

SOC. COOP. a r.l.
COMPAGNIA UNICA LAVORATORI PORTUALI
C.U.L.P.

PIANO DI RISTRUTTURAZIONE AZIENDALE
ANNI 2018/2020

AGGIORNATO AL 26 luglio 2018

Calata Marinella int. Porto – 80133 Napoli

AGENDA

- **1) Premessa**
- **2) Fasi della formazione del piano**
- **3) Le principali cause della crisi**
- **4) Analisi dei fabbisogni**
- **5) Definizione delle strategie d'intervento**
- **6) Aspetti operativi del piano**
- **7) Piano economico 2018/2020**
- **8) Conclusioni**

PREMESSA

La Compagnia Unica Lavoratori Portuali svolge la propria attività, ai sensi dell'art.17 della L. 84/94, a sostegno delle operazioni di imbarco/sbarco, movimentazione, deposito e stoccaggio svolte da cinque Imprese Marittime attualmente operanti nel Porto di Napoli, così come previsto dagli artt. 16/17/18 della stessa Legge. La CULP applica alle Imprese le tariffe stabilite dall'Autorità Portuale nell'atto di concessione del 2010, ad oggi non rivalutate, nonostante l'incremento subito da ogni genere di costi di gestione e dai rinnovi del CCNL puntualmente riconosciuti ai dipendenti. Nel corso degli ultimi anni ha ridotto il numero dei dipendenti/Soci, in ragione dei pensionamenti avvenuti fino ad arrivare ai 70 addetti di oggi, di cui n^ 4 amministrativi, n^1 Presidente della Cooperativa e n^ 4 addetti non idonei allo svolgimento delle attività portuali per ragioni di salute. Nonostante gli sforzi ed i sacrifici compiuti negli ultimi tre anni, si sono comunque ridotti gli avviamenti richiesti dalle Imprese di circa il quindici per cento, ed in prospettiva la richiesta delle prestazioni della CULP tende a diminuire ulteriormente.

Fasi della formazione del piano.

Il progetto di riorganizzazione della CULP è teso a raggiungere l'equilibrio economico/finanziario della Società, che grazie anche ad un programma di riqualificazione/riduzione del personale occupato, prevede di incrementare

l'utilizzo dei propri dipendenti nell'ambito dei tradizionali servizi portuali richiesti dalle Imprese, conformemente a quanto previsto al comma 9 dell'articolo 17 legge 84/94, la previsione di incremento dei ricavi derivati dai servizi di carattere generale, di manutenzione delle strutture portuali e delle nuove iniziative a sostegno dei traffici turistici. La realizzazione del programma di ristrutturazione rappresenta, comunque, anche l'interesse delle Imprese operanti nel Porto di Napoli, le quali hanno nella CULP un valido partner del quale possono utilizzare le risorse umane nei momenti di maggior intensità dei traffici, rispondendo in tal modo allo stesso spirito della legge di riforma del lavoro portuale.

Il programma di ristrutturazione della Società prevede:

- Il mantenimento di un salario di solidarietà, con una riduzione del corrispettivo pari al 15% nel 2018 ed al 10% nel 2019
- L'analisi dei fabbisogni della CULP per raggiungere la piena occupazione dei propri addetti, onde determinare una tariffa remunerativa da applicare alle Imprese.
- La previsione di riduzione del personale, per effetto sia dell'utilizzo dei benefici per l'accesso anticipato alla *isopensione* per sette dipendenti in possesso dei requisiti previsti dall'art.1, co.160 della L. 205/2017, ipotizzando l'avvio della procedura dal 1 ottobre 2018; sia del pensionamento dovuto al riconoscimento del periodo di esposizione

qualificata all'amianto per il periodo 1980 – 2003, come da richieste rivolte all'Autorità Giudiziaria da n. 10 soci anziani.

- L'applicazione dei provvedimenti previsti dalla recente Legge di bilancio 2018 in merito alla ricollocazione di quattro Soci/dipendenti non più in possesso dei requisiti fisici necessari per lo svolgimento delle attività portuali;
- La partecipazione di tutti i dipendenti a corsi di formazione, volti a qualificare professionalmente il personale dipendente in modo che possa essere in grado di svolgere servizi con maggiore contenuto professionale, utilizzabili dalle Imprese per servizi specializzati, anche in considerazione delle iniziative di sviluppo previste dall'applicazione delle ZES, per i servizi correlati ai flussi turistici e per i servizi amministrativi interni, e ciò a decorrere dal primo ottobre 2018;
- Con il consenso della Adsp, la CULP parteciperà alle gare di appalto che saranno bandite in ambito portuale per l'assegnazione dei servizi di interesse generale. A tal fine, La CULP si impegna a dotarsi dei requisiti e delle professionalità adeguate atte a partecipare ai bandi ai sensi del comma 9 della legge di riforma (servizi di interesse generale);
- La definizione di una tabella di sconti sulla giornata che possa conciliare le prescrizioni di legge con un significativo abbattimento dei costi di gestione per gli utenti che incrementeranno le richieste di personale della CULP. Detti sconti dovrebbero essere proporzionati alle percentuali di utilizzo del

personale dell'articolo 17, in modo da ottenere il massimo sconto al raggiungimento del massimo utilizzo di personale. Tali percentuali, allo stato attuale, potrebbero essere determinate sulla base della tabella ALLEGATO 1 che, potrebbe essere già operativa dal primo gennaio del prossimo anno, in via sperimentale, anche in funzione di una valutazione per il prossimo rinnovo della licenza art. 17 prevista per il gennaio 2020.

Le principali cause della crisi

Il Porto di Napoli, nonostante l'importante ruolo svolto nell'ambito dei commerci marittimi internazionali, ha subito - sino al 2016 - gli effetti della recessione sia in termini di volumi di traffico, che in termini di pressioni alla riorganizzazione ed efficientamento dei servizi resi. Dal 2017 il trend dei traffici è tornato a crescere, e questo andamento si conferma anche nella prima metà del 2018. In ragione di ciò, tutti gli Operatori del Porto di Napoli hanno attivato interventi di razionalizzazione ed efficientamento delle loro attività, anche attraverso sviluppi tecnologici ed impiantistici con l'ammodernamento delle proprie dotazioni. A questi nuovi modelli di operatività si è adeguata la CULP, che ha contribuito fattivamente agli incrementi di produttività, garantendo, tra l'altro, flessibilità di chiamate ed accresciuta formazione professionale.

Tuttavia, a fronte del mantenimento del numero degli occupati diretti dei terminal, la CULP rappresenta il soggetto su cui si è scaricata, sostanzialmente, la contrazione della domanda di lavoro. Ulteriore elemento che ha inciso sulla produttività e sugli avviamenti al lavoro presso le Imprese, è rappresentata dalla caduta dei traffici delle merci varie, tradizionalmente il settore portuale a maggiore impatto di manodopera. Il continuo evolversi del livello di efficientamento interno delle Imprese, ha ridotto di fatto il numero degli avviamenti che, accompagnato dal mancato adeguamento delle tariffe applicate, restata immutate dal 2010 e mai aggiornate, ha generato problemi di equilibrio economico-finanziario della Compagnia. Problemi che negli ultimi anni si sono amplificati, e che solo grazie ad una attenta politica di gestione non hanno comportato conseguenze irreversibili per la CULP, ma che comunque necessitano di attenta ed immediata terapia di risanamento del disequilibrio in corso.

Le cause che hanno determinato le perdite di esercizio denunciate dai bilanci della CULP, sono da addebitarsi principalmente alla costante riduzione degli avviamenti al lavoro richiesti dalle Imprese e dall'aumento dei costi di manodopera e delle spese di gestione. Gli accordi stipulati con le Imprese, ed in particolare con i due maggiori terminal Conateco e Soteco, ribaditi più volte anche dinanzi all'Autorità Portuale, sono stati puntualmente disattesi, analogamente anche altre Imprese hanno contenuto il ricorso ai servizi svolti dalla CULP provocando un progressivo squilibrio nei conti aziendali. Ricordiamo che i bilanci della CULP degli ultimi tre esercizi hanno riportato perdite consistenti, ed in particolare:

- 2015 € - 307.575 * 2016 € - 398.107 * 2017 € - 277.250

La CULP ha avuto la possibilità di coprire le perdite di esercizio attingendo dal capitale netto della società, che oggi non ha sufficienti risorse per coprire ulteriori perdite. Di seguito indichiamo il dettaglio dei turni di lavoro forniti alle Imprese nel periodo 2015/2018

<u>IMPRESA</u>	2015	2016	2017	<u>AL 30/6/2018</u>
DE LUCA & C.	4411	4619	4453	1921
GRANDI NAVI VELOCI	3610	3413	3444	2044
KLINGENBERG GROUP	1390	1150	1369	781
TERMINAL FLAVIO GIOIA	1238	1484	315	163
TERMINAL NAPOLI SPA	<u>1183</u>	<u>969</u>	<u>932</u>	<u>243</u>
	11832	11635	10513	4152

ANALISI DEI FABBISOGNI

TURNI

Ad oggi la Coop. CULP occupa complessivamente 70 dipendenti, di cui 1 Presidente della Cooperativa, 4 impiegati amministrativi, 65 operai addetti alle operazioni portuali, di cui 4 non più idonei al lavoro portuale.

L'attuale fabbisogno di turni necessario per garantire la piena occupazione degli addetti, può essere così considerato in relazione alle giornate lavorative annuali: giorni per anno 365, a dedurre n[^] 52 domeniche, n[^]26 giorni di ferie, n[^]4 giornate ex festività, n[^]12 festività nazionali, n[^] 19 giornate per: corsi formazione periodica sulla sicurezza sul lavoro, malattia, infortunio sul lavoro, integrazione mancato avviamento.

Restano n^ 252 giornate lavorabili annuali.

Il fabbisogno teorico di turni base per i 65 addetti pertanto dovrebbe essere di (65 dip. x 252 gg) 16.380 turni di lavoro per anno.

RETRIBUZIONI

Ad oggi la retribuzione base standard mensile del Socio/operaio della CULP inquadrato al 4^ liv. del vigente CCNL dei lavoratori dei Porti è costituita come risulta dalla seguente tabella:

Media turni di lavoro x calcolo	252	a = 365-52-26-4-12-19	19=perm.form+mal+inf+ima
Unità lavorative	65	b	
Turni di lavoro annui	16.380	c = a x b	
Media turni mensili x unità	21	d = a / 12	

Costo giornaliero legato all'impiego		
Retribuzione base giornaliera	74	e = 1.933 / 26
altre indennità	21	f = 553 / 26
Retribuzione giornaliera lorda	95	g = e + f
Contributi Inps	26	h = g x 27,00%
Contributi Inail	13	i = g x 13,50%
Buoni pasto	7	l
Costo giornaliero x impiego	141	m = g + h + i + l

solo incentivo e disagio

Costo giornaliero non legato all'impiego		
13.ma mensilità	1.933	= e x 26
14.ma mensilità	1.933	= e x 26
Ferie	1.933	= e x 26
Permessi ex festività	296	= e x 4
Festività infrasettimanali	888	= e x 12
Festività infrasettimanali	296	= e x 4 *
	7.279	n **

Contributi Inps	1.965	$o = n \times 27,00\%$
Contributi Inail	983	$p = n \times 13,50\%$
Tfr	2.005	$q = 1.933 \times 14 / 13,5$
Costo giornaliero fisso	49	$r = (n + o + p + q) / a$

*perm.form. e 3 gg carenza mal-inf

**ipotesi=252 lav + 26 ferie + 4 ex fest.+ 12 fest. + 4 retr + 15 ima + 52 dom= 365

Per la determinazione della tariffa finale è necessario aggiungere a tale importo il costo delle spese generali, quello del personale amministrativo e del Presidente.

Gli **impiegati** hanno un costo inferiore rispetto agli operai:

- Retr.ne base =	€ 1.933,00
- ratei di gratifica natalizia 1/12	€ 161,00
- ratei 14 [^] mensilità 1/12	€ 161,00
- ind.tà turni, ind.festivi, incentivi	
- prod, lavoro stra.rio,	€ 801,00
- rateo ferie 1/12	€ 161,00
- rateo festività, ex fest. Formaz.	
- (1933,00*17gg:/26/12)	<u>€ 105,00</u>
- Totale	€ 3.322,00
- TFR 1/12	€ 167,00
- contr. INPS 26% di 3.202,00	€ 864,00
- premio INAIL 0.6% di 3.202,00	€ 20,00
- buoni pasto (7 X 26)	<u>€ 182,00</u>

Totale costo mensile € 4.555,00

Nella determinazione della tariffa giornaliera base, da applicare alle Imprese confluiscono le spese generali **annuali** così determinate:

- Personale amministrativo: 4 *4.555,00* 12 mesi	€ 218.640,00
- Presidente della Coop.va 1*7.598,00 *12 mesi	<u>€ 91.176,00</u>

Totale costo manodopera indiretta € 309.816,00

SPESE GENERALI

- Utenze, acquisti e manutenzione locali	€ 50.920,00
- Gestione veicoli aziendali/mezzi meccanici	€ 10.655,00
- Spese legali, Collegio sindacale e consulenze	€ 150.869,00
- Tributi locali, assicurazioni, amministrative	€ 87.000,00
- Canoni di concessione porto	€ 53.228,00
- Oneri finanziari bancari	€ 29.495,00
- Ammortamento attrezzature	€ 11.494,00
- Perdite su crediti, imposte e sanzioni	€ 25.000,00
- <u>Totale spese generali</u>	<u>€ 418.661,00</u>
-	
- <u>Riepilogo:</u>	
- costo manodopera indiretta	€ 309.816,00
- spese generali	€ 418.661,00
• Totale costi indiretti	€ 729.477,00

I costi indiretti hanno una incidenza sulla tariffa base da applicare alle Imprese pari ad euro 44,53 per giornata.

La tabella riepilogativa è la seguente,

Costi di gestione	728.000	$s = 310.000 + 418.000$	310.000 = 4imp.+pres.
Costo giornaliero di gestione	44,53	$t = s / c$	
Costo giornaliero totale	234,53	$z = m + r + t$	senza indennità turni

Da ciò consegue la perdita di esercizio che viene indicata nella seguente tabella da ripianare in caso di mancato raggiungimento dei turni di lavoro previsti :

Proiezione dei costi fisso e gestione con disavanzi generati				
Turni anno	16.884	10.513	-	6.371
	Fabbisogno	Realizzo 2017		Disavanzo
Introito x fisso giornaliero	827.316	515.137	-	312.179
Introito x costo gestione	726.012	452.059	-	273.953
	1.553.328	967.196	-	586.132

Definizione delle strategie d'intervento

Stante la centralità assunta dal costo della manodopera in relazione alla ridotta domanda di avviamenti, si rende necessaria un'adeguata strategia di riduzione degli occupati, di un contenimento sia pure temporaneo del costo del lavoro e/o di un contestuale incremento della domanda di turni di lavoro dalle Imprese.

In merito alla riduzione del numero di dipendenti potrebbe essere utilizzato lo strumento di incentivazione e di anticipazione della pensione. Il programma di ristrutturazione potrebbe prevedere la possibilità di raggiungere un accordo con sette dipendenti, tramite le OO SS, per richiedere all'INPS il riconoscimento della *isopensione* ex L. 205/2017. I dipendenti interessati raggiungeranno i requisiti pensionistici in ragione delle singole anzianità previdenziali, consentendo di ridurre l'attuale organico da 70 dipendenti a 63. Di seguito sono indicati gli oneri correlati alla procedura di *isopensione* con una previsione di avvio della procedura e quindi della relativa fuoriuscita del personale dal 1/10/2018.

Anno	dip.pensionati	retr/pensioni	contributi Inps
2018	0	112.900	37.300
2019	0	225.800	74.500
2020	0	215.800	71.200
2021	1	194.800	64.300

2022	1	184.800	61.000
2023	1	159.000	52.500
2024	2	90.000	29.700
2025	2	26.000	8.600
Totale	7	€ 1.209.000	€ 399.100

L'accoglimento dell'INPS dell'anticipo della data di pensionamento, consentirebbe un riposizionamento dei turni di lavoro sui dipendenti restanti, con i conseguenti benefici sul conto economico degli esercizi a venire.

