come quello dell'amministrazione di filiale, è in atto un processo di ristrutturazione che porta a una divisione tra nuove figure di "contatto" con le vendite e amministrativi "ordinari".

Questi ultimi, la gran parte d'altronde, si occuperanno di immissione dati e di lavori di routine, perdendo quindi il contatto con una visione più ampia del lavoro amministrativo.

Nel reparto segretariale la prima manovra è stata l'estromissione della segretaria dal ciclo produttivo del reparto, dalle sue problematiche e dalla soluzione di esse. (creazione gruppi segretariali).

Il quadro che abbiamo tracciato sicuramente si aggraverà con l'introduzione del nuovo sistema I.B.M. 3730 che sarà installato nelle sgreterie e che demanderà la gestione di alcune specifiche mansioni segretariali (archiviazione, ricerca dati, ricerca istruzioni,...) al terminale con conseguente aumento di tutte quelle attività periferiche e amministrative.

Da questo possiamo facilmente dedurre che il lavorodella sgretaria viene espropriato del suo contenuto senza, in alternativa, acquisire quello amministrativo.

Inoltre si ha:

- scarso, inefficace ed intempestivo aggiornamento professionale
- inesistenza del collegamento tra le mansioni IBM e le declaratorie del CCNL per cui le prime risultano essere tutte le stesse dalla segretaria junior all'assistente
- ciò naturalmente ha comportato un blocco nell'acquisizione della professionalità e nello sbocco nelle categorie superiori e quindi ha prodotto un

rigonfiamento nel 4° e 5° livello
- espropriazione e inutilizzazione delle conoscienze scolastiche p precedenti all'assunzione in IBM
- mancata incentivazione e rotazione delle mansioni
- blocco delle assunzioni

L'alternativa a questa dequalificazione deve essere:
- ridefinizione delle mansioni in stretto collegamento con il CCNL e conseguente apertura a nuovi livelli retributivi
- rotazione delle mansioni e apertura di sbocchi professionali
- utilizzazione delle conoscienze acquisite
- corsi professionali di più ampio respiro
- riduzione dell'orario di lavoro
- verifica periodica tra le organizzazioni sindacalie la direzione sul rispetto delle proposte

Vanno inoltre tenuti in giusto conto settori tipicamente costituiti da donne come: segreterie, centri ward processing, di perforazione, ecc...
Questo elemento è già di per sè discriminatorio nei confronti della ~~legge~~ attuazione della legge N. 903 e si pone in modo sensibile perchè il problema non è come lavorare ma:
- lavorare come necessità
- vedere la propria mansione più vicina al ruolo tradizionale assegnato alla do e che la IBM strumentalizza e incentiva facendone anche un fattore di "immagi
- vivere la contraddizione tra essere lavoratrici e quindi beneficiarie di alcuni diritti (professionalità, norme, tutele), ed essere donne e madri e quindi debitrici di doveri nei confronti delle proprie famiglie

Indichiamo orientativamente alcune proposte che ci sembrano vadano al superamento di queste contraddizioni:
1) Attuazione piena delle leggi di parità
2) Richiesta di 40 ore di permessi retribuiti per genitori con figli ad età scolare
3) Estensione del diritto di aspettativa per genitori con figli ad età scolare
4) Utilizzazione della riduzione giornaliera dell'orario di lavoro

PROCESSO DI DIVISIONE D.P./G.S.G.

Una attenzione particolare va poi dedicata al G.S.G.(ex divisione informatica di base) su cui dobbiamo registrare come sindacato in IBM una carenza di analis e in generale di presenza.
Questo sia rispetto al processo di divisione in due società (DP E GSG), sia rispetto alle caratteristiche specifiche del modo di lavorare nel GSG.
Il processo di divisione lo riteniamo, al di là delle posizioni ufficiali della IBM, ormai definito sia per la necessità IBM rispetto alla situazione americana (leggi antitrust, ecc...), sia per necessità funzionali.
E' stato finora difficile un controllo e una contrattazione dei passi intermed intrapresi su questa direzione, tanto più che raramente viene assunto l'aspett di trasferimenti collettivi, anche se alcuni risultati sono stati ottenut in certi casi come garanzie per i lavoratori.
Le problematiche che porrà al sindacato l'andare avanti del processo di divisi ne, problematiche di vasta portata,andranno affrontate per tempo sia riguardo alla collocazione dei lavoratorinel GSG (consensualità, professionalità, meccanismo di liquidazione/riassunzione) sia riguardo alla struttura aziendale.

Rispetto alla organizzazione del lavoro nel GSG, è necessaria una elaborazione ulteriore che parta da un contributo dei delegati e dei lavoratori interessati.
Quello che va considerato fin da ora è la compresenza nel GSG di aspetti tipic di una situazione di maggio concorrenzialità e di elevato sviluppo (maggior possibilità per l'azienda di usare a suo vantaggio il concetto di carriera, disponibilità finanziaria) e di aspetti che riteniamo saranno generalizzati a tu la IBM ; questi aspetti nascono dalle caratteristiche dei prodotti GSG (costo minore, software già predisposto, approccio commerciale già aggressivo, nuova necessità di assistenza sistemistica).

