

ACCORDO DEL 28 LUGLIO 2010 ...il bidone è servito!

Il 28 luglio 2010 Azienda e CGIL-CISL-UIL-UGL hanno sottoscritto l'ennesimo accordo-truffa che oltre a peggiorare il già pessimo accordo firmato circa 2 anni fa, distrugge le aspettative di centinaia di lavoratori di passare a 6 ore e li lascia alla totale mercé dell'azienda per quanto riguarda la gestione delle ROL ed ExFest.; deroga in peggio anche la parte economica del CCNL. Il lavoro di analisi che presentiamo di seguito vuole essere un contributo affinché tutti i lavoratori siano sufficientemente informati prima dello svolgersi delle assemblee dei lavoratori. Un corretta informazione è presupposto fondamentale per qualsiasi percorso realmente partecipativo. Invitiamo tutti i lavoratori a scaricare integralmente l'accordo dal sito www.cobasalmaviva.org

Estensioni orarie (passaggi a 6 ore)

La tabella sottostante, estrapolata dal Verbale di Accordo, prevede solo **700 passaggi nazionali, il tutto in 5 comode tranche, l'ultima a ott-dic. 2011!** I passaggi verranno suddivisi nelle 6 sedi nazionali in proporzione al numero dei lavoratori part-time 4 ore di ciascuna. **In base al precedente accordo i passaggi entro settembre 2010 dovevano essere 470 per la sola sede di Roma!**

Il nuovo accordo cancella di colpo le attese (vecchie ormai di vari mesi) dei lavoratori della sede di Roma che attendevano a breve l'incremento orario, per non contare gli altri 300 circa che speravano di passare ad un part-time al 75% nell'arco del 2011.

Tutto ciò è stato annullato, prevedendo, per la sola sede di Roma, circa 200 passaggi da effettuarsi nell'arco di più di un anno.

Dall'accordo:

Nel periodo suddetto ogni trimestre verranno effettuati i seguenti passaggi orari

	Ott - Dic 2010	Gen-Mar 2011	Apr-Giu 2011	Lug-Sett 2011	Ott - Dic 2011
Passaggi da PT4 a PT6	200	200	100	100	100

per un numero complessivo di 700 passaggi orari.

La ripartizione tra i centri delle estensioni previste verrà effettuata in modo proporzionale alla relativa popolazione di part time a 4 ore.

Il criterio di assegnazione non è più quello oggettivo dell'anzianità di servizio previsto dal precedente accordo, ma quello della qualità, criterio totalmente fuori dal controllo del lavoratore. Il criterio della "qualità" potrà essere utilizzato come arma di ricatto per qualsiasi pretesa aziendale. Verranno creati dei *Service Team* e *Min Service Team* per creare la "lista dei fortunati" e da questa lista verranno individuati i lavoratori che passeranno a 6 ore in base ad ulteriori 3 criteri (non in ordine gerarchico): anzianità, carichi familiari, comportamenti organizzativi. Quest'ultimo criterio, generico e totalmente soggettivo, darà ulteriormente all'azienda la possibilità di decidere a suo piacimento a chi elargire i passaggi a 6 ore. A questa "individuazione dell'operatore modello" prenderanno parte le RSU CGIL-CISL-UIL e UGL

Disponibilità Oraria

I passaggi a 6 ore vengono trasformati in ore di lavoro supplementare pianificate, definite nell'accordo "Disponibilità oraria". L'accesso a questo istituto sarà volontario ma non certo. Tra i lavoratori che ne faranno domanda verranno selezionati, in base ad alcuni criteri non in ordine gerarchico tra loro (tra cui quello delle "performance qualitative" a cui verrà dato, come si legge "...particolare enfasi"), **un minimo di 700 lavoratori a livello nazionale**.

Dall'accordo:

...lativa popolazione di part time a 4 ore. Le domande, da presentarsi entro il 10 ottobre, verranno selezionate secondo i seguenti criteri: anzianità aziendale, carichi di famiglia, professionalità acquisita. In relazione a tale ultimo criterio, le parti concordano che verrà data particolare enfasi e priorità alle performance qualitative di team.

