

## **VERBALE DI ACCORDO**

Addì 20 maggio 2014, in Roma presso la Sede di Unindustria – Confindustria Roma

**tra**

la Società Almaviva Contact S.p.A., assistita da Unindustria – Confindustria Roma

**e**

la SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL e UGL Telecomunicazioni nazionali territoriali unitamente alle RSU delle unità produttive di Almaviva Contact S.p.A.

### **premessato che**

Almaviva Contact S.p.A. in molteplici incontri ha illustrato alle Organizzazioni Sindacali la situazione aziendale, evidenziando l'aggravarsi della criticità del mercato di riferimento, caratterizzato da forti riduzioni dei ricavi e della redditività, soprattutto in conseguenza delle azioni di contrazione dei costi operate dalla maggior parte dei principali committenti.

In particolare nel settore dell'*outsourcing* si è in presenza di fenomeni sia di riduzioni tariffarie, realizzate in modo diretto e/o attraverso la richiesta di livelli di servizio sempre più sfidanti a parità di prezzo, sia di forte riduzione dei volumi di attività dovuta a più fattori (crisi dei mercati di riferimento, miglioramento dei processi verso la clientela, maggior ricorso a soluzioni *self-care* e soprattutto l'accentuazione del fenomeno della delocalizzazione di attività verso centri situati al di fuori del territorio italiano a costi inferiori spesso del 50%).

La situazione sopra descritta ha influito pesantemente sugli andamenti aziendali, sia in termini economici che occupazionali: va infatti evidenziato che i presupposti alla base del Contratto di Solidarietà di tipo "difensivo" sottoscritto il 30 maggio 2013 non si sono realizzati, dal momento che la contrazione dei volumi è risultata superiore al previsto ed il fenomeno della delocalizzazione non si è arrestato ma anzi si è esteso ad ambiti di attività precedentemente non interessati (*outbound*); ciò ha aggravato ulteriormente lo squilibrio tra organico e carichi di lavoro che aveva già determinato il ricorso al Contratto di Solidarietà di tipo "difensivo". Pertanto il numero di lavoratori eccedenti è pari a n. 1.400 unità f.t.e. (circa 2.300 lavoratori), anche in considerazione della chiusura ovvero della contrazione delle attività su commesse già comunicate dalla committenza.

Preso atto di quanto rappresentato, degli esuberanti dichiarati e delle motivazioni di carattere generale sottese a tale fenomeno, le Parti, confermando i contenuti dell'Accordo Quadro del 30 maggio 2013, hanno convenuto di stipulare un nuovo Contratto di Solidarietà di tipo "difensivo" per fronteggiare l'evoluzione negativa registratasi nell'ultimo anno.

Almaviva Contact S.p.A. applica ai lavoratori il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le Imprese esercenti servizi di Telecomunicazioni del 1 febbraio 2013 (di seguito CCNL TLC).

Le parti confermano che è obiettivo comune valorizzare la funzione delle Relazioni Industriali quale *driver* fondamentale per realizzare le condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo e, quindi, le possibilità di occupazione; ritengono funzionale a tale obiettivo l'applicazione dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 nonché degli Accordi Interconfederali successivi di cui confermano i contenuti.

### **Tutto ciò premesso si conviene quanto segue.**

Le premesse sono parte integrante del presente accordo.

Al fine di evitare il ricorso a strumenti traumatici e di gestire le eccedenze complessivamente dichiarate pari a n. **1.400** unità full time equivalenti (pari a 2.300 lavoratori), le parti concordano di utilizzare lo strumento *del Contratto di Solidarietà di tipo "difensivo"*.

L'applicazione del suddetto ammortizzatore sociale riguarderà tutti i dipendenti occupati nei siti produttivi di Almaviva Contact S.p.A., inclusi i lavoratori con orario di lavoro a tempo parziale, che hanno carattere strutturale.

Il Contratto di Solidarietà avrà una durata prevedibile di 12 mesi, con decorrenza dal 1° giugno 2014 e sino al 31 maggio 2015.

L'elenco nominativo del personale interessato dall'applicazione del Contratto di Solidarietà (sedi di Milano, Roma, Napoli, Rende, Catania e Palermo) pari complessivamente a 8.573 lavoratori (5347,2 fte), suddiviso per sito produttivo e per tipologia contrattuale, è riportato in allegato e costituisce parte integrante del presente verbale di accordo.

