

## L'ipotesi

Nelle giornate del 11 e 12 maggio, abbiamo discusso con almagora Palermo i punti di una ipotesi di accordo da applicarsi al centro subito dopo la fine dell'attuale ammortizzatore sociale FIS.

All'interno di una situazione di collasso del centro dove almagora Palermo dichiara perdite pari a 1 milione di euro al mese e un primo margine operativo pari a zero, l'azienda definisce "in via sperimentale e temporanea un pacchetto di misure da attuarsi nei confronti del personale ivi impiegato".

Taglio lineare e congelamento per la durata dell'accordo di **4 scatti di anzianità** su tutti i lavoratori (- 95,00€ al mese il perduto effettivo)

Mancato pagamento delle quote di accantonamento del **TFR** per la durata dell'accordo (perdita che non incide in busta paga ma che ha un "peso" che varia con l'inquadramento contrattuale.)

Per concludere il capitolo spese vive, sommiamo mensilmente la perdita derivante dalla **cassa integrazione straordinaria** lo strumento che sostituirà il FIS,

	Pt4 circa 1500 lavoratori	Pt6 circa 1000 lavoratori	Ft circa 350 lavoratori
<b>Riduzione di 4 scatti di anzianità</b>	- € 95,00	- € 95,00	- € 95,00
<b>Congelamento TFR</b>	- € 55,00 (NON APPREZZABILE IN BUSTA PAGA)	- € 75,00 (NON APPREZZABILE IN BUSTA PAGA)	- € 110,00 (NON APPREZZABILE IN BUSTA PAGA)
<b>Cigs</b> Media 35% (7gg) giugno/dicembre 2017	- € 120,00	- € 180,00	- € 240,00
Media 25% (5gg) gennaio/marzo 2018	- € 90,00	- € 130,00	- € 180,00
Media 15% (3gg) aprile/maggio 2018	- € 55,00	- € 75,00	- € 110,00
<b>Perdita totale durante tutta la durata dell'accordo (13 giu 2017/ 31mag 2018)</b>	<b>- € 2.750,00</b>	<b>- € 4.100,00</b>	<b>- € 5.500,00</b>

in questo caso a differenza del precedente PAO l'azienda anticiperà le somme a copertura INPS.

Rispetto al **Bonus Renzi** non vi è garanzia formale da parte aziendale sulla tutela al mantenimento, ma piuttosto un intento ad una equa distribuzione fra la popolazione lavorativa dei periodi di sospensione cigs.

La durata del potenziale accordo va dal 13 giugno 2017 al 31 maggio 2018 per quanto riguarda l'aspetto economico.

Almaviva erogherà a tutti i lavoratori dei buoni acquisto per i primi 6 mesi (€250,00 giugno/dicembre 2017) e ulteriori 250,00€ nel secondo semestre (gennaio/giugno 2018).

Sono buoni tickets spendibili in un circuito convenzionato di esercenti, il sito [www.edenred.it](http://www.edenred.it)

L'utilizzo dell'ammortizzatore sociale ricalcherà in definitiva il precedente utilizzo CdS, sospensione media del 35% (7 giorni) e possibilità di revoche obbligatorie a 48H e volontarie a 24H, sulle obbligatorie viene reintrodotta la possibilità di due rifiuti al trimestre.

Tutti gli istituti correlati alle giornate effettive di lavoro saranno riproporzionati.

Tra gli impegni aziendali, verrà valutata la possibilità di incentivare l'esodo a partire da gennaio 2018, sempre dal 2018 verrà valutata la possibilità di poter introdurre strumenti che prevedano un recupero economico del lavoratore a patto che si raggiunga una auspicabile sostenibilità del centro (ad esempio un primo margine operativo del 21%).

Impegno anche nella possibilità formativa per l'introduzione nel mercato Information Technology per 100 lavoratori in 18 mesi, in parte anche subordinato all'intervento finanziario pubblico.

Commissione paritetica per il monitoraggio dell'intero impianto di accordo e possibilità di revisione dell'accordo nel caso in cui dovessero verificarsi gravi crisi anche di singole commesse.

Questo sinteticamente il contenuto dell' ipotesi di accordo discussa, l'intero impianto continua a essere molto pesante da reggere per il lavoratore, orientativamente la perdita complessiva mensile dovrebbe equivalere all'attuale retribuzione percepita con 6 giorni di sospensione PAO (escludendo ovviamente il reintegro differito INPS), circa il 25/30% dell'intero salario contrattuale e così facendo solo considerando il presente.

Chiediamo che vengano indette delle consultazioni referendarie certificate, con le medesime modalità delle votazioni del maggio 2016, una volta edotti i lavoratori tutti delle condizioni presenti e future, economiche e legali.

La nostra Organizzazione non ha ricevuto alcun mandato dai lavoratori nel sottoscrivere un accordo in deroga al **Contratto Nazionale di Lavoro**, auspichiamo quindi che durante le assemblee indette si abbia la possibilità di poter illustrare con la necessaria calma e il dovuto rispetto tra tutti.

Il Direttivo  
**Cisal Comunicazione**  
Almaviva Contact PA