

AlmavivA con gli occhi di oggi

“AlmavivA con gli occhi di domani”. Queste parole accompagnano, fin dal suo lancio, il progetto **become**. Non è un semplice slogan, è (o vorrebbe essere) un invito a immaginare AlmavivA per come potrebbe o dovrebbe diventare per affrontare le sfide che, mano a mano, si presenteranno.

Ma ogni tentativo di pensare al futuro deve sempre fare i conti con il presente e le **assemblee** della scorsa settimana, che si sono svolte a Roma e in altre sedi aziendali, ci hanno dato un grande aiuto a guardare **AlmavivA con gli occhi di oggi**.

Non abbiamo ancora avuto modo di fare una valutazione complessiva sull'andamento delle diverse assemblee con i delegati delle altre sedi e lo faremo sicuramente nei prossimi giorni, ci sembra però che valga la pena raccontare subito come sono andate quelle romane.

Hanno partecipato alle assemblee più di mille persone con numerosi interventi e domande arricchiti da considerazioni e riflessioni che hanno commentato la condizione economica aziendale, le relazioni tra azienda e sindacato, l'organizzazione del lavoro e i grandi cambiamenti avvenuti negli ultimi anni conseguenza, tra l'altro, del progressivo aumento dei carichi di lavoro. Altri interventi hanno invece voluto sottolineare il carattere collettivo del nostro lavoro, il suo collegamento con il Premio di Risultato (peraltro definito anche nel CCNL) e sull'atteggiamento dell'azienda e del management nei confronti delle persone che, con il loro impegno, hanno consentito ad AlmavivA di superare prima gli anni della crisi e poi quelli della pandemia, raggiungendo risultati decisamente brillanti, come testimoniato dagli ultimi bilanci.

Ne è uscito un quadro con qualche luce e molte ombre e, se dovessimo scegliere dei sostantivi rappresentativi di quanto emerso, diremmo senza nessun dubbio **distanza** e **insoddisfazione**, **sconcerto** e **indignazione** ma anche **ripartenza**.

Distanza e insoddisfazione

Dagli interventi di colleghe e colleghi, di tutte le età e di svariate esperienze, è emerso che l'azienda viaggia su **due livelli paralleli**:

- il primo livello è dato dalla capacità delle persone di fare squadra, anche nelle difficoltà, condividendo conoscenze e competenze, con la consapevolezza che svolgere il proprio lavoro con responsabilità e professionalità è un valore individuale e collettivo insieme;
- il secondo livello è quello di un'azienda che, anche a causa di carenze organizzative, non appare coesa e sembra invece formata da piccole o grandi realtà separate, auto-referenziali (a volte perfino in conflitto tra loro), un'azienda incapace di fare fronte efficacemente ai problemi che via via si presentano e con il “vizio” di scaricare in basso la responsabilità di risolverli.

In questo senso la **comunicazione aziendale** con i suoi slogan (le parole O_stili, non-ostili, parlate e/o scritte) non coincide con l'azione quotidiana e i principi dichiarati rischiano di suonare come slogan scollegati dalla realtà: “*Le parole danno forma al pensiero*” (SW con stile, terza card); “*Prima di parlare bisogna ascoltare*” (SW con stile, quarta card).

Le lavoratrici e i lavoratori che hanno partecipato alle assemblee hanno la precisa **coscienza** di essere stati “*pazienti*” e di essersi fatti carico di problemi enormi, soprattutto negli anni della crisi (2013-2018), in cui nessuno si è tirato indietro anche di fronte ai **sacrifici** che sono stati necessari (e grazie ai quali il Costo del lavoro si è ridotto di almeno 80 mln di euro in 5 anni) per tenere in piedi AlmavivA, continuando a farlo anche in questi anni di pandemia (lavorando anche da contagiati!).

E, ancora oggi che l'azienda prospera, è grazie a questa coscienza e a questo senso di responsabilità che le persone continuano a impegnarsi per cercare di sopperire a carenze che non dipendono da loro ed a risolvere problemi che spesso derivano da inefficienze organizzative.

