



Oggetto: Compagnia Unica Lavoratori Portuali scarl (C.U.L.P.) Art.17 co.2 L.n.84/94. Esame tecnico del Piano di risanamento.

Premessa.

Al fine di acquisire le opportune valutazioni tecniche sul Piano di risanamento presentato dalla CULP di Napoli, per il successivo esame negli nel Comitato di Gestione e Commissione Consultiva Locale, con OdS n. 32/2018, è stata istituita una specifica Commissione interna composta dai Sigg.:

- Dr. Dario Leardi;
- Dr. Ugo Vestri;
- Dr. Giovanni Annunziata.

Il Piano di risanamento è stato trasmesso con nota n. 18209 del 5.12.2018 dall'Ufficio risorse umane personale. Per quanto precede si è riunita la Commissione per procedere a quanto richiesto con il citato Ordine di servizio del che la presente relazione.

Riferimenti Normativi.

L'art.17 della l.n.84/94, ai commi 2 e 3, prevede che (ipotesi normale) l'AdSP individui, tramite una procedura di gara accessibile ad imprese italiane e comunitarie, il soggetto a cui affidare la fornitura del lavoro temporaneo per l'esecuzione delle operazioni e dei servizi portuali. Nella ipotesi in cui ciò non si realizzi, vi è la possibilità ai sensi del co.5 dell'art.17 (ipotesi residuale) di promuovere la costituzione di Agenzie volte ad erogare la fornitura di lavoro temporaneo per l'esecuzione delle operazioni e dei servizi portuali.

Autorizzazione alla CULP di Napoli.

Con delibera del Comitato portuale n.17 del 08.07.2009 è stata avviata la procedura per l'affidamento del servizio di fornitura di lavoro portuale temporaneo ex art.17 cit. per un periodo di anni 8, che è stato aggiudicato con delibera presidenziale n.65 del 29.01.2010, e con autorizzazione n. 154/2010 e validità dal 29.01.2010 al 28.01.2018. Sia il bando europeo,



sia l'autorizzazione rilasciata prevedevano la possibilità di una proroga per un periodo di due anni: l'Amministrazione con Delibera Presidenziale n.167 del 01.06.2018 (con parere della CoCoLo e CoGe), nelle more dell'espletamento di un nuovo bando e del piano dell'organico portuale, ha proceduto ad estendere sino al 28.01.2020 la validità dell'autorizzazione. Pertanto, la vigenza della autorizzazione a suo tempo rilasciata è da intendersi valida, senza soluzione di continuità, **fino al 28.01.2020**.

1. Tariffe.

Con delibera presidenziale n.65 del 29.01.2010 tra l'altro si prevedeva l'applicazione di una tariffa uomo/turno di € 195,02.

Con Decreto Presidenziale n.60 del 18.10.2010 si interveniva nuovamente sulle tariffe relative al servizio di fornitura del lavoro temporaneo, indicando modalità applicative per le maggiorazioni.

2. Organico della CULP.

Nell'Autorizzazione n.154/2010, al punto 3) si prevedeva una graduale riduzione della dotazione organica, in particolare, dalle 91 unità operative presenti al momento del rilascio dell'atto ad un massimo di 77 unità entro la data del 31.12.2011;

Alla data odierna (Nota CULP n. 18565 del 10.12.2018) la dotazione complessiva è di n. 69 unità di cui:

1. Dotazione del pool di manodopera n. 64 operativi;
2. Amministrativi in spese generali n. 4 dipendenti;
3. Un presidente annoverato tra gli operativi.

3. Giornate di impiego nel lavoro Temporaneo.

Nel corso del periodo esaminato (Triennio dal 2016 al 2018), con Giornate di impiego nel lavoro Temporaneo consolidate fino al 31.12.2017 e in proiezione (consolidate fino al 30.11.2018) per il 2018, si ha il seguente scenario:

- Anno 2016: n. 12.463.
- Anno 2017: n. 11.320.
- Anno 2018: n. 11.767 proiezione (consolidate 30.11.2018 n. 10.786).

Pertanto la media operativa, stimata su tre anni, è pari a n. 11.850.



4. **Analisi delle G. i. I. T. rispetto al punto di equilibrio.**

Secondo quanto previsto dalla Direttiva Ministeriale MIT n. 8739 del 05.07.2010 (che stabilisce i criteri di valutazione della congruità degli organici delle imprese di cui all'art.17 L.n.84/94), si rileva che sulla base dei turni effettuati dalla CULP per il periodo 2016/2018, la media degli stessi risulta di 11.850 ~ 12.000 circa: la condizione di equilibrio del pool di manodopera risulterebbe, quindi, di 48 unità operative, a cui va aggiunta una percentuale di esubero consentito rispetto all'organico teorico a piena occupazione (pari al 12%), di ulteriori 6 unità operative per complessive 54 unità operative di equilibrio.

La previsione in concreto del numero Tabellare influenza, ovviamente, il dato di equilibrio finanziario della Impresa, e tuttavia deve darsi conto che il Ministero con la circolare sopra indicata ha sempre dato indicazioni per cui il numero minimo da tener presente in una riduzione, è quello effettivo in organico in tale momento.

