

## QUALE SARA' IL FUTURO PER AMSA?

A fine novembre sono stati comunicati il Piano Economico Finanziario 2013-2015 e le linee d'indirizzo di medio-lungo termine del Gruppo A2A. Da essi apprendiamo che A2A si attende, nel giro di pochi anni, di ridurre il proprio debito di 1,3 miliardi (non milioni) di Euro, a seguito di una serie di operazioni tra cui si segnala anche la "cessione di quote di minoranza in società operative, con mantenimento del controllo e della gestione industriale". Una frase che suona piuttosto sinistra e che preoccupa soprattutto se viene riletta alