

Roma, 18 maggio 2010

VERBALE DI ACCORDO

Tra

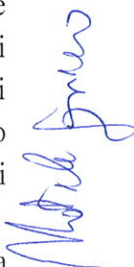


La AlmavivA S.p.A.

E

FIM CISL, FIOM CGIL, UILM UIL NAZIONALI e RSU Aziendali

Premesso che:

- Il Gruppo AlmavivA ha rilevato dal mercato attività informatiche che – pur se rilevanti per volumi, penetrazione sul mercato nazionale e competenze espresse – non producevano margini industriali tali da garantire la continuità nel medio periodo;
- Per tali motivi, il Gruppo AlmavivA ha avviato un piano di riposizionamento strategico sul mercato dell'Information Technology, progressivo ed incrementale, per efficientare la produzione, migliorare l'approccio al mercato, con l'obiettivo di consolidare la propria presenza in Italia, conseguire margini industriali coerenti con il mercato di riferimento, e con la prospettiva di un'espansione su nuovi mercati internazionali;
- Le azioni di riposizionamento (in un settore di mercato ad alta densità di capitale umano) necessitano di un approccio alla gestione del personale adattivo alle mutevoli condizioni del mercato, approccio principalmente incentrato sullo sviluppo delle competenze tecnologiche e funzionali interne e sull'attenzione ai costi;
- Con questa prospettiva il Gruppo ha già realizzato, in accordo con le OO.SS. firmatarie della presente intesa, azioni importanti di razionalizzazione societaria e organizzativa, utili al contenimento dei costi, con massima attenzione alla conservazione degli equilibri occupazionali anche territoriali, ed azioni di sviluppo delle competenze interne, attraverso piani di formazione massivi ed altri interventi più mirati su competenze specialistiche di eccellenza;
- L'azione di riposizionamento strategico è stata attuata in un rapporto di continua informazione e di trasparenza con le OO.SS., che ha consentito il conseguimento di molteplici importanti intese, sia a livello di Gruppo che a livello di singola azienda;
- Nell'ambito di tale piano, l'Azienda ritiene oggi centrale accelerare il processo di sviluppo delle competenze interne per migliorare e rendere più competitivo – anche sul piano dei costi - il proprio profilo di offerta, ed ha pertanto definito un ambizioso programma di inserimento di nuove risorse che nel triennio 2010 – 2012 allo stato prevede l'assunzione di circa 1.300 unità, di cui circa 100 come mobilità professionale, circa 300 come internalizzazione di attività oggi svolte con partner, e circa 900 unità (principalmente laureati) in ingresso nel mondo del lavoro;
- Il programma in questione (piano "Avanti") è già in attuazione, coinvolge tutte le aziende IT del Gruppo, e contempla nel periodo giugno 2010 – luglio 2011 l'assunzione di circa 150 unità senza precedente esperienza lavorativa nel mondo IT; nel periodo in questione, il



programma di assunzione di risorse senza precedente esperienza IT riguarderà Almaviva S.p.A.;

- E' interesse delle parti definire modalità di inserimento, in termini di formazione, addestramento on the job, progressione economica, coerenti con il piano strategico di impresa e con le attuali condizioni di mercato;

tutto ciò premesso,

si conviene quanto segue:

- Almaviva S.p.A. procederà alle assunzioni di personale senza precedenti esperienze nel mondo IT attivando tirocini formativi della durata massima di 6 mesi, seguiti dall'assunzione in contratto di apprendistato;
- Il periodo di apprendistato (comprensivo del tirocinio formativo) avrà una durata di 34 mesi per i laureati e 46 per i diplomati, con ingresso in 3° categoria e maturazione della 5° al termine del periodo di apprendistato (l'iter intermedio verrà regolato facendo riferimento alla disciplina contrattuale di categoria relativa all'istituto);
- Il personale laureato conseguirà la 5° categoria super decorsi 6 mesi dal termine del periodo di apprendistato;
- Durante il periodo di apprendistato troveranno applicazione le disposizioni della contrattazione di 2° livello vigente in Almaviva S.p.A.;
- le condizioni di cui sopra saranno applicate anche al personale già assunto con contratto di apprendistato;
- i trattamenti economico – normativi contrattuali nazionali e aziendali, e i principali temi riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro, saranno illustrati in specifici momenti formativi, progettati ed erogati unitariamente dalle parti firmatarie del presente accordo;
- Saranno altresì esaminati congiuntamente i programmi di formazione tecnico-specialistica (base e avanzata) progettati in funzione delle esigenze produttive emergenti nel periodo;
- l'Azienda si impegna a mantenere in servizio, con trasformazione a tempo indeterminato al termine del periodo di apprendistato, almeno il 90% dei dipendenti assunti con tale forma contrattuale ed ancora in servizio alla scadenza del contratto di apprendistato;
- in caso di processi di riconversione e di conseguenti mobilità interaziendali all'interno del Gruppo, modalità di assunzione e condizioni economico-normative applicabili saranno oggetto di specifico accordo tra le parti;
- il programma "Avanti", per tutta la sua durata, sarà oggetto di monitoraggio congiunto con cadenza di norma trimestrale, o a richiesta di una delle parti, per verificare la congruenza tra piani di inserimento, volumi di attività complessive ed esigenze tecnico-produttive.

