

Almaviva dal presente al futuro

Tra dicembre 2022 e gennaio 2023 il coordinamento delle RSU Almaviva-Reactive-Kline ha firmato accordi con la Direzione aziendale su diversi temi: dal nuovo Contratto Integrativo Aziendale alla pianificazione ferie 2023, dalla formazione con il Fondo Nuove Competenze all'accompagnamento verso la pensione tramite incentivo.

Il contenuto degli accordi (consultabile sul sito www.rsualmaviva.it , anche con l'aiuto di schede divise per argomento) ha permesso di consolidare e migliorare in alcuni aspetti le condizioni lavorative dei dipendenti, con una gestione autonoma e flessibile dell'orario di lavoro e delle proprie prestazioni, con la reintroduzione di aumenti salariali legati agli incrementi di redditività e produttività, con la tutela della fruibilità di tutte le forme di riposo annuali, con la formazione diffusa e con misure, ancora parziali, che favoriscono il ricambio generazionale.

Senza che ciò comportasse squilibri o indebolimenti nelle condizioni economiche e finanziarie dell'azienda.

Il quadro che ne risulta è un'immagine di stabilità in un contesto di crescita, accompagnato dalla scelta di un sistema di relazioni industriali basato sulla condivisione delle informazioni, dei problemi e degli strumenti che aiutino a trovare sempre soluzioni condivise e possibili.

Tutto bene, quindi? Tutto bene se i problemi della vita lavorativa e dei rapporti con i clienti vengono *monitorati* costantemente dalle parti e se il sistema e gli strumenti adottati vengono *gestiti* con efficacia, tramite un'organizzazione efficiente e puntuale nell'effettuare gli interventi necessari.

In questo senso risulterà fondamentale il ruolo della Direzione Risorse Umane, per cui sarebbe positivo se la nuova struttura organizzativa di questa funzione venisse comunicata, in tempi brevi, ai dipendenti e anche al Coordinamento delle RSU.

La questione principale, però, rimane l'orientamento, produttivo e organizzativo, che l'azienda Almaviva sta prendendo in questi mesi e che intende sviluppare nei prossimi anni.

Si parla di procedere verso una struttura del gruppo IT (e quindi anche di Almaviva SPA) articolata, con una holding dedicata alle funzioni amministrative e di staff e una serie di aziende a presidio di specifici settori di mercato (come oggi è per Reactive e Kline, ad esempio).

Di contro, si parla anche di procedere a cessioni di singoli rami o rametti d'azienda, pure in ambito amministrativo, cosa che sembra in contraddizione con il disegno generale e, soprattutto, foriera di complicazioni nella gestione del personale dipendente.

Per prospettare il futuro in modo chiaro e convincente, è necessario che il management aziendale disegni e comunichi con chiarezza i propri intenti e le linee di sviluppo aziendale, a partire dall'incontro informativo annuale da tenersi nel primo quadrimestre e dall'avvio e utilizzo di tutti gli strumenti delineati dal nuovo integrativo (Commissione pari opportunità, Commissione formazione, Green Team, ecc.).

Un futuro di crescita e sviluppo concreto e credibile si costruisce a partire dal presente.