

CONTRATTO AZIENDALE: INTERROTTE LE TRATTATIVE

Allo scopo di rendere chiara la distanza fra le richieste avanzate con la piattaforma rivendicativa votata dai lavoratori (vedi: <http://www.lomb.cgil.it/rsuibm/2006o12.htm>) in occasione del referendum e le disponibilità aziendali, proponiamo a tutti i colleghi di leggere attentamente quanto contenuto nella tabella di confronto qui di seguito riprodotta. E' doveroso precisare che, nella colonna "RISPOSTE DI IBM", sono sintetizzati i contenuti della presentazione fatta dalla Direzione Aziendale in occasione del primo incontro. Per quanto riguarda il negoziato vero e proprio, la discussione è stata limitata al solo Premio di Risultato poiché, non avendo trovato una mediazione accettabile su questo argomento, il Sindacato non ha ritenuto opportuno affrontare anche gli altri punti rivendicativi tanto più in una situazione in cui IBM, nel mondo e in Italia, ha registrato ottimi risultati.

| RICHIESTE SINDACALI | RISPOSTE DI IBM |
|--|--|
| <p><u>Politiche industriali e diritti d'informazione</u> Costituzione e riconoscimento di un Coordinamento di gruppo costituito dalle R.S.U. delle consociate al quale IBM dovrà fornire, almeno una volta l'anno, informazioni utili a comprendere strategie industriali, prospettive occupazionali, ecc...</p> | <p><u>Politiche industriali e diritti d'informazione</u> Disponibilità ad informare la sola R.S.U. IBM sulle strategie del gruppo senza riconoscere il Coordinamento di gruppo.</p> |
| <p><u>Presenza di IBM sul territorio</u> Qualificazione della presenza delle filiali, invertendo la tendenza all'impovertimento degli "skill", valorizzandone le risorse ai fini di una maggiore competitività, sviluppandone la caratteristica di centri di competenza e alta specializzazione e attribuendo loro compiti di commercializzazione, assistenza e sviluppo dei prodotti più importanti.</p> | <p><u>Presenza di IBM sul territorio</u> Conferma dell'attuale strategia aziendale e quindi della prevalente copertura del territorio attraverso i "Business Partners"; conferma di una concezione dei centri di eccellenza (vedi polo linguistico a Napoli) che operano prevalentemente attraverso risorse occupazionali esterne a IBM.</p> |
| <p><u>Importo forfettario</u> Incremento dell'importo forfettario dagli attuali 15 € a 45 € (nota bene: l'importo è corrisposto per spostamenti che richiedono il pernottamento fuori sede e/o per spostamenti giornalieri presso sedi distanti più di 150 km dalla sede di lavoro con tempo di viaggio complessivo superiore a 3 ore).</p> | <p><u>Importo forfettario</u> Adeguamento all'aumento del costo della vita e quindi incremento di circa 2 €</p> |
| <p><u>Premio di risultato</u> Incremento della base di calcolo per la determinazione del Premio di Risultato in modo tale da ottenere un incremento del medesimo equivalente a circa 60 € per 13 mensilità, ovvero di 785 € annui, e adozione di un indice unico di bilancio valido per tutti.</p> | <p><u>Premio di risultato</u> Revisione del Premio di risultato che, pur introducendo un nuovo istituto denominato Quinto Elemento (che diventerebbe parte integrante della retribuzione mensile) ottenuto attraverso il consolidamento della base di calcolo incrementata di una quota di denaro - secondo l'azienda "fresco"- pari a 30 € mensili. In realtà, poiché assorbe il minimo garantito del P.diR., porta ad un incremento retributivo certo, inversamente proporzionale alla retribuzione individuale, di circa 6 € calcolati sulla retribuzione mensile media. Non è inoltre previsto che il Quinto Elemento sia applicato ai nuovi assunti che, di conseguenza, avrebbero una retribuzione contrattata inferiore a quella dei lavoratori già in forza. Per quanto riguarda l'indice di bilancio, è accolta la richiesta sindacale introducendo un unico "pool world wide" applicabile a tutti indistintamente. <u>Nota del redattore:</u> in sostanza, il 70% garantito del vecchio PDR (soldi già nostri) viene preso e consolidato nel V elemento, mentre il nuovo PDR è tutto variabile, quindi può essere 0%, ...50%, ...100%, ...150% a discrezione dell'azienda; morale: incremento annuo medio certo di circa 69 euro lordi e, nel caso di un lavoratore di 7 categoria con qualifica di quadro, perdita retributiva media annuale di circa 35 €</p> |
| <p><u>Clausola di non assorbibilità</u> Non assorbibilità dai superminimi individuali degli incrementi retributivi derivanti dalla contrattazione collettiva e liquidazione di una cifra forfettaria pari a 1000 € a sanatoria del pregresso.</p> | <p><u>Clausola di non assorbibilità</u> Nessuna disponibilità.</p> |
| <p><u>CADGI</u> Raddoppio della quota contributiva a carico di IBM.</p> | <p><u>CADGI</u> Trasformazione dell'attuale contribuzione a carico di IBM in una quota globale fissata in modo definitivo e conseguentemente non più indicizzata attraverso l'aggancio alla retribuzione dei lavoratori. Introduzione di una nuova normativa che non permetterà ai nuovi assunti di avere il trattamento attualmente garantito al momento del pensionamento (CADGI PENSIONATI).</p> |
| <p><u>Fondo Pensione</u> Incremento della contribuzione a carico di IBM dall'1,5% al 2% della retribuzione e abrogazione delle differenze contributive previste per i lavoratori con anzianità aziendale di servizio inferiore ai 10 anni.</p> | <p><u>Fondo Pensione</u> Disponibilità all'abrogazione delle differenze contributive previste per i lavoratori con anzianità aziendale di servizio inferiore ai 10 anni, ma introduzione di una nuova normativa che preveda, per i nuovi assunti, esclusivamente i trattamenti contributivi a carico delle aziende previsti dal Contratto Nazionale di Lavoro (1% sul minimo contrattuale + EDR).</p> |