Ma non basta mai! Le persone hanno confessato di essere “*stufe*” perché all'aumento della pressione lavorativa non corrisponde un giusto riconoscimento da parte dell'azienda e molti ritengono che l'elevato **turn-over** sia dovuto non solo ad aspetti economici e di carriera ma anche alle conseguenze della disorganizzazione, dello scadimento della qualità del lavoro e dei rapporti e alla mancanza di considerazione e di attenzione, spingendo le persone a cercare altre opportunità professionali.

Anche sul **processo di valutazione** sono state riferite diverse incoerenze tra gli annunci aziendali e la realtà dei fatti come, ad esempio, l'esistenza di indicazioni precise, finalizzate al ridimensionamento delle valutazioni per contenere eventuali pretese “*meritocratiche*” (aumenti di stipendio, avanzamenti di carriera) oppure i casi di valutazioni carenti/incomplete che non hanno tenuto conto di competenze professionali consolidate e utilizzate nelle attività svolte.

Sconcerto e indignazione

Tanti si sono detti sconcertati e indignati per come l'azienda ha condotto e interrotto la trattativa.

Su questo ricordiamo che, inizialmente, l'azienda intendeva discutere esclusivamente di **esodi incentivati**, con un'impostazione completamente diversa da quella degli anni precedenti e senza mostrare alcuna disponibilità alla ricerca di soluzioni di compromesso mentre, sul **rinnovo degli Accordi integrativi aziendali** e sul **Premio di Risultato variabile**, nessun margine di discussione, tanto meno per possibili miglioramenti economici nel 2022 (in particolare NO al Premio di Risultato) e con la richiesta di rimandare a data da destinarsi il confronto sulle questioni di minore importanza.

E ricordiamo anche che la trattativa, nonostante i ripetuti solleciti, è partita molto in ritardo a causa dell'**atteggiamento dilatorio** dell'azienda (incontri rinviati, incontri cancellati) che poi si è fatta prendere dalla **fretta** e ha preteso di concludere la discussione entro il 23 maggio, posto come data ultimativa per firmare l'accordo. Se la discussione è proseguita è stato solo grazie alla nostra pazienza e alle nostre proposte anche se poi, il 22 giugno, l'azienda ha deciso di rompere la trattativa.

E lo sconcerto e l'indignazione riguardano direttamente alcuni aspetti ben precisi:

sconcerto e indignazione per la ferma **volontà** dell'azienda di non riconoscere un premio per il 2022 e il 2023. E per il 2024? Una Commissione, la tipica soluzione per non decidere e rinviare

sconcerto e indignazione per l'**arroganza** di Almaviva che, nonostante la straordinaria crescita industriale, si ostina a respingere le legittime richieste di riconoscimento economico (Premio di Risultato variabile), come pure previsto dal contratto nazionale

sconcerto e indignazione per la **cecità** con cui l'azienda si rifiuta di considerare l'impegno e la serietà dei lavoratori che nonostante le inefficienze e le difficoltà quotidiane continuano a dare il massimo delle loro possibilità

Ripartenza

Ma le assemblee hanno discusso anche del “*che fare?*” ed è necessario trarre qualche conclusione dagli orientamenti che sono emersi per aprire una prospettiva nuova nei prossimi mesi: **l'azienda deve cambiare**, deve riconoscere ai propri dipendenti quanto gli spetta, in funzione dell'impegno profuso e mai venuto meno, in relazione agli ottimi risultati di bilancio di questi anni.

Il rinnovo del Contratto Integrativo, comprensivo del Premio di Risultato variabile per i prossimi anni, sulla base della piattaforma rivendicativa già presentata, deve essere portato a termine entro il 31 dicembre prossimo.

Le assemblee ci hanno chiesto di prepararci a dare una risposta adeguata all'arroganza di Almaviva: dopo l'estate si misureranno le volontà aziendali, non più sulle parole ma sui fatti.