Piano di risanamento. Le ipotesi della CULP Napoli per superare la crisi.

La CULP Napoli ha presentato il documento denominato "piano di ristrutturazione aziendale 2018/2020". In tale documento dopo aver eseguito una ricognizione dello stato patrimoniale, esegue una serie di ipotesi di azione finalizzate a superare lo stato di crisi, ed in particolare:

a. Isopensionamento di n. 7 persone in un arco temporale dal 2018 fino al 2025, e per una spesa prevista di circa 1.600.000 Euro. In base a tale istituto le aziende e i lavoratori (a fine carriera) che vogliono chiudere il rapporto di lavoro possono contare, su uno strumento finalizzato a condurre alla quiescenza alcune categorie di dipendenti vicini al pensionamento, e può essere utilizzato solo da aziende che occupano mediamente più di 15 dipendenti in esito ad un accordo raggiunto tra azienda, Inps e sindacati dei lavoratori. Il meccanismo consente un anticipo dell'età pensionabile sino ad un massimo di 4 anni rispetto alla normativa Fornero a patto che l'azienda esodante corrisponda, con oneri interamente a suo carico, un assegno ai lavoratori di importo equivalente alla pensione (l'assegno prende il nome di isopensione) per l'intero periodo di esodo, sino al perfezionamento dei requisiti per il pensionamento. Il periodo di quattro anni è stato esteso temporaneamente, per il triennio 2018-2020, a sette anni ai sensi dell'articolo 1, co. 160 della legge 205/2017 (legge finanziaria 2018) per agevolare il ricambio della forza generazionale nelle



imprese. L'azienda dovrà versare, oltre all'assegno, anche la relativa copertura contributiva (cioè la contribuzione correlata).

In ordine al punto a. l'intervento avrebbe l'effetto - a regime - di ridurre l'organico a 62 unità. Tale organico, secondo quanto previsto dalla Direttiva Ministeriale MIT n. 8739 del 05.07.2010 richiamata, richiede tuttavia un fabbisogno numerico medio di G. i. I. T. pari a ^{13.840} ~~13.089~~ riferiti ad una dotazione organica ritenuta accettabile.

Tale ipotesi presenta tuttavia due incongruenze:

a.1 La prima è che il numero di turni richiesto da tale organico, per una dotazione organica ritenuta accettabile., è ben distante dalla media delle G. i. I. T riscontrate negli ultimi tre anni.

a.2 Inoltre la proposta di Isopensione come formulata prevede uno sviluppo temporale fino al 2025, non coerente con la vigenza della attuale autorizzazione ferma al gennaio 2020.

b. Riconoscimento amianto. Per 10 dipendenti si prevede la concessione del beneficio connesso all'amianto, per cui vi sono già contenziosi in atto.

Tale proposizione si fonda su una soluzione favorevole ai dipendenti del contenzioso in atto. Tale ipotesi appare non verificabile in quanto presuppone valutazioni terze del giudice, su cui alcuna ipotesi può eseguirsi ex ante.

c. Incentivazione all'esodo.

Nell'ambito del Piano di risanamento si affronta il tema dell'esodo agevolato volontario, non pensionistico, che potrebbe interessare alcuni lavoratori. Sul punto però la CULP non evidenzia le Fonti di copertura.

d. Incremento delle giornate lavorative per formazione dipendenti.

Il dato di incremento connesso alla implementazione di percorsi formativi avrebbe, in teoria, l'effetto favorevole di un miglioramento nell'appetibilità nelle chiamate dei lavoratori CULP. Gli interventi ipotizzati sembrano, quindi, riguardare l'acquisizione di knowhow nuovo da parte dei dipendenti culp che consentirà alla culp stessa di affacciarsi a nuovi mercati di vendita che non sono allo stato verificabili. Anche per questa linea di azione, quindi, la ricaduta sperata sul conto economico non è in alcun modo verificabile.

e. Incremento delle giornate lavorative su impulso della AdSP.

Nel Piano si prevede la possibilità di un incremento delle giornate lavorative attraverso una forchetta della Tariffa in dipendenza del maggior numero di Turni assegnati.



Tuttavia anche tale elemento non è verificabile, in quanto nel piano non si rinvengono elementi oggettivi (ad esempio accordi con le Imprese) che validino le presuntive proiezioni inerenti l'incremento nei turni.

Conclusioni.

Per quanto fin qui in narrativa, si può concludere che il piano presentato è costruito su ipotesi generiche e non analiticamente supportate e, quindi, verificabili: inoltre, con tutta evidenza, alcune di esse richiederebbero un tempo di realizzazione superiore rispetto alla "dead line" virtuale del 2020 interferendo, così, con la scadenza della concessione e, quindi, con il problema della continuità aziendale che interessa la Culp.

Napoli 13/12/2018

Dr. Dario Leardi

Dr. Ugo Vestri

Dr. Giovanni Annunziata