

IPOTESI DI ACCORDO

Addì 23 giugno 2017

TRA

AlmavivA S.p.A.

E

FIM FIOM UILM e il Coordinamento Nazionale delle Rsu

PREMESSO CHE

- La Società ha definito un nuovo piano industriale finalizzato al rafforzamento del proprio posizionamento competitivo e all'incremento dei ricavi e della marginalità anche in virtù della aggiudicazione di importanti commesse, il cui avvio operativo risulta però in ritardo rispetto alle previsioni;
- Questo piano viene avviato in un contesto di mercato tuttora critico e caratterizzato da una ulteriore contrazione tariffaria;
- Ai fini della realizzazione del piano in un tale contesto, l'Azienda ritiene indispensabile che le azioni di sviluppo e innovazione vengano ancora accompagnate da un'opera di riduzione e contenimento dei costi;
- La Società ha compiuto importanti azioni di riduzione dei costi (costi generali, esternalizzazioni), ma ritiene comunque necessario contenere alcune componenti del costo del lavoro, in linea con gli accordi sottoscritti in data 12 aprile 2013 e 23 gennaio 2016;

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

1. Sospensione trattamenti di 2° livello

L'accordo del 23 gennaio 2016 viene prorogato sino al 31 dicembre 2017, con le seguenti modifiche:

- l'importo unitario del ticket mensa viene portato a 7 €;
- il contributo carico dipendente per il pasto alla mensa aziendale viene fissato in 2 €.

Resta inteso che per effetto della sospensione sopra convenuta l'accordo di 2° livello stipulato il 12 aprile 2013 (cd "accordo di armonizzazione") si intende prorogato sino al 31 marzo 2019. Le parti si impegnano ad incontrarsi entro ottobre per le opportune valutazioni.

A collection of approximately 20 handwritten signatures in various colors (black, blue, red) and styles, representing the signatories of the agreement. The signatures are arranged in several rows across the bottom of the page.

2. Ammortizzatore sociale

Le parti concordano di fare ricorso alla CDS con la percentuale media mensile del 10%.

Le parti pertanto si impegnano a stipulare un Contratto di Solidarietà (replicando le modalità amministrative e gestionali già adottate) con efficacia dal 1° agosto 2017 e con scadenza 31 dicembre 2017.

Una quota di personale potrà essere collocato in solidarietà al 5% - nel limite massimo di 600 unità/mese - in funzione dell'allocazione su progetti / servizi critici, con il limite massimo personale di 2 mesi nel semestre, salvo diverso accordo tra le parti.

L'Azienda provvederà a fornire alle Rsu l'indicazione dei progetti/servizi critici e delle relative risorse in via preventiva rispetto a ogni periodo di pianificazione, ovvero prima della variazione della pianificazione se la criticità dovesse emergere all'interno di un periodo già pianificato.

Saranno effettuati a tali fini incontri, se richiesti anche a livello territoriale, in occasione dei quali saranno forniti i dati di consuntivo disponibili.

Nelle more dell'applicazione del Contratto di Solidarietà, le parti si impegnano ad attivare dal 17 luglio 2017 una CIGO per un numero di giorni pari a 2 procapite (fatte salve le riduzioni di cui sopra).

3. Reimpiego risorse

L'Azienda conferma l'obiettivo della tendenziale piena saturazione delle risorse attivando anche specifici percorsi formativi di aggiornamento per il personale, già illustrati e oggetto di verifica e monitoraggio nei mesi a venire.

I percorsi formativi di cui sopra ed il piano generale di formazione per gli anni 2017 e 2018 saranno sostenuti da adeguati stanziamenti, oltre che dall'eventuale accesso a forma di formazione finanziata, che forniscano le occorrenti risorse economiche, anche incrementali se necessario rispetto agli ultimi anni.

Le azioni sopra descritte saranno oggetto di un monitoraggio effettuato con incontri a cadenza bimestrale - il primo dei quali nel mese di settembre - nel corso dei quali verranno illustrati anche i fabbisogni emergenti.

4. Premio di risultato variabile

Le parti si incontreranno nel corso del mese di ottobre 2017 con l'obiettivo di definire un'intesa coerente con quanto in argomento previsto nell'accordo del 12 aprile 2013.

GC
AP
ER
FC
RZ
MA
CMA
OP
Cesno Bead

5. Ricambio generazionale

Le parti proseguiranno già da luglio nell'analisi delle situazioni anagrafiche e contributive individuali per valutare la possibilità di percorsi di accompagnamento alla pensione, anche in relazione alle modifiche normative intervenute, alcune delle quali non ancora operative.

---oo0oo---

Durante il periodo di applicazione del presente accordo, Almaviva non adotterà alcuno strumento di sospensione dell'attività lavorativa e di integrazione salariale diverso da quelli individuati nel presente accordo, e non attiverà alcuna procedura di mobilità, salvo diverso accordo tra le parti. Inoltre, Almaviva non procederà alla chiusura di alcuna delle sue attuali sedi. Il mancato rispetto anche di uno solo degli impegni qui concordati comporterà la cessazione anticipata degli effetti del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

Almaviva S.p.A.

FIM

FIOM

UILM

RSU

[Handwritten signatures and names of representatives from Almaviva S.p.A., FIM, FIOM, UILM, and RSU. The signatures are dense and overlapping, covering most of the lower half of the page. Some legible names include 'Mario De...' and 'Roberto...'. A vertical signature 'Dino Bacc...' is on the right side.]