Il Coordinamento Nazionale R.S.U. e le Organizzazioni Sindacali invitano tutti i lavoratori a leggere, nel retro di questo documento, ulteriori considerazioni di carattere generale e le iniziative che propongono di intraprendere per ottenere il rinnovo del Contratto aziendale.

Il Coordinamento Nazionale R.S.U. e le Organizzazioni Sindacali ritengono indispensabile svolgere almeno le seguenti 3 considerazioni:

1. IBM ha cercato, fin dall'inizio del confronto, di costringere la discussione all'interno delle compatibilità dettate dalla Corporation e, in particolare, di un "budget" retributivo a suo dire invalicabile; a questo proposito il sindacato ha da subito dichiarato che i budget retributivi aziendali non possono ignorare le richieste fatte dai lavoratori nella loro piattaforma al punto da rendere insignificanti i vantaggi economici e normativi richiesti e ciò a maggior ragione oggi che IBM Italia registra risultati economici positivi da diversi trimestri, anche per merito degli stessi lavoratori ("nel 2006 l'Italia ha avuto in Europa la "best performance" tra le major country", dichiarava A. Pontremoli nel Communication Meeting del 29/1/07);
2. Il rinnovo del contratto Aziendale non può essere utilizzato dall'azienda come un "cavallo di Troia" per riguadagnare spazio per la distribuzione di salario discrezionale da parte sua; tale spazio sarebbe il risultato inevitabile del ridimensionamento del Premio di Risultato in un istituto costituito da valori di scarso significato retributivo;
3. Non è accettabile alcun elemento di "rottura generazionale": l'esclusione dei nuovi assunti dal quinto elemento, dalla CADGI-Pensionati e dallo schema contributivo applicato agli attuali soci del Fondo Pensione sono in antitesi con le rivendicazioni avanzate dal Sindacato in favore delle giovani generazioni alle quali, tra l'altro, sarà applicata una metodologia di calcolo della pensione pubblica fortemente penalizzante.

Il Coordinamento Nazionale R.S.U. e FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL invitano tutti i lavoratori a partecipare alle assemblee informative che saranno indette dalle R.S.U. e propongono sin da ora la seguente iniziativa di protesta:

LUNEDI' 28 MAGGIO

SCIOPERO DI 4 ORE

DALL'INIZIO DELL'ORARIO DI LAVORO

Per convincere IBM a desistere dal suo comportamento e concludere positivamente il negoziato per il rinnovo del contratto aziendale

16 maggio 2007.

Coordinamento Nazionale R.S.U.
IBM Italia S.p.A.
FIM-CISL FIOM-CGIL UILM-UIL