Unione Sindacale di Base

Ibm: meno ferie e diritti per un'elemosina di integrativo



Nazionale, 06/12/2018

Il 27 novembre u.s., si è svolto l'incontro tra Ibm, Assolombarda, Coordinamento Rsu Ibm Italia e le OO.SS. Fiom, Uilm, Fim, a cui, benché si discutesse della Piattaforma di contrattazione di secondo livello, su PDR, o premio di risultato, normative trasferte, contributi al fondo pensione, Cadgi e job role, USB non è stata invitata ed ha potuto partecipare solo con i suoi RSU.

Nell'incontro l'IBM ha confermato, come già dichiarato nel precedente incontro sindacale, relativo all'ennesima apertura di procedura di licenziamento collettivo, che è possibile ottenere un piccolo premio di risultato pari a 150 euro nel 2019, sui risultati 2018, da erogarsi probabilmente in Welfare aziendale, a condizione che i lavoratori e le lavoratrici accettino una riduzione degli arretrati di ferie e codici 99 (PAR), di almeno un giorno ed il contestuale incremento dell'1% del Margine Operativo Lordo (MOL).

A tale proposta le RSU dell'USB hanno manifestato tutta la propria contrarietà, sia in Assolombarda, che nelle assemblee ed al coordinamento delle RSU, perché ritengono che legare un incentivo o premio alla riduzione di giornate di ferie/cod.99 è solo un modo per autofinanziare il PDR.

Infatti, da un punto di vista di costi aziendali una riduzione unitaria di tale parametro, comporta dei risparmi ben superiori per Ibm rispetto a quanto l'azienda sarebbe disposta a

dare ai lavoratori. Una giornata di ferie o Par, cod.99, ha un costo medio aziendale di almeno 300 euro. Quanto al parametro quantitativo di bilancio d'esercizio 2018 di Ibm Italia Spa, cioè il MOL, lo abbiamo verificato e quello degli ultimi anni è quasi sempre in discesa, quindi cambiare parametro avrebbe come unico risultato quello di fare ottenere il 'premietto' ai lavoratori a proprie spese. Sugli altri temi discussi, sostanzialmente, l'azienda ha detto quasi sempre di no come ad esempio, su quello della richiesta di incremento della contribuzione Ibm al fondo pensione.

Si è detta invece favorevole all'eliminazione del limite per la contribuzione al fondo pensione per gli ultra 60enni, oggi esclusa, salvo legarla alla riduzione delle spese a suo carico di gestione del fondo stesso, che non dovranno superare (?) i circa 700'000 euro, incluso il costo del personale distaccato.

Trasferte: sugli importi forfettari, diaria, rimborsi KM, si aprirà (?) un tavolo congiunto, ma, a quanto pare, sembra che stia passando l'idea di inserire il Welfare aziendale, anche per alcuni di questi istituti. Al contrario sembra che vi siano, invece, aperture sui temi dei permessi per patologie gravi e molestie, temi di grande portata in un'azienda come IBM.

L'USB è fermamente contraria ad accordi e piani di ristrutturazione e politiche industriali di IBM che, per mantenere i propri profitti, vuole tagliare i salari e i diritti dei Lavoratori e delle lavoratrici.

Il salario, il PDR, non può essere scambiato con il Welfare aziendale e salario in natura e non può essere "pagato" riducendo le nostre ferie o PAR.

RSU – USB IBM