Inoltre, quale **previsione positiva**, potranno intervenire gli effetti che deriverebbero dalle sentenze di accoglimento dei giudizi proposti **da 10 dipendenti**, per vedersi riconosciuti i benefici previdenziali riservati ai lavoratori che negli anni passati sono stati a contatto con l'**amianto**. Considerato il prospettato buon esito dei giudizi in corso, che prudenzialmente abbiamo valutato per il 50 per cento dei giudizi in corso, per cinque lavoratori, riteniamo che dalla metà del 2019 si potrebbe avere una riduzione del costo del lavoro corrispondente a:

2019 $n^{\wedge} 5 \text{ dip.} * \text{€ } 56.000 / 2 = \text{140.000,00}$

2020 $n^{\wedge} 5 \text{ dip.} * \text{€ } 56.000 = \text{280.000,00}$

Allo scopo alleghiamo la relazione sullo stato dei giudizi rilasciata dall'avv. Luigi De Pascale.

Ancora, potrebbe essere avviato un programma di incentivazione all'esodo, offrendo un adeguato risarcimento ai dipendenti che lascerebbero volontariamente il lavoro, a fronte di una adeguata offerta stimiamo che la

proposta potrebbe essere accolta da altri 5/6 dipendenti, contribuendo in tal modo ad una più sollecita riuscita del programma di riequilibrio.

Purtroppo l'aspetto negativo dell'applicazione della procedura di isopensione e di incentivazione all'esodo è costituito dalla mancanza di risorse adeguate della Compagnia per affrontare gli oneri conseguenti, in quanto la CULP ha ridotto considerevolmente negli ultimi anni il suo capitale netto utilizzato per la copertura delle perdite di esercizio, determinate principalmente dalla riduzione del numero di turni forniti alle Imprese.

La CULP ritiene necessario, comunque, proporsi per l'incremento in maniera significativa dei turni di lavoro, in modo da raggiungere il numero minimo di turni necessario per assicurare l'equilibrio economico/finanziario, e ciò potrà avvenire solo con l'incremento dei ricavi.

In tale ottica si auspica che al più presto l'Autorità di Sistema possa portare a termine il lavoro di monitoraggio dell'organico porto, in modo da poter individuare ed eventualmente specializzare il personale nei settori in cui maggiore è l'esigenza delle imprese, evitando che queste ricorrano all'assunzione di personale esterno, in modo che sia consentito alla CULP di svolgere correttamente e nello spirito della legge 84/94 la propria attività di qualificazione delle maestranze. Infatti è stato previsto che da ottobre 2018, inizieranno i corsi di qualificazione dei dipendenti con l'attivazione di specifici percorsi formativi per attività volte sia a rafforzare l'organizzazione aziendale e sia per affrontare al meglio le esigenze delle attuali dinamiche del lavoro portuale e di quelle previste con l'applicazione delle Z.E.S.. Abbiamo concordato un programma di collaborazione con una società di Formazione, la Elite sas, la quale come Ente Accreditato con il cod. 00940 presso la Regione Campania ed a Fondolavoro, predisporrà i piani formativi da realizzare per le seguenti figure professionali (allegata offerta formativa) :

Corso	ore	n^ partecipanti
Addetti conduzione carrelli semoventi elevatori	16	30
Autista – tug master RO –RO	16	30
Conduzione gru e trastainer	16	30
Corso strumenti Office	150	4
R L S	32	4
Corso Lingua inglese intermedio	150	20
Corso Lingua spagnola base	150	20
Addetti alla contabilità aziendale	150	4

La partecipazione ai corsi di qualificazione costituisce una parte importante del processo di riorganizzazione, in quanto consentirà alla Imprese di reclutare personale della CULP in possesso di idonea qualifica professionale da adibire a mansioni fino ad oggi precluse.

Inoltre, il potenziamento delle aree dedicate ai servizi *“turistici”* riteniamo possa aggiungere ulteriore occupazione ai lavoratori della scrivente, già impegnati nel servizio di trasporto bagagli, ma che riteniamo possano essere proficuamente impegnate anche nel servizio di deposito bagagli, analogamente a quanto già avviene nelle stazioni ferroviarie; nel servizio di assistenza alla viabilità, oltre che dei servizi per quanto concerne l’assistenza ai disabili e le attività di pronto soccorso ed antincendio.

Ci proponiamo, attraverso la qualificazione del personale addetto, con il consenso dell’Autorità di Sistema Portuale, di partecipare ai bandi di gara che saranno

pubblicati per l'affidamento dei servizi all'interno del Porto di Napoli, per favorire l'incremento dell'occupazione dei ns dipendenti.