Le ore di lavoro supplementare (454 annue cadauno) saranno pianificate mensilmente dall'azienda con possibilità di modificare tale pianificazione con 48h di preavviso. L'azienda potrà liberamente distribuire le ore di lavoro supplementare (sino ad un massimo di 4 ore giornaliere) nei week-end, nei giorni festivi a pre-festivi e nei diversi periodi dell'anno in base alle sue esigenze.

Dall'accordo:

- 454 ore procapite di supplementare per anno (comunque con un limite di prestazione giornaliera di 8 ore), esigibili sulla base di una pianificazione di norma mensile e modificabile in conseguenza di eventi imprevisti con 48 ore di preavviso previa comunicazione alle Rsu;

Solo il 70% delle ore di lavoro supplementare svolte saranno retribuite! Si avrà quindi una quota forfetaria mensile in busta paga (€ 237 nette con tassazione del 15% X 12 mesi). **La formula per calcolare quest'ultima è fortemente penalizzante per i lavoratori e peggiorativa del CCNL delle Telecomunicazioni.** Tutte le ore svolte verranno retribuite come lavoro supplementare diurno (maggiorazione del 20%) indipendentemente da quando verranno effettivamente svolte: scompaiono le maggiorazioni per il supplementare notturno (50%), festivo (55%), fest.rip.comp. (35%), fest.nott. (75%) previste dal nostro contratto nazionale. Diversamente da quanto previsto in caso di effettivo passaggio da 4 a 6 ore, le ore di lavoro supplementare non contribuiscono all'incremento della 13ma, del TFR e al calcolo del monte ore Ferie-ROL-EXF.

Dall'accordo:

- remunerazione mensile del 70% delle ore di supplementare (318 ore), forfetaria ed evidenziata a cedolino con la voce "disponibilità oraria", calcolata individualmente secondo la seguente formula: quota oraria + maggiorazione supplementare (20%) / 12 mesi; tale importo forfetario è onnicomprensivo e non utile alla maturazione di istituti di retribuzione indiretta e differita, ed è escluso dalla base di calcolo del TFR;

Il restante 30% delle ore di Lav. Suppl. svolto (136 ore) verrà trasformato in permessi orari di cui **l'azienda potrà comandare unilateralmente la fruizione** con una pianificazione mensile. Anche questa pianificazione potrà essere variata per "eventi imprevisti" con un preavviso di 96h.

Dall'accordo:

- facoltà aziendale di comandare il recupero del 30% delle ore di supplementare (136) sulla base di una pianificazione di norma mensile e modificabile in conseguenza di eventi imprevisti con un preavviso di norma di 96 ore previa comunicazione alle Rsu;

ROL ed EX Festività

In base alle modifiche apportate da CGIL-CISL-UIL-UGL al CCNL nell'ultimo rinnovo e grazie a quest'ulteriore accordo, **l'azienda potrà comandare la fruizione delle ROL ed ExFest. residue degli anni precedenti (2008-2009)**. In pratica, anche in questo caso, potrà obbligare il lavoratore a rimanere a casa: per il 50% del residuo con un preavviso di 48 ore per temporanei cali dei volumi di chiamate, e per il restante 50% per mezzo di una pianificazione trimestrale.

Dall'accordo:

Su rol ed ex festività, si riconferma l'obiettivo – concordato nell'ultimo rinnovo del CCNL - di fruizione nell'anno delle competenze relative. Preso atto della consistenza dei residui degli anni precedenti, le parti convengono che nel periodo di vigenza dell'accordo (ottobre 2010 - dicembre 2011) l'Azienda potrà richiedere la fruizione di tali residui, in funzione dei cali temporanei di volumi, nei limiti massimi del 50% e con preavviso non inferiore a 48 ore; le modalità di attivazione saranno comunque oggetto di verifica a livello territoriale, tenuto anche conto dell'andamento delle singole commesse.

Il restante 50% sarà fruito dal lavoratore secondo una pianificazione da concordare trimestralmente con l'Azienda.

Premio di risultato

Nell'accordo viene inserito un generico rimando al premio di risultato per il 2011. Ricordiamo che nessun lavoratore di questa azienda, anche quelli con 9-10-11 anni di anzianità, ha mai visto un premio di risultato nella propria busta paga!

Dall'accordo:

Le parti si incontreranno entro il 1° trimestre del 2011 per definire gli obiettivi reddituali / produttivi cui legare il Premio per l'anno in questione.

Occupazione

Viene prevista la stabilizzazione con contratto pT 20 ore e al 2° livello, di circa 700 lavoratori interinali nelle sedi di Napoli e Catania. Al maviva si rende inoltre disponibile ad acquisire personale di alcune aziende in crisi nelle città di Casalnuovo di Napoli, Catania e Palermo, condizionando il tutto all'ottenimento di specifici incentivi erogati dalle istituzioni locali.

Dalla'accordo:

Per venire incontro alle aspettative sociali esistenti nei territori di Napoli e Catania, la Società all'interno dei propri piani di sviluppo si rende disponibile all'assunzione diretta di una percentuale delle unità oggi operanti in regime di somministrazione nei siti di Catania e Napoli sino all'85% (circa 700 lavoratori).

Considerazioni finali

Ancora una volta viene firmato da CGIL-CISL-UIL e UGL un Accordo che va a totale vantaggio dell'azienda. Il numero esiguo di passaggi a 6 ore e l'introduzione della "Disponibilità oraria" ci fa comprendere quale sarà **la politica sindacal-aziendale da qui ai prossimi anni: la volontà di mantenere la maggior parte dei lavoratori con un contratto pt20 ore, elargendo pacchetti di lavoro supplementare sottopagato e gestendo unilateralmente Ferie, Rol ed ExFestività!** Il tutto per poter gestire i volumi di chiamate e incrementare la produttività del singolo operatore al fine di aumentare i profitti. Con quest'accordo i Sindacati Confederali+Ugl regalano all'azienda un ulteriore strumento di flessibilità a danno tutto dei lavoratori, che saranno costretti a piegarsi ai *diktat* aziendali per poter racimolare 800 euro al mese! La vita del lavoratore in mano all'azienda per uno stipendio da fame!

Vergognosa è poi la totale complicità della cricca CGIL-CISL-UIL e UGL che accetta come presupposto dell'accordo le difficoltà economiche dell'azienda. L'UGL in un comunicato affisso in azienda reputa i termini dell'accordo "...senza dubbio migliorativi...considerati i conti economici di Almagiva". Incredibile, nelle premesse dell'accordo, il riferimento al "pericolo delocalizzazioni": sorvola sul fatto che **Almagiva è stata una delle prime società a delocalizzare, trasferendo in Tunisia (COS Tunisie), parte dei volumi di chiamate del servizio Tim 119.**

CGIL-CISL-UIL-UGL fanno finta di non sapere che Almagiva Contact è una delle poche aziende in crescita da circa 12 anni (da una piccola sede a Roma siamo passati a 7 sedi sul territorio nazionale + alcune società in Cina, Brasile e Tunisia) e che ha addirittura guadagnato da questa crisi, acquisendo le commesse delle società *outsourcing* in crisi, come quella della Omnia Network di Sesto San Giovanni (MI), dove lavoravano 250 persone per il servizio cft Wind; si dimenticano le recenti operazioni societarie: acquisizione del 100% di Alicos e Tsf (ora diventata Almagiva Tsf).

Settimanale Roma

la Repubblica **AFFARI&FINANZA**

14-GIU-2010

Diffusione: n.d.

Lettori: 588.000

Direttore: Ezio Mauro

da pag. 32

IL CASO

Almagiva con i conti a posto sbarca in Cina Creato a Shanghai una società mista di hi-tech

(continua a pag. 14)

ATTESO UN INCREMENTO DI FATTURATO E MOL A FINE 2009. PREVISTI INVESTIMENTI FINO A 100 MLN

Almagiva verso l'ipo del consulting

...basta prese in giro!

Cobas Almagiva Contact