

Mala Tempora Currunt!

L'IBM ormai da anni è una **Global Company**, e anche i lavoratori stanno incominciando a organizzarsi globalmente, a partire dallo scambio di informazioni. E l'informazione aiuta.

Si sa di più, per esempio, sugli umori della compagnia. Dal punto di vista dello HR, si sa che l'Europa dovrà cedere le attività di back-office ai centri di eccellenza, distribuiti WW. **Secondo la roadmap 2015**, dovrà essere ridotto il personale, anche se non sono previste, per ora, dimissioni di massa. E' previsto **un risparmio di 8 miliardi di \$** dovuto al miglioramento dell'efficienza che, **tradotto in italiano**, vuol dire soprattutto spostamento delle attività dove costano di meno. **In Irlanda, con la chiusura del centro ITD, sono state licenziate in queste settimane 150 persone.**

Si segue la strategia dell'azienda Globale: tutte le attività devono essere standardizzate, fatte nella stessa maniera a Milano come a Mumbai o a New York. E siccome le attività sono standardizzate, quelle che non sono **client facing**, si faranno nei centri di eccellenza, cioè nei centri che garantiscono costi minori e sicurezza maggiore (per IBM).

L'Europa dell'Ovest sembrerebbe quindi destinata ad avere le sole attività client facing. In GTS, per esempio, si sta attuando il piano chiamato **GDF (Global Delivery Framework)**. Si tratta di una organizzazione del delivery, che prevede l'erogazione dai COE (Center of Excellence). I servizi saranno in gran parte resi dai COE, in remoto, eccetto quelli **client facing**.

Sull'organizzazione del lavoro, l'azienda sta lanciando diverse iniziative assai dense di conseguenze. C'è per esempio, **il Crowd Sourcing**, tanta gente (Crowd) WW che "si fa le scarpe" (concorrenza senza regole) all'interno stesso dell'IBM per fornire (Sourcing) lo stesso lavoro, a migliori condizioni di prezzo e tempo. Oppure, c'è la "**liquid competition**", che consiste nell'affidare alla rete la realizzazione di qualunque cosa. Chiunque lo faccia a minor costo o in tempi migliori, se lo vedrà acquistare da IBM come fosse una vite. Tutte forme di lavoro ad hoc, con contratto specifico, a prestazione, che svuoterebbero IBM di personale diretto. Secondo l'intervista di un Top Manager, poi naturalmente smentita, IBM WW deve liberarsi di circa 200.000 dipendenti entro il 2017. Insomma, se il piano direzionale così delineato si realizzasse senza intoppi..... Mala Tempora Currunt!

Ma più di una volta IBM si è immaginata un futuro secondo i propri desideri, e poi la realtà ha smentito i piani degli azionisti di controllo e dell'alta direzione. Per esempio, se l'IT si fosse evoluta secondo IBM di trent'anni fa, oggi l'informatica sarebbe centralizzata in pochi megacentri e segmentata in reti proprietarie. Invece è prevalentemente distribuita e connessa da una rete basata su standard aperti. Giochi e relazioni sociali sarebbero marginali e invece sono una componente essenziale del business odierno. E così via. La grave crisi di IBM dei primi anni Novanta fu la testimonianza di quanto possa costare l'arroganza e la chiusura intellettuale.

Quel che non torna nello schema manageriale che emerge dalle informazioni disponibili è la palese sottovalutazione del valore dell'impegno professionale del personale IBM per risolvere i problemi dei clienti **INSIEME CON I CLIENTI**, e non remotamente da fusi orari, sistemi legali, lingue, priorità e atteggiamenti culturali molto diversi. L'approccio globale può funzionare bene per le tecnologie di base, ma avvicinandoci ai problemi concreti dei clienti, i risparmi in termini di costo del personale diventano risibili in confronto alle "diseconomie di incomprensione", cioè agli infiniti attriti e malintesi fra professionisti troppo dispersi per affrontare efficacemente problemi complessi.

Quindi su questo schema evolutivo IBM sta rischiando molto, e noi dipendenti rischiamo di pagare il conto dei suoi errori, in termini economici, professionali e di sicurezza del posto di lavoro.

Più che mai serve una voce, anch'essa sempre più globale, che dica che altre soluzioni organizzative, molto più rispettose degli interessi e dei diritti dei lavoratori, sono possibili e preferibili. Per questo c'è bisogno di un'organizzazione sindacale dei dipendenti IBM sempre più forte e democratica, in Italia, in Europa, nel mondo.

Coordinamento RSU del Gruppo IBM Italia Spa

Giugno 2011