Pur nella generale tendenza alla riduzione del numero degli avviamenti, per le ragioni ampiamente spiegate, occorre comunque sottolineare il ruolo tuttora centrale rappresentato dal lavoratore portuale/temporaneo nella gestione operativa delle operazioni portuali. Un maggiore utilizzo dei ns Lavoratori costituirebbe, specie nei settori più specializzati come quello dei container, un apporto di sicuro valore nell'operazioni di imbarco e sbarco, analogamente a quanto oggi già avviene per le merci sfuse ed in alcune attività legate ai traghetti.

Piano economico 2015/2020

L'allegato piano economico espone lo sviluppo dei dati economici **consuntivi** per il triennio **2015/2017** e quelli **presunti** per i tre anni successivi.

Di seguito si indicano i principali valori economici riportati nei bilanci dell'ultimo triennio, comparati al numero dei turni lavorati e dei dipendenti occupati al 31 dicembre di ogni anno.

	2015	2016	2017
Ricavi	3.488.569	3.273.839	2.893.598
Turni di lavoro	12.326	12.403	11.320
dipendenti	82	79	72

Perdita di esercizio	-307.575	-398.107	-277.250
----------------------	-----------------	-----------------	-----------------

Si riporta di seguito lo sviluppo dei costi di gestione degli ultimi tre esercizi:

costi in bilancio	2015	2016	2017
manodopera	2.987.722	2.988.717	2.513.977
Costo amministrativi	279.596	286.141	230.265
Oneri finanziari	43.916	19.646	29.172
Costi di gestione	484.910	377.447	440.212

Dall'analisi dei dati riportati si evince che i ricavi conseguiti nel 2017 sono diminuiti rispetto al 2015 del 17%, lo stesso per il costo della manodopera che si è ridotto grazie alla cessazione del rapporto di lavoro con dieci dipendenti nel triennio, ma soprattutto per una migliore organizzazione del lavoro ed alla collaborazione mostrata da alcune Imprese. Tali iniziative hanno consentito di contenere le perdite di esercizio, che sostanzialmente soffrono dell'incidenza delle spese di gestione. Si palesa che le tariffe applicate remunerano quasi esclusivamente il costo della manodopera, proprio in ragione del loro mancato adeguamento nel corso degli ultimi otto anni, oltre ovviamente alla progressiva riduzione dei turni di lavoro, per cui le spese fisse gravano in modo certamente più evidente sul costo specifico delle prestazioni svolte. Di seguito si indica l'incidenza del costo di manodopera e delle spese generali sui ricavi per servizi svolti:

	2015	2016	2017
Manodopera	85,64%	91.29%	86,88%
Costi amministrativi	8.01%	8.74%	7,96%
Altri costi di gestione	13.90%	11.53%	15.21%

La diminuzione del numero degli addetti rappresenta un primo elemento di coerenza con il disposto della Legge di Stabilità del 2018, percorso che la Legge assiste anche nei prossimi anni con un necessario piano di risanamento da realizzare parallelamente alla disponibilità dei sostegni occupazionali previsti dalle norme. E' da notare, in tema di organico, che il numero attuale è caratterizzato anche da quattro unità che per ragioni sanitarie sono inidonee, in tutto o in parte, al lavoro operativo, pertanto anche per questi lavoratori potrebbero essere utilizzati gli strumenti di ricollocazione previsti dalle attuali norme della Legge di Stabilità, favorendo una ulteriore riduzione del personale, e sollevando in tal modo da un significativo aggravio di costi la CULP, priva dei correlati ricavi da lavoro per tali unità. Considerata la recente proroga al 28/01/2020 dell'autorizzazione prevista dall'Autorità di Sistema Portuale per lo svolgimento delle attività ex art 17, riteniamo utile proporre il budget di previsione per gli esercizi 2018/2020, tenuto conto della necessaria riduzione della manodopera, della riduzione del

costo del lavoro (15% nel 2018, 10% nel 2019, 5% nel 2020) e di un numero di avviamenti minimo adeguato al nuovo organico.

