

Sistema ACLI, esito incontro 13/12/2016

Roma 14/12/16

TESTO UNITARIO

Ieri sera si è conclusa la trattativa con la direzione del Sistema Acli a seguito delle cinque procedure di licenziamento collettivo o licenziamento individuale plurimo, ex legge 223/91, aperte il primo dicembre scorso, ed inviate anche ad ogni territorio interessato. Si è trattato di procedure articolate che interessano il mondo Acli e in particolare il Patronato, l'associazione Acli, la società di servizi Acsis, la società immobiliare Sios, l'unione sportiva USAcli e l'agenzia viaggi Entour, per un complessivo esubero dichiarato di 90 lavoratori tra la sede centrale di Roma e le sedi periferiche sparse in molte provincie italiane, soprattutto al centro sud.

Il Sistema Acli occupa alcune migliaia di lavoratori in Italia e all'estero; in particolare circa 1300 lavoratori nel Patronato, circa 1000 nell'associazione Acli e altrettanti nelle varie società che gestiscono i Caf locali, oltre a molte centinaia di lavoratori occupati nel Sistema della formazione professionale Enaip; questi ultimi peraltro non toccati dalle procedure aperte dalla direzione.

La discussione si è fin da subito incentrata sulla possibilità di attivare un ammortizzatore sociale, cercando, oltre alla limitazione del costo del lavoro attraverso il ricorso al contratto di solidarietà anche ulteriori risparmi di gestione e ulteriori azioni di business mirate al raggiungimento degli obiettivi di risanamento, necessari al fine di non perdere, oggi e in futuro, le professionalità presenti nell'intero Sistema.

L'accordo per l'accesso al Contratto di Solidarietà tramite il Fondo di Integrazione Salariale è stato raggiunto tenendo conto della seguente dislocazione degli esuberanti dichiarati:

Patronato Acli 66 esuberanti su 254 lavoratori della sede centrale e alcune sedi periferiche
Associazione Acli 12 esuberanti su 64 lavoratori della sede centrale
Acsis 5 esuberanti su 18 lavoratori nella sede centrale
Entour 2 esuberanti su 7 dipendenti nella sede centrale
US Acli 2 esuberanti su 10 lavoratori nella sede centrale
Sios 3 esuberanti su 7 lavoratori nella sede centrale

Il programma di solidarietà inizierà il 27 dicembre 2016 e la riduzione media dell'orario di lavoro settimanale, distinta per ogni associazione e società, va da una media del 10%, soprattutto per le figure apicali, fino a medie del 30% per gli altri lavoratori, con punte che possono arrivare, in particolari casi, e relativamente al Patronato Acli, anche al 50% dell'orario contrattuale.

La riduzione dell'orario di lavoro potrà avvenire su base settimanale a giornate intere o mezza giornata, ovvero a giornate con orario ridotto, e con schemi articolati a livello locale attraverso appositi incontri tra la direzione e le RSA e le OO.SS. territoriali, a cui chiediamo di avere massima cura nella compilazione dei piani di utilizzo della solidarietà per la salvaguardia del godimento degli assegni al nucleo familiare e i lavoratori part time che dovessero scendere sotto le 24 ore settimanali di lavoro.

Il trattamento di integrazione salariale per le ore di solidarietà è anticipato dai datori di lavoro, fatti salvi i casi di pagamento diretto da parte dell'Istituto, e avrì proporzionate la 13a e la 14a mensilità mentre per ferie, permessi ex festività e la maturazione avverrà al 100% del loro valore precedente il contratto di solidarietà.

Viene previsto un monitoraggio ad ogni livello al fine di verificare l'applicazione del contratto di solidarietà anche in virtù di eventuali uscite di personale dalle aziende o di minore necessità di riduzione oraria, e comunque per verificare l'attuazione degli interventi programmati per il recupero dell'equilibrio economico e finanziario dell'intero Sistema.

Il programma di riduzione dei costi di gestione del personale avverrà attraverso vari strumenti, quali la possibilità di modificare volontariamente l'orario di lavoro da full time a part time, la mobilità incentivata del personale sia a livello territoriale che all'interno del Sistema e la riqualificazione professionale.

Viene inoltre previsto di mantenere aperta la possibilità di licenziamento, con l'unico criterio della non opposizione, fino al 27 dicembre 2017, e pertanto abbiamo sottoscritto appositi accordi in tal senso che prevedono incentivi all'esodo sia per il personale vicino alla pensione che per quanti vorranno comunque chiudere consensualmente il loro rapporto di lavoro.

L'accordo infatti prevede che ciascun lavoratore interessato, che matura il diritto alla pensione nel corso del

periodo di fruizione dell'indennità Naspi, riceva dal Sistema un incentivo pari alla differenza tra l'ammontare della pensione e l'importo medio della mensilità Naspi, nel limite dei 24 mesi di erogazione.

A coloro ai quali mancano fino a 36 mesi dal licenziamento volontario per pensionamento, oltre all'incentivo di cui sopra, sarà erogato un ulteriore importo pari al valore dei contributi volontari necessari al raggiungimento del requisito pensionistico, maggiorato di una somma mensile pari al 50% dell'indennità media Naspi, fino a 12 mensilità

Per tutti gli altri lavoratori che comunque volontariamente intendono cessare il rapporto di lavoro viene previsto un incentivo all'esodo pari all'indennità sostitutiva del preavviso in aggiunta alle competenze di fine rapporto. Saranno inoltre dispensati dal prestare la loro opera durante il periodo di preavviso e riceveranno la prevista indennità in aggiunta all'incentivo citato.

Con questo accordo salvaguardando l'occupazione si dà la possibilità al Sistema di ristrutturarsi e raggiungere gli obiettivi fissati per il risanamento, al fine di arrivare a dicembre 2017 in equilibrio gestionale. Come OO.SS. terremo monitorato l'andamento del contratto di solidarietà degli investimenti e risparmi previsti dal piano industriale che il Sistema ha presentato e sul quale coinvolgere le RSA /RSU nella Organizzazione del Lavoro.

P.-Filcams CGIL Nazionale
Concetta Di Francesco