Di seguito la ripartizione per unità produttiva:

<b>Sede</b>	<b>Part Time 18 h sett.</b>	<b>Part Time 20 h sett.</b>	<b>Part Time 21 h sett.</b>	<b>Part Time 24 h sett.</b>	<b>Part Time 25 h sett.</b>	<b>Part Time 30 h sett.</b>	<b>Part Time 36 h sett.</b>	<b>Full Time</b>	<b>Totale</b>
<b>Milano</b>		461	1		12	103		158	<b>735</b>
<b>Roma</b>		1032	1	9	201	443	7	266	<b>1959</b>
<b>Napoli</b>		619			6	126		179	<b>930</b>
<b>Rende</b>		315						12	<b>327</b>
<b>Catania</b>	1	894			1	195		102	<b>1193</b>
<b>Palermo</b>		1995				1051		383	<b>3429</b>
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>5316</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>220</b>	<b>1918</b>	<b>7</b>	<b>1100</b>	<b>8573</b>

La percentuale massima individuale di riduzione dell'orario di lavoro sarà pari al 35%; ciò con riferimento a quanto stabilito dal vigente CCNL TLC e dalla regolamentazione aziendale che fissano il normale orario di lavoro settimanale in 40 ore per il personale a tempo pieno, articolate su cinque giornate lavorative con riposo e libertà (sostitutiva della domenica) a scorrimento.

Le riduzioni orarie di cui sopra si applicano parimenti al personale con orario di lavoro a tempo parziale (*part time* al 90%, al 75%, al 62,5%, al 60% al 52,5%, al 50% e al 45%).

La riduzione dell'orario, su base verticale e a livello mensile, verrà attuata attraverso singole giornate ovvero settimane intere di sospensione; in tali periodi di sospensione, verranno attivati tutti i percorsi di riqualificazione necessari per la mobilità tra commesse e potranno essere pianificati ulteriori interventi formativi finalizzati a rafforzare le competenze tipiche di mestiere.

A tal fine Azienda e le Organizzazioni Sindacali firmatarie della presente intesa, unitamente alle RSU interessate, valuteranno congiuntamente la possibilità di attivare progetti di formazione continua anche avvalendosi delle diverse forme di finanziamento disponibili.

L'Azienda, a livello di sito produttivo, comunicherà mensilmente alla RSU l'articolazione della riduzione d'orario verticale.

L'Azienda darà altresì comunicazione mensile, con un preavviso di 5 giorni, ai singoli lavoratori dell'articolazione della propria riduzione dell'orario di lavoro.

L'Azienda, stante la specificità dell'attività svolta, avrà la possibilità, in vigenza del presente Accordo, in relazione a temporanee ed oggettive esigenze di maggior lavoro (dovute a fattori di mercato, esigenze di ordine organizzativo o altro), di modificare in aumento e nei limiti del normale orario contrattuale l'orario ridotto previa comunicazione con adeguato anticipo (minimo 48 ore dall'inizio del turno) al personale interessato e dandone comunicazione alle RSU e agli organi competenti; in tali casi i criteri di coinvolgimento dei lavoratori saranno oggettivi, ferme restando le esigenze di carattere tecnico e produttivo, garantendo un'equa distribuzione dei richiami in servizio.

Durante la vigenza del presente accordo non saranno richieste, per i lavoratori posti in solidarietà, prestazioni di lavoro straordinario o di lavoro supplementare (disciplinato dal comma 9 dell'art.18 del vigente CCNL di categoria) se non a carattere eccezionale secondo quanto previsto dalle normative vigenti.

Per effetto della riduzione di orario come sopra definita, la retribuzione diretta, indiretta e differita, nonché gli istituti normativi contrattuali e di legge (eccezion fatta per le Riduzioni dell'Orario di Lavoro) sono definiti o corrisposti in misura proporzionale all'effettiva prestazione di lavoro, eccezion fatta per il T.F.R. per cui valgono le disposizioni di cui all'art. 1 Legge n. 297/82 e comma 5 art. 1 Legge n. 863/84 e s.m.i..

L'Azienda precisa che disporrà l'anticipazione ai lavoratori interessati, alle singole scadenze, il trattamento di integrazione salariale spettante per legge, salvo buon fine.

Le parti convengono di costituire un Osservatorio Territoriale, composto da componenti dell'Azienda e dalle RSU di Sito, per monitorare mensilmente l'applicazione del Contratto di Solidarietà ed i complessivi andamenti produttivi.

