

## **COMUNICATO ALMAVIVA**

Il 20 maggio è stato siglato il nuovo accordo sui Contratti di Solidarietà in Almagiva Contact.

L'accordo prevede una percentuale massima sul singolo del 25%. La percentuale viene calcolata sul semestre e prevede, per il primo semestre, la possibilità di tre picchi massimi al 35% (di cui solo due volte consecutive) con l'obbligo comunque di raggiungere alla fine dei sei mesi il 25% massimo individuale. Nel secondo semestre viene confermata la percentuale media del 25% con la possibilità di due picchi massimi al 35% non consecutivi. Qualora un lavoratore dovesse avere una percentuale maggiore del 25% nei sei mesi è previsto l'obbligo da parte aziendale di effettuare un conguaglio che copra la differenza con la percentuale effettivamente effettuata. In questo modo si è riusciti a contenere le iniziali richieste aziendali (massimo 40% nell'anno) garantendo, da una parte, che ogni singolo lavoratore **non avrà alla fine di ciascun semestre decurtazioni economiche superiori al 25%**, dall'altra una gestione delle eventuali criticità sui volumi che ancora permangono in molti siti. Contrariamente a quanto inizialmente richiesto dall'azienda la trattativa è riuscita ad imporre il mantenimento delle regole generali di pianificazione delle giornate di solidarietà, evitando anche in questo caso una eccessiva flessibilizzazione dello strumento e, cosa molto importante, dando ai confronti territoriali la responsabilità di stabilire le modalità di gestione delle revoche e la gestione dei processi di riallocazione e riequilibrio fra commesse. **Gli incontri territoriali con le RSU avranno infatti il compito preciso di "definire le iniziative di ricollocazione del personale", uno strumento molto più stringente ed esigibile da mettere in campo per garantire il principale obiettivo dell'equità.**

Sul tema degli istituti contrattuali le parti hanno portato concordato, come peraltro stabilito dalle norme vigenti, che le ferie maturate in costanza di CDS verranno integrate dall'INPS (ne consegue che i lavoratori matureranno l'intero numero di giorni ferie e, per quelli maturati in costanza di CDS, percepiranno l'integrazione prevista dai contratti di solidarietà. Occorre fra l'altro specificare che i giorni di ferie maturati in CDS, se non goduti durante il periodo di vigenza dell'ammortizzatore sociale ma alla sua scadenza, verranno pagati interamente); i ROL, contrariamente a quanto accaduto lo scorso anno di CDS **non verranno riproporzionati né nel numero né nella parte economica.** Le ex festività verranno riproporzionate nella sola parte della spettanza (verranno maturate proporzionalmente alla percentuale di solidarietà effettivamente effettuata, ovvero al 25% massimo). In questo modo si ristabilisce anche in Almagiva il principio che vale in tutte le aziende del settore e si raggiunge un beneficio economicamente vantaggioso per i lavoratori anche rispetto alle modalità previste con il precedente accordo.

Sempre nell'ottica di perseguire la maggiore equità possibile è stato deciso di procedere ad un riequilibrio di personale sulla commessa Enel a Palermo rafforzando quindi l'impegno ai riequilibri su tutti i territori.

Sul tema della formazione "istituzionale" (per esempio "ambiente e sicurezza") è stato ribadito come questa non debba essere svolta in regime di CDS (tale principio vale retroattivamente a partire dall'introduzione dei CDS, dando quindi diritto ad un ricalcolo di quanto svolto sino ad ora in azienda).

Con questo accordo le segreterie nazionali ritengono di aver raggiunto un punto di equilibrio importante che consente di gestire le criticità occupazionali di molti siti aziendali, riduce al minimo i disagi operativi sui lavoratori e, grazie al principio del conguaglio nel semestre, azzerare quelli economici rispetto a quanto deciso lo scorso anno. Resta la grande preoccupazione per i conti economici e la tenuta complessiva dell'azienda, situazione resa estremamente critica dalla difficoltà in cui versa l'intero settore.

Con questo accordo viene nuovamente confermata la scelta solidaristica operata un anno fa, allorquando le parti decisero, anche in considerazione della gravità della situazione finanziaria dell'Azienda, di optare per un contratto di solidarietà spalmato sull'intero perimetro aziendale così da poter mettere in sicurezza dal punto di vista dei volumi le sedi che maggiormente soffrivano, ed in parte soffrono tutt'ora, del deterioramento dell'andamento dei volumi. Particolarmente importante l'aver ribadito l'impegno logistico per le sedi di Roma e Palermo (anche valutando l'opportunità di usufruire delle agevolazioni previste dalla legge 78/2014, ovvero la decontribuzione dei CDS, impegnando le eventuali risorse al consolidamento industriale del Gruppo, così come è recentemente concordato nell'accordo Elettrolux).

Ora il massimo sforzo dovrà essere profuso da tutti nella vertenza complessiva sul settore "call center", per la definizione di una legislazione europea sugli appalti, contro il dumping e le delocalizzazioni selvagge. Come più volte ribadito, anche il management Almaviva dovrà fare la sua parte per garantire una gestione maggiormente coerente e, a partire dagli incontri territoriali, massimamente attenta al principio dell'equità. Con questo accordo le OO.SS. ritengono di aver fornito alle RSU uno strumento in più per perseguire questo obiettivo; la responsabilità e la coscienza della gravità della situazione che vive Almaviva in questi momenti non ci impedirà di esigere il rispetto del più importante impegno ribadito in questo accordo: **l'equità dei sacrifici!**

LE SEGRETERIE NAZIONALI  
SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL

Roma, 23 Maggio 2014