

VISIANT CONTACT CENTER

Nell'incontro di ieri 24 marzo l'azienda ha sottolineato la propria difficile situazione dopo la chiusura del bilancio 2013 con oltre 4 milioni di perdita, i risultati non positivi conseguiti in termini di fatturato nel primo bimestre 2014, e la conseguente necessità di mettere in atto azioni immediate di riequilibrio dei costi, oltre che di aumento del volume delle commesse, necessarie per ottenere le necessarie ricoperture da parte dell'azionista.

Ha quindi quantificato l'entità delle eccedenze di personale.

AREA TL/PL: Milano 15, Roma 4, Rende 11, Arzano 15 per un totale di **45** lavoratori. AREA STAFF: Milano 16, Roma 5, Rende 1, Arzano 8 per un totale di **30** lavoratori. AREA OPERATORI : Milano 30, Roma 0, Rende 20, Arzano 50 per un totale di **100** lavoratori.

Come Sindacato abbiamo sostenuto quanto già detto nel primo incontro e cioè che non esiste un problema di esuberi strutturali pur riconoscendo disponibilità, di fronte ai negativi dati economici dichiarati da Visiant C., di mettere in campo misure di efficientamento così come già implementate negli ultimi mesi in molte altre aziende del settore ed avendo come prerequisito imprescindibile quello che l'impresa non attui delocalizzazioni di attività.

Alla fine l'azienda si è detta disponibile a percorrere una strada **che annulli le 100** eccedenze degli operatori - **ma non i 45 sui TL/PL** (dovuti alla necessità di portare il rapporto con gli operatori da 1 a 10 attuale a 1 a 15) e **le 30 eccedenze sullo Staff** per le quali vuole attuare la **Cassa Integrazione in deroga a rotazione**, a condizione di poter dare corso alle seguenti misure:

- 1) PIANO FERIE ANNUALE (dal 1 maggio 2014 al 30 aprile 2015 e così via nel tempo) che permetta a differenza di oggi una pianificazione individuale delle ferie individuando opportuni meccanismi di priorità e rotazione da concordare con le OO.SS. Per le Ferie pregresse non usufruite (quelle maturate fino ad aprile 2014) andrà previsto un piano di smaltimento concordato.
- 2) ROL/Permessi (da maturare e pregresse). Necessità di un loro utilizzo programmato e per far fronte a cali di volumi contingenti. Per il Sindacato tale strada è percorribile a condizione di conoscere preventivamente la misura degli arretrati complessivamente ad oggi maturata e di poter quindi stabilire soglie e meccanismi opportuni che disciplinino l'utilizzo delle ore da parte del lavoratore o dell'azienda.
- 3) "Smonetizzazione" istituto Santo Patrono, Festività cadenti di domenica, 4 novembre ed eventuali festività cadenti nel libero lavorativo (nella matrice turni individuale). Tali giornate (2 nel 2014, 3 nel 2015 non verrebbero pagate ma verrebbero aggiunte nel monte Ferie pianificabile.
- 4) Timbratura in postazione. Come Sindacato abbiamo richiesto che sia attuata con le stesse modalità già previste altre aziende (sia outsourcer che committenti).
- 5) "Chiusure collettive" per aree non Operative (Staff). Si tratta di effettuare giornate di ferie collettive programmate dall'azienda in corrispondenza di periodi particolari per durate definite da accordo, come già attuato in moltissime aziende del comparto.
- 6) Passaggi incentivati da Part-time 30 o 25 ore a 20 ore. Come Sindacato abbiamo sottolineato come la cosa debba naturalmente avvenire su base volontaria di scelta individuale del lavoratore e definendo a priori la quantità dell'incentivo.

- 7) Rivisitazione fasce orarie. Come Sindacato abbiamo sottolineato come la cosa non può che avvenire su base volontaria di scelta individuale del lavoratore
- 8) Adozione nuovo sistema automatico per la gestione delle pause 626 adattivo rispetto alle curve di traffico. Come Sindacato abbiamo sottolineato che ogni eventuale accordo (già effettuati in altre realtà del settore) non potrà che tenere conto rigorosamente delle normative vigenti in materia .
- 9) Implementazione multiskill. Su tale materia andranno sviluppati ulteriori approfondimenti da parte sindacale per meglio comprenderne finalità ed utilizzo.
- 10) **Come Sindacato** abbiamo altresì posto la questione della diminuzione del numero delle eccedenze (Staff, TL/PL e del corretto utilizzo di questi) , dell'utilizzo preferenziale della Solidarietà invece che della CIG in deroga, della riconferma degli Apprendisti e in via generale della definizione di precise e rispettate regole che governino i fenomeni al contrario di quanto fino ad oggi fatto.

Ora i lavoratori sono chiamati ad esprimersi nelle assemblee che dovranno tenersi nei prossimi giorni per dare mandato alle RSU ed alle segreterie a firmare un accordo che vada nella direzione sopra specificata nei vari punti . Come OO.SS. riteniamo che tale accordo debba essere perseguito perché , attuando una serie di misure già messe in atto in altre aziende, getta le basi per una messa in sicurezza dell'azienda in un momento di difficoltà che non deve essere sottovalutato.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL

Roma, 25 marzo 2014