

TLC, RAGGIUNTA INTESA PER GRUPPO ALMAVIVA

Accordo storico per oltre 4 mila lavoratori (4.150 per la precisione) del Gruppo **Almaviva**, finito più di recente sulle cronache del lavoro per le difficoltà riscontrate nelle stabilizzazioni post circolare Damiano. L'intesa pilota per l'intero settore dei call center individua diverse priorità. Facciamo il punto. L'ipotesi di accordo prevede il premio di risultato per il quadriennio 2008-2011 per il personale subordinato delle società **Allicos**, **Almaviva Contact**, **Atesia**. L'accordo è finalizzato a perseguire il miglioramento delle condizioni di lavoro puntando sulla qualità attraverso il riconoscimento economico. Si vuole costruire un sistema di incentivazione basato sulla motivazione del personale attraverso punti specifici: efficientamento dell'organizzazione e miglioramento del clima aziendale, pieno riconoscimento delle professionalità presenti. Le parti hanno concordato che il premio di risultato variabile sarà correlato all'andamento del parametro economico del cosiddetto "primo margine di contribuzione" a livello nazionale. L'accordo riguarda le sedi di Palermo, Roma, Catania, Napoli e Milano. Il premio annuale quadriennale verrà erogato nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di competenza. Avranno diritto al premio di risultato tut-

Premio di risultato quadriennale per oltre 4 mila lavoratori coinvolti. Per gli impiegati con contratto part-time prevista l'estensione a sei ore giornaliera

ti i lavoratori assunti sia a tempo determinato che indeterminato, i lavoratori con contratto di somministrazione, di inserimento, apprendistato, a condizione che siano stati in servizio almeno sei mesi nell'anno di competenza del premio. Il premio sarà corrisposto, in proporzione, anche a chi può contare con su di un contratto part-time. Eventuali assenze non retribuite non inci-

deranno sulla corresponsione del premio di risultato. Le parti hanno concordato anche un meccanismo di calcolo legato ai giorni di maternità. Una verifica complessiva, per quanto riguarda l'accordo economico verrà effettuata nel 2009. A fronte di queste novità economiche, le parti hanno concordato una proposta che comporta per i lavoratori part-time con 4/5

ore giornaliera, l'estensione non reversibile a sei ore giornaliere. Questo processo che vede coinvolti circa 600 lavoratori ha il perfezionamento in diverse tranches: - entro il 30 agosto 2008 (con effetto dal 1° settembre) 350 lavoratori per 700 ore giornaliere complessive aggiuntive; - entro il 31 dicembre 2008 (con effetto dal 1° gennaio) 250 lavoratori per 700 ore gior-

nalieri complessive aggiuntive. Entro dicembre 2008, le parti hanno concordato un incontro per le necessarie verifiche sull'andamento del mercato per eventuali aggiornamenti. Per quanto riguarda i criteri di accesso, le estensioni d'orario avranno luogo su base volontaria con appositi criteri di priorità, in base alla anzianità contrattuale, ai carichi familiari, la professionalità acquisita. Questi step di allungamento dell'orario verranno aggiornati attraverso un incontro previsto per il 2011. In funzione della distribuzione delle commesse e della composizione dell'organico a livello di singola azienda e unità produttiva, le prime 600 estensioni saranno distribuite in base all'organico complessivo a 4/5 ore.

Il segretario nazionale **Fistel Cisl**, **Vito Vitale**, responsabile del Gruppo **Telecom**, spiega a *Conquiste* che "finalmente, dopo anni di scontro si apre una nuova fase aziendale all'insegna della condivisione di obiettivi e strategie. Si tratta di un accordo pilota per tutto il settore dei call center, una pietra miliare per tutti i lavoratori del settore che prosegue nella valorizzazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e che premia la qualità del lavoro".

Giuseppe Gagliano



Impieghi a nero al Sud

Circa 350 lavoratori in nero e quasi 100 irregolari scoperti in aziende della provincia di Bari; agricoltura, edilizia, commercio al dettaglio, ristorazione, servizi domestici, manifatturieri e commerciali i comparti in cui il lavoro sommerso è maggiormente diffuso. Sono questi i risultati dell'attività di prevenzione e repressione dell'economia sommersa compiuta dal comando provinciale della guardia di finanza dall'inizio dell'anno. Oltre 120 pattuglie sono state impegnate in questi mesi in attività di ascolto diretto dei dipendenti sul posto di lavoro e di esame in sede aziendale dell'osservanza delle norme di legge. Nei confronti dei titolari degli esercizi che non hanno rispettato le regole sono state applicate sanzioni amministrative da 1.500 euro a 12 mila euro. I finanziari hanno rilevato che il maggior numero di casi di irregolarità si concentra nei settori dove è più presente l'impiego di manodopera a bassa redditività.

Lavoro estivo

Opportunità di occupazione a tempo determinato in agricoltura nei Paesi Bassi e in Toscana nel settore alberghiero. Queste sono le occasioni di mobilità professionale comunicate dal servizio Eures di Benevento. Diverse imprese agricole del sud dei Paesi Bassi ricercano lavoratori, con esperienza nel settore, per la raccolta di asparagi e fragole. Si offre un contratto a tempo determinato, a partire dal periodo maggio/giugno, con l'alloggio fornito dal datore di lavoro. Gli interessati possono inviare il proprio curriculum vitae citando Eures 4657072, all'indirizzo di posta elettronica henk.smolders@cwinet.nl o al numero di fax +31 495786842.