Determinazione organico con fuoriuscita progressiva del personale (tra isopensione e riconoscimento amianto): riduzione prevista cinque unità tra il 2019 ed il 2020 organico operativo 31/12/2018 64 unità + 5 organico tecnico/amm.vo totale 69 –

Anno 2019 uscita presunta 4 unità org.op. 60 – org. amm.vo 5 totale 65

Anno 2020 uscita presunta 1 unità org. Op. 59 – org. Amm.vo 5 totale 64

Fabbisogno turni di lavoro anno 2018 $64 \times 252 = 16128$ turni

Fabbisogno turni di lavoro anno 2019 $60 \times 252 = 15120$ turni

Fabbisogno turni di lavoro anno 2020 $59 \times 252 = 14868$ turni

	2018	2019	2020
RICAVI tipici	3.000.000	3.000.000	3.100.000
Ricavi da servizi	50.000	70.000	90.000
Turni di lavoro	11.500	11.500	11.500
Dipendenti oper.vi	64	60	59
Manodopera	2.800.000	2.670.000	2.620.000
Altri costi di gest.	410.000	400.000	400.000

Risultato esercizio	-160.000	0,0	+170.000
----------------------------	-----------------	------------	-----------------

CONCLUSIONI

L'insieme delle analisi e delle valutazioni svolte, indica come sia urgente e necessario disporre di un piano di riorganizzazione e risanamento della Compagnia che anche attraverso un programma di riduzione del proprio organico operativo, dovrà concordare con le Imprese e con l'Autorità una formula di aggiornamento delle tariffe o di particolari meccanismi che incentivino TUTTE le Imprese che operano nel Porto di Napoli ad utilizzare i servizi della Compagnia, in modo da garantire la copertura degli oneri di gestione della CULP attraverso l'incremento dei turni di occupazione o la diretta partecipazione delle Imprese al costo a copertura dei turni previsti e non utilizzati.

Anche le disposizioni della Legge di Stabilità 2018 costituiscono l'occasione per procedere alla definizione di un programma di riordino delle condizioni economico finanziarie della Compagnia Unica, che comunque in questi anni ha consentito e consente agli Operatori portuali di rispondere alle mutate esigenze della domanda, garantendo al Porto di Napoli la capacità di prestare servizi adeguati per ogni merce ed in ogni circostanza.

Si chiede, a questa On.le Autorità di Sistema Portuale, l'adozione di idonei provvedimenti volti ad evitare il grave pregiudizio occupazionale alla CULP e le

conseguenze che ne deriverebbero alla operatività del Porto. In conformità a quanto previsto dalle vigenti normative di settore, si richiedono gli interventi a sostegno degli insufficienti ricavi da avviamenti registrati negli ultimi anni, che hanno pregiudicato la remunerazione dei costi di funzionamento della struttura sostenuti ed accollati alla CULP, determinando il denunciato squilibrio economico/finanziario. Gli squilibri verificatisi negli ultimi anni hanno compromesso il regolare andamento della ns finanzia, che vede sempre più necessario il ricorso al sistema bancario, il quale in ragione dei bilanci di esercizio che per più anni sono stati in perdita, non concede il necessario sostegno, rendendo sempre più difficoltoso il regolare assolvimento degli impegni assunti. La partecipazione della CULP e dei suoi Soci ai sacrifici necessari al risanamento economico finanziario della Società è testimoniata dal **contributo straordinario di solidarietà** che ogni Socio/dipendente ha volontariamente e puntualmente pagato e paga **da aprile 2017**. Il contributo di solidarietà ha consentito nel 2017 un risparmio di circa **€ 270.000,00** sul complessivo costo della manodopera dell'anno, consentendo una riduzione della perdita finale di esercizio. Nei primi sei mesi del 2018 i Soci hanno già contribuito con ulteriori **€ 220.000,00** alla riduzione dei costi di gestione a testimonianza del loro tangibile contributo economico volto a consentire la prosecuzione dell'attività. In merito si precisa che tale contributo, in presenza dell'intervento di sostegno dell'Autorità di Sistema Portuale, verrà mantenuto ancora per il corrente anno all'attuale aliquota del 15%, e che dal

primo gennaio 2019 verrà ridotto al 10%. Una verifica strutturale sarà posta in essere congiuntamente all'Autorità di Sistema nel corso del mese di giugno del 2019 e, qualora ne ricorrano le condizioni, la percentuale di contributo a carico del lavoratore sarà ridotta al 5 per cento per poi scomparire nel 2020 per effetto del raggiunto equilibrio strutturale della Società.