Le parti concordano che, al fine di salvaguardare il mantenimento dell'occupazione ed agevolare il ripristino graduale del normale orario di lavoro, durante la vigenza del Contratto di Solidarietà, verrà attuato nelle aree interessate il blocco del *turn over*, fatte salve le esigenze tecnico/produttive.

Sono previsti incontri semestrali di verifica, con le Organizzazioni Sindacali stipulati la presente intesa, dell'andamento complessivo del piano di riorganizzazione e di gestione degli esuberi, in funzione dei consuntivati sviluppi commerciali, della effettiva realizzazione del piano di riequilibrio dei volumi tra siti e più in generale degli andamenti economici e produttivi complessivi e di sito.

Le parti confermano, infine, che il presente accordo viene sottoscritto dalle Segreterie Nazionali e Territoriali di SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL e UGL Telecomunicazioni, nonché dalla maggioranza delle RSU costituite nelle unità produttive di Almoviva Contact S.p.A. ai sensi della normativa vigente e nel rispetto dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 nonché del Testo Unico del 10 gennaio 2014.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. la UNINDUSTRIA – Confindustria Roma

p. la Almoviva Contact S.p.A.

p. la SLC CGIL

p. la FISTEL CISL

p. la UILCOM UIL

p. la UGL Telecomunicazioni

p. la RSU

## VERBALE DI ACCORDO

Addì 20 maggio 2014, in Roma

tra

AlmavivA Contact S.p.A.

e

SLC CGIL FISTel CISL UILCOM UIL e UGL Telecomunicazioni – Segreterie Nazionali  
unitamente alle RSU

In relazione al Contratto di Solidarietà di tipo “difensivo” stipulato in pari data, le parti convengono quanto segue:

- fermo restando il limite massimo mensile individuale di riduzione dell’orario di lavoro, l’Azienda si impegna a non pianificare più di 32 giornate di sospensione in Solidarietà (pari al 25%) per ciascun lavoratore per ogni semestre, e a salvaguardare per ogni effetto a livello individuale eventuali superamenti di tale limite;
- al termine di ciascuno dei due semestri verrà effettuata una verifica in merito al rispetto di tale impegno, con eventuale corresponsione entro i due mesi successivi degli importi dovuti ai sensi di quanto sopra (comprese le trattenute effettuate sugli istituti di retribuzione indiretta e differita);
- resta inteso che nel corso del 1° semestre a nessun dipendente verrà pianificata una sospensione in Solidarietà con la percentuale massima del 35% per più di 3 mesi di cui non più di due consecutivi, e che nel corso del 2° semestre a nessun dipendente verrà pianificata una sospensione in Solidarietà con la percentuale massima del 35% per più di 2 mesi mai consecutivi.

Le parti, ferma restando le verifiche a livello Nazionale di cui al Contratto di Solidarietà di tipo “difensivo” stipulato in pari data, convengono che nell’ambito dell’Osservatorio Territoriale saranno effettuati incontri mensili di monitoraggio in occasione dei quali verranno consegnati i dati individuali di presenza/ assenza/ sospensione per Solidarietà su base mensile opportunamente anonimizzati, con specifica indicazione delle eventuali ore di supplementare ovvero straordinario effettuate. Anche sulla base dell’analisi dei dati in questione verranno altresì definite con le Rsu le iniziative di ricollocazione del personale ritenute opportune anche in relazione alle percentuali di sospensione dal lavoro per effetto del Contratto di Solidarietà. In ragione di quanto precede, le parti si danno fin da ora atto che saranno valutati con particolare attenzione tutti i casi di disequilibrio tra

commesse diverse e all'interno della stessa commessa; analogamente le parti a livello locale definiranno le modalità per la gestione delle revoche e della riallocazione dei lavoratori sulle attività delle commesse, garantendo il principio di equità tra i lavoratori.

---oo0oo---

Le parti, avendo individuato tale nuova modulazione del contratto di solidarietà come intervento indispensabile per fronteggiare il deterioramento degli andamenti dei volumi, si faranno parte attiva con le Istituzioni competenti per dare attuazione alle previsioni in materia di decontribuzione di cui alla Legge 78/2014 di conversione del D.L. n.34/2014 recante disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese.

L'Azienda si impegna sin d'ora ad utilizzare tali eventuali benefici economici in progetti di investimento per il consolidamento industriale, a partire dal riassetto logistico della sede di Palermo

Letto, confermato e sottoscritto.

p. la Almviva Contact S.p.A.

p. la SLC CGIL

p. la FISTEL CISL

p. la UILCOM UIL

p. la UGL Telecomunicazioni

p. la RSU