

L'intervento

Almaviva, perché il «ribasso dei diritti» è un danno per tutti

Salvatore Topo*

Egregio direttore, abbiamo avuto modo di leggere con attenzione la lettera inviata al Mattino dall'amministratore delegato di Almaviva e seppur riteniamo condivisibili alcune analisi sulla crisi dell'azienda e del settore, respingiamo senza alcuna attenuante il subdolo richiamo alle responsabilità sindacali in questo difficile processo di crisi industriale. Il sindacato è stato al fianco di Almaviva, con il proprio peso politico in tutti questi anni riconoscendogli il grande contributo all'occupazione, sia quando i governi mettevano in discussione gli incentivi all'occupazione e sia quando la crisi e il contesto di mercato hanno iniziato a risucchiare fatturato e marginalità; spesso il sindacato si è dovuto difendere dalle accuse di altre aziende del settore per l'attenzione politica e istituzionale riservata ad Almaviva su pressione sindacale, essendo il mercato e la competitività difficile per tutto il settore industriale. Eppure abbiamo svolto fino in fondo la nostra parte con l'obiettivo di difendere migliaia di posti di lavoro, l'unica azienda di call center ad avere tavoli specifici al Mise, ancor prima dell'esplosione della crisi è stata Almaviva sempre su pressione sindacale e dei lavoratori.

L'accordo di maggio - che aveva scongiurato 3000 esuberanti nei siti di Roma, Napoli e Palermo - è stato difficile e oneroso per i lavoratori; nessuno e neanche Almaviva, poteva immaginare che in poco meno di 4 mesi la situazione del settore sarebbe migliorata. In sede ministeriale erano previsti tavoli di monitoraggio per verificare gli interventi del governo sul contrasto alle delocalizzazioni, alle gare al massimo ribasso e per l'avvio di ammortizzatori sociali ordinari nel settore. Purtroppo dopo solo due incontri l'azienda si è ritirata cambiando strategia e puntando alla chiusura dei siti di Napoli e Roma e salvaguardando Palermo.

Scaricare le responsabilità sul sindacato, per la Fistel Cisl, è ingeneroso, soprattutto, quando si strumentalizza la democrazia partecipativa in cambio di una richiesta significativa di riduzione salariale per tutti i lavoratori di Almaviva. Riteniamo sbagliata la strada della riduzione del salario come strumento di ri-

lancio dell'azienda proprio quando il ministro Calenda sta per presentare nella legge di bilancio una serie di strumenti per contrastare le gare al massimo ribasso, le delocalizzazioni e ammortizzatori sociali ad hoc, oltre ad un fondo di innovazione per le aziende del settore. Accettare una riduzione del salario attraverso deroghe al contratto collettivo di lavoro vorrebbe dire aprire una nuova competizione al ribasso dei diritti e del salario per tutti i lavoratori dei call center, in quanto, dopo l'accordo, tutti gli operatori, si sentirebbero legittimati a farlo e Almaviva si ritroverebbe punto e a capo.

La cosa più saggia da fare per salvaguardare i posti di lavoro a Napoli e a Roma, è quello di attendere gli interventi del governo, magari studiando appositi ammortizzatori sociali da adottare per i bacini di crisi tali da non pesare sui conti delle aziende e contrastare con urgenza le delocalizzazioni rilanciando con il prossimo veicolo legislativo il 24 bis del decreto concorrenza e regolamentare le gare con il riferimento ai minimi contrattuali dei Ccnl di riferimento, sia per le gare pubbliche che private. Almaviva deve sapere che se dovesse procedere con la chiusura dei siti di Napoli e Roma comprometterebbe tutta l'azienda in quanto non sarebbe in grado di reggere un pesante contenzioso che i circa 2500 lavoratori aprirebbene nei confronti della società.

Se Almaviva crede che gli strumenti che il governo sta studiando possano essere utili, ritiri la procedura di licenziamento e con il contributo del ministro avvii un tavolo di rilancio dell'azienda che preveda l'utilizzo degli ammortizzatori sociali in attesa del rilancio del settore e del recupero dei ricavi garantendo l'occupazione.

Per la Cisl la democrazia partecipativa non è una sfida, è l'unica via per un moderno modello di relazioni industriali e siamo orgogliosi di anticipare i tempi vista la nostra storia, ma mischiare i licenziamenti e tagli salariali decisi unilateralmente dall'Azienda con l'offerta della partecipazione, ovvero, nel nostro caso la condivisione dei licenziamenti e la riduzione dei costi, è una forzatura inaccettabile del concetto di democrazia economica.

*Segretario Generale Fistel Cisl Campania

© RIPRODUZIONE RISERVATA

