



SEGRETERIE NAZIONALI

CORSO TRIESTE, 36 - 00198 ROMA - TEL. +39 06 852621

Comunicato sindacale **IBM** **Informativa annuale 2024**

Lo scorso 10 maggio, presso gli uffici di Assolombarda, si è svolto l'incontro di **informativa annuale**, previsto dal CCNL, tra il Coordinamento Nazionale RSU IBM, le Organizzazioni Sindacali e la Direzione aziendale alla presenza dell'amministratore delegato e del direttore finanziario.

L'azienda ha ribadito la strategia IBM, già presentata lo scorso anno, focalizzata sul cloud ibrido e sull'intelligenza artificiale, ovvero sulle piattaforme Red Hat Open Shift e WatsonX, ponendo sempre più l'accento sul ruolo centrale del cosiddetto ecosistema, ossia lo sviluppo della collaborazione con terze parti sia dal punto di vista commerciale che di implementazione.

L'azienda ha illustrato le finalità del centro **Cybersecurity**, aperto di recente nel centro di Roma, incentrate prevalentemente su attività di formazione e sensibilizzazione rivolta a clienti e organismi pubblici. La sicurezza informatica oggi nel prossimo futuro, visto anche il contesto geopolitico in cui viviamo, rappresenta un elemento cruciale e critico per le infrastrutture informatiche di Organizzazioni sia pubbliche che private a qualsiasi: non vediamo, però, questa importanza riflessa nei risultati di business, anzi constatiamo il declino del fatturato dei risultati IBM in questa linea di servizi.

Il Sindacato ha anche espresso preoccupazione per il fatto che i nuovi prodotti su cui si fonda la **strategia aziendale**, ovvero Red Hat e WatsonX, non vedano in Italia e più in generale in Europa laboratori di sviluppo e ricerca. Il Sindacato auspica che le lavoratrici e i lavoratori italiani ed europei possano contribuire alla crescita non solo nella fase commerciale, ma anche in quella di ricerca e sviluppo delle nuove soluzioni.

Relativamente all'**occupazione** i dati mostrano rispetto all'anno precedente una diminuzione di oltre il 10% dovuta principalmente alla procedura di riduzione del personale che si è conclusa il 31 dicembre scorso. La distribuzione del personale rispetto all'inquadramento e al genere è pressoché stabile.

Per quanto riguarda la **formazione** l'azienda dichiara che le ore di formazione sono fortemente salite rispetto l'anno precedente per un totale di 239624 ore, questo è certamente un dato positivo ma è necessario che la formazione sia adeguata in termini di tempistiche assegnate specialmente per la consecuzione delle certificazioni evitando che la formazione diventi una forma di pressione negativa sul personale. Inoltre è importante che gli sforzi della formazione siano orientati alla riqualificazione del personale che si trova in aeree dichiarate critiche.

Nella reportistica sull'utilizzo dello smartworking, regolato dall'accordo sindacale in vigore che copre il 2.056 lavoratrici e lavoratori su 2.113, l'azienda si è fermata sulla rimodulazione dell'utilizzo delle sedi in base alle presenze giornaliere medie rilevate, in particolare ha dichiarato di voler rimodulare la presenza del medico in sede, questo ultimo elemento organizzazioni

sindacali e RSU si sono fortemente opposte dichiarando che la **salute e la sicurezza**, anche se fissata in standard superiori agli obblighi di legge, non possano rispondere a logiche di risparmio finanziario da parte dell'impresa, per tanto ci attendiamo che non vengano rimesse in discussione gli standard attuali in materia di assistenza e prevenzione.

Mediamente le **retribuzioni** sono aumentate di poco più del 4%, grazie, quasi esclusivamente, agli aumenti contrattuali del Contratto Nazionale e all'aumento del minimo del quinto elemento definito dall'accordo del 2023. Tuttavia, come lo scorso anno siamo costretti a evidenziare, nonostante vi sia una sostanziale parità tra uomini e donne fino al 7 livello (B3), una differenza salariale non trascurabile tra uomini e donne di livello quadro, che determina una differenza retributiva complessiva tra donne e uomini di circa il 5%. Occorre capire analiticamente le ragioni di questo ritardo, al fine di colmare queste differenze anche alla luce della nuova direttiva europea sul *gender pay gap*.

FIM FIOM UILM Nazionali
Coordinamento Nazionale RSU IBM Italia

Roma, 15 Maggio 2024