Il piano di ristrutturazione intende essere uno strumento al quale debbano concorrere gli sforzi della cooperativa ed il supporto finanziario della Adsp, entro il perimetro fissato dalla legge. Ci auguriamo l'adesione al percorso di ridanamento individuato nel Piano al fine di consentire la serena e produttiva prosecuzione della nostra attività nel Porto di Napoli.

Soc. Coop. C U L P

TABELLA TURNI/TARIFFA

PROPOSTA TURNI	totale turni	prima fascia	secinda fascia	terza fascia	quarta fascia	tariffa per fasce				TARIFFA MEDIA
						tariffa base	sconto II fascia	sconto III fas.	sconto IV fas. - tot. Fatt.presunto	
	16500	5500	4500	3500	3000	245,02	234,5	223,5	210,5	
DE LUCA	6000	2000	1636	1273	1091	490040,00	383727,27	284454,55	229636,36	1387858,18
GNV	4000	1333	1091	848	727	326693,33	255818,18	189636,36	153090,91	925238,79
CONATECO	2000	667	545	424	364	163346,67	127909,09	94818,18	76545,45	462619,39
KLINGEBERG	2500	833	682	530	455	204183,33	159886,36	118522,73	95681,82	578274,24
TFG	1500	500	409	318	273	122510,00	95931,82	71113,64	57409,09	346964,55
	16000	5333	4364	3394	2909					3700955,15
										231,31

NOTE INTEGRATIVE TRASMESSE IN DATA 13-11-2018 ALL'ADSP DEL MAR TIRRENO CENTRALE

ISO PENSIONE

Per quanto riguarda lo strumento della iso-pensione, lo stesso permette di ottenere la riduzione dell'organico sia tecnico-amministrativo che operativo, generando quindi due effetti concomitanti di riduzione spesa: il primo ed immediato effetto è sul costo del personale tecnico amministrativo per un minor esborso determinato dalla sostituzione di personale anziano, proveniente dalla ex Compagnia Portuale e quindi con maggior onere derivante dall'applicazione dei benefici contrattuali, con personale giovane il cui costo è sicuramente inferiore; il secondo effetto benefico è generato dalla riduzione del personale operativo, che crea una minore necessità di turni di lavoro e quindi il raggiungimento del pareggio economico con circa 1500 turni in meno. D'altro canto anche la spesa non deve essere effettuata in un'unica soluzione ma può essere dilazionata nel tempo, anche se garantita con polizza fideiussoria bancaria, con pagamenti mensili o trimestrali.

QUOTA CENTO

Purtroppo la quota cento non genera alcuna possibilità di uscita, al momento, essendo legata al raggiungimento dell'età minima di anni 62, che come dai dati precedentemente evidenziati, una sola unità ha raggiunto il requisito dell'età ma non risultano contributi tali da permettergli l'accesso alla quota cento.

RIDUZIONE COSTI SPESA

Allo stato non è possibile prevedere alcuna ulteriore riduzione in quanto la stessa potrebbe essere determinata, come innanzi indicato, dalla applicazione della iso-pensione e quindi dalla sostituzione di personale anziano con personale giovane (tecnico amministrativo). Per quanto riguarda altre spese non derivanti da costi per il personale, sulle stesse si è già operato nel recente passato una notevole riduzione passando da circa Euro 500.000 annui agli attuali circa Euro 250.000 annui. Le spese attualmente preventivabili sono quelle strettamente necessarie al funzionamento della Cooperativa. In particolare, ci è stato posto il problema del costo del Presidente. Il costo indicato in relazione è omni comprensivo sia della retribuzione che della contribuzione aziendale e di tutti gli oneri indiretti quali tfr, premio Inail ecc.

Il tutto è commisurato da quanto previsto dal CCNL di categoria per i dirigenti amministrativi e non già per i quadri aziendali, la cui retribuzione è di gran lunga superiore. Lo stesso Presidente non percepisce altre indennità legate alla carica, così come anche i consiglieri di amministrazione che fanno parte della area operativa e quindi ricevono la retribuzione in funzione delle mansioni ad esse affidate.

IL PRESIDENTE

Pierpaolo Castiglione

IL VICE PRESIDENTE

Pasquale Puopolo

IL CONSIGLIERE

Antonio Iovine