Programma assunzioni

Sono 482 i cittadini stranieri che sono stati reinseriti nel mondo del lavoro grazie a "Rei - Azione per il reinserimento lavorativo degli immigrati". Un risultato positivo, se si pensa che l'obiettivo numerico fissato per questo progetto di Italia Lavoro, parte del più vasto programma "Pari", mirava a ricollocarne 360. È stato superato il tetto delle assunzioni previsto. Il 70% delle assunzioni sono state realizzate con contratti a tempo indeterminato: una percentuale che evidenzia anche la qualità dei reinserimenti e che testimonia il lavoro fatto e le energie impiegate da parte del progetto nelle sue 6 province di attività (Caserta, Salerno, Padova, Vicenza, Bergamo e Brescia). Le adesioni, realizzate attraverso la partecipazione a un avviso pubblico, hanno coinvolto fino ad oggi 160 aziende, per un totale di circa 700 profili professionali richiesti. Profili da impiegare nei settori più rappresentativi delle realtà produttive locali: in Lombardia nel settore manifatturiero; in Campania in quello agricolo, alberghiero e del turismo; in Veneto nelle cooperative dei servizi e nell'artigianato.

Fondazione
Marco Biagi
**Fondazione
Marco Biagi**

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia



Filo diretto
con il Centro Marco Biagi/40

ADAPT

Usa, verso nuove regole per sindacato

Il Dipartimento del Lavoro del Governo degli Stati Uniti d'America ha recentemente reso noto un progetto di modifica delle norme che regolano la struttura, il funzionamento e gli obblighi dei sindacati contenute nel Labor-Management Reporting and Disclosure Act (LMRDA). Introdotto nel 1959 a seguito della scoperta di infiltrazioni della malavita nelle principali organizzazioni sindacali tale atto si caratterizza per la previsione di un esteso potere di controllo del Governo statunitense su alcune attività di grande rilevanza. Al fine di tutelare i lavoratori iscritti infatti, sostennero Philip Landrum e Robert Griffin i senatori che presentarono il progetto di legge, "Lo Stato deve farsi parte attiva per garantire la trasparenza dell'azione sindacale". In particolare

sono due le circostanze in cui è previsto l'intervento del Governo. Da una parte in caso di sospetta elezione dei rappresentanti del sindacato gli iscritti ad esso possono richiedere un riesame della procedura da parte dell'Ufficio competente del Dipartimento del lavoro. Dall'altra lo stesso Dipartimento, precisa la legge, riceve e controlla il bilancio finanziario preventivo e consuntivo che le organizzazioni sindacali hanno l'obbligo di presentare annualmente. Le modifiche proposte riguarderanno proprio quest'ultimo punto e sono dirette a rendere ancora più trasparenti e comprensibili agli iscritti gli introiti e le spese dell'organizzazione a cui appartengono. Attualmente la legge stabilisce che i bi-

lanci debbano essere presentati su dei modelli prestabiliti identificati con le sigle LM-2, per i sindacati che hanno introiti superiori a 250.000 dollari e LM-3 per tutti gli altri.

Per i primi sarà previsto l'obbligo di fornire informazioni più dettagliate relative a determinati aspetti. In particolare a fine di evitare che l'acquisizione di cariche dirigenziali possa divenire oggetto di mire da parte di soggetti interessati soltanto all'arricchimento personale la proposta di legge prevede che in futuro debbano necessariamente essere indicati nel bilancio il salario e l'ammontare in dollari dei benefici che ricevono i rappresentanti e determinate categorie di lavoratori del sindacato. Guardando nel dettaglio è stabilito che qualora questi ultimi siano incaricati di effettuare acquisti o vendite per conto della loro organizzazione dovranno essere inseriti nel documento da presentare anche i nomi dei venditori e degli acquirenti.

Al di là di queste indicazioni specifiche, prevede la proposta di legge, vigerà l'obbligo di riportare comunque tutte le somme ricevute da rappresentanti e dirigenti che superino i 5000 dollari.

Per quanto riguarda invece i sindacati che attualmente devono presentare il modello LM-3 è invece in programma una modifica dell'impianto sanzionatorio. Accogliendo le numerose pressioni in questa direzione, la violazione delle prescrizioni relative alla redazione del bilancio nella forma più semplificata comporterà per i sindacati minori l'obbligo di presentazione del modello LM-2 per l'anno successivo con conseguente assunzione dell'incombenza di indicare tutte le voci che sono state sopra descritte.

Francesco Lucrezio Monticelli Approfondimenti

Il Labor-Management Reporting and Disclosure Act è reperibile alla voce Stati Uniti dell'Indice A-Z in www.fmb.unimore.it. I lavori preparatori relativi alla proposta di modifica del provvedimento che qui si commentano saranno disponibili in www.fmb.unimore.it all'interno del Bollettino Adapt, 2008, n. 18.

a cura di **Adapt-Fondazione Marco Biagi**,
Scuola internazionale di Alta formazione in Relazioni industriali e di lavoro.