

## PREPARIAMOCI AL PEGGIO!

Purtroppo quello che tanti presupponevano si sta avverando: dopo le firme delle liberatorie e la fine degli incentivi pubblici, Almaviva sta iniziando il suo percorso per cercare di ridurre il proprio personale dipendente. Dopo l'apertura della cassa integrazione, firmata dai soliti sindacalisti confederali più UGL, gli stessi che durante le assemblee promettevano che mai avrebbero firmato la CIGO, i sindacati padronali si dovranno incontrare nuovamente a Giugno con l'azienda per discutere del cambio di sede e delle macro-fasce.

**Lo smantellamento delle macro-fasce, l'unico vincolo positivo alla gestione unilaterale dell'orario di lavoro prevista dal CCNL firmato da CGIL, CISL, UIL e UGL, insieme al cambio di sede in una zona lontana e/o mal collegata, provocherebbe inesorabilmente una diminuzione fisiologica del numero dei dipendenti.** In tanti rinunciarono al pregresso firmando la liberatoria e accettarono il contratto soltanto perché furono istituite le macro-fasce e perché la sede era comoda dal punto di vista logistico o comunque agevolmente raggiungibile: la maggior parte dei lavoratori vive infatti nelle zone vicine alla sede di via Lamaro. Quindi, **una rotazione oraria insostenibile insieme ad una sede dislocata provocherebbe un danno sociale ed economico a tutti i lavoratori i quali, con il loro misero salario di 600 euro mensili, avrebbero ulteriori aggravii economici dovuti al costo dei trasporti e si vedrebbero aumentare sensibilmente i tempi di percorrenza ovvero la giornata lavorativa!** Inoltre, lo spostamento renderebbe quasi impossibile la gestione dei propri figli da parte dei genitori; il tutto, tradotto in maniera esplicita, significherebbe che in tanti sarebbero inevitabilmente costretti a rinunciare al posto di lavoro. Dopo il danno anche la beffa!

**Dobbiamo, sin da ora, iniziare un percorso di lotta che, con il massimo dell'indignazione, ci porti a contrastare il probabile cinico piano aziendale.** Non possiamo permettere che, dopo il danno delle liberatorie, si creino anche le condizioni per tagliare in modo subdolo posti di lavoro, come è avvenuto in Teleperformance, un'azienda che ha vissuto un percorso simile a quello di Atesia: firma di una liberatoria e rinuncia al pregresso, sanatoria contributiva per l'azienda, Contratti di Solidarietà per un anno con un accordo firmato da CGIL-CISL-UIL con l'eliminazione delle macro-fasce senza il consenso dei lavoratori. Adesso, come ciliegina sulla torta, è stata aperta la procedura di Mobilità che significa licenziamento!

**No dobbiamo fidarci di certe voci "tranquillizzanti" che girano in azienda su un ipotetico spostamento nella vicina zona di Tor Vergata, le stesse voci che dichiarano la fine della cassa integrazione.**

Se non avremo dall'azienda garanzie in merito si dovrà iniziare un percorso di agitazione che, ricorrendo anche ad azioni legali, possa difendere le macro-fasce ed stenderle a tutti i lavoratori e per ottenere una sede facilmente raggiungibile per tutelare realmente il posto di lavoro e una migliore qualità della vita di tutti noi!

**Dobbiamo esigere chiarezza sulla collocazione della nuova sede!**

**Se l'azienda ha intenzione di sbatterci in una zona lontana e/o mal collegata  
dovrà tornare sui suoi passi!**

**Chiariamo all'azienda che le macro-fasce non si toccano  
ma devono essere estese a tutti i lavoratori!**

**Diciamo NO ad un ennesimo peggioramento delle condizioni di vita di tutti noi!**

**DIMOSTRIAMO ALL'AZIENDA CHE NON SIAMO DISPOSTI A SUBIRE L'ENNESIMO SOPRUSO!**

**È ARRIVATO IL MOMENTO DI TUTELARE IN MANIERA COLLETTIVA I  
NOSTRI INTERESSI E I NOSTRI DIRITTI PRIMA CHE SIA TROPPO TARDI.**

**Comitato di BAsE Almaviva Contact**