ORARIO DI LAVORO

Sulla prospettiva di una riduzione dell'orario di lavoroaperta dall'ultimo contratto nazionale, si conviene della giustezza di tale propostaper motivi sia di carattere occupazionale, sia per una migliore qualità della vita.

Una premessa va fatta, almeno per quanto riguarda la specificità della IBM nella gestione della normativa contrattuale: che ogni proposta sulla riduzio effettiva dell'orario non sia indipendente dal controllo dello stesso da parte delle organizzazioni sindacali

Più in concreto è necessario assumere il concetto che lo straordinario sia effettivamente tale e non un costante incremento del normale lavoro come avviein interi reparti e settori della IBM.

Si propone quindi:

a) un effettivo controllo delle ore di lavoro straordinario più dettagliato e specifico di quanto non lo sia oggi;
b) rivendicare una contrattazione preventiva per reparto delle ore straordinarie che saranno richieste;
c) l'obbligo del recupero dello straordinario per il giorno successivo al suo svolgimento;
d) l'obbligo dell'utilizzo delle ferie per tutti i lavoratori entro il 30/6 dell'anno successivo alla loro maturazione; oltre questa data ogni lavorato può conservare un massimo di IO giorni di ferie da utilizzare in seguito per esigenze personali;
e) eliminazione di turni inutili e contrattazione di eventuali nuovi turni come da CCNL;
f) richiesta di non pagamento delle festività del I980.

Per quanto riguarda il principio della riduzione dell'orario si ribadisce la sua validità e in termini di linea contrattuale(riduzione a 35-36 ore a metà degli anni '80) e in termini di applicazione reale.

Per cui si stabilisce che la linea di tendenza alla riduzione settimanale e giornaliera è valida (anche se il problema dell'incidenza rimane aperto), applicata alle 40 ore di riduzione ottenute nel nuovo CCNL dal I98I.

Resta aperto il dibattito sulla possibilità o meno di andare ad un ulteriore richiesta di riduzione ed alla sua articolazione collegando il dibattito dei lavoratori IBM a quello più generale che l'intero movimento sindacale ed in particolare la FLM andrà a sviluppare.

SEMINARIO I.B.M. DI FIRENZE 2/10 - 5/10 1979

Calendario dei lavori.

Martedì 2/10
ore 13.30 — Relazione introduttiva
(dopo la relazione apertura del dibattito in seduta plenaria e proposta di organizzazione dei lavori).

Mercoledì 3/10

dalle ore 8.30 alle ore 11.45	lavoro in commissioni
alle ore 12.00	pranzo presso il ristorante IBM
dalle ore 13.30 alle ore 17.00	lavoro in commissioni
dalle ore 17.00 alle ore 19.00	dibattito in plenaria

Giovedì 4/10

dalle ore 8.30 alle ore 11.45	lavoro in commissioni
alle ore 12.00	pranzo presso il ristorante IBM
dalle ore 13.30 alle ore 19.00	dibattito in plenaria

Venerdì 5/10
Dibattito in plenaria tutto il giorno con l'interruzione per il pasto.
E' previsto l'arrivo della F.L.M. provinciale.

Ripartizione dei lavori.

Commissione "Strutture sindacali aziendali".
a) Statuto del Coordinamento Nazionale
b) Finanziamento del Coordinamento Nazionale e della futura Assemblea Nazionale dei Delegati
c) Strumenti di collegamento e informazione tra Coordinamento Nazionale e C.d.F. e tra i vari C.d.F., censimenti semestrali
d) Commissioni del Coordinamento Nazionale (stampa, organizzazione, rapporti internazionali, ecc.)
e) Diritti sindacali, monte ore per C.d.F. e Coordinamento Nazionale.
f) Sindacalizzazione Sedi
g) Rapporti con La F.L.M.
Coordinatore: A. Riboni

Commissione "Controllo politiche I.B.M.".
a) Ciclo produttivo completo, laboratorio di sviluppo, centri scientifici, centro software, produzione.
b) Politica salariale e del merito (controllo del salario di fatto, incentivi, parte variabili dei venditori, ecc.)
c) Normativa (uso auto, trasferte, corso base e anzianità di servizio)
d) Premio di produzione.

./.

e) Controllo delle attività ricreative e assistenziali (club IBM, FIM, prestit o casa, prestito aut o)

f) " 1 % "

Coordinatore: G.C. Toloni.

Commissione " Ristrutturazione in I.B.M. "

a) Figure professionali

b) Nuove tecnologie I.B.M.

c) Nuova politica commerciale I.B.M.

d) Processo di divisione DP/GSG

e) Orario

N.B. Nel quadro della nuova ristrutturazione aziendale in corso, risulta importante riuscire a valutare quale sarà la nuova organizzazione del lavoro in I.B.M. nei prossimi anni.

Coordinatore: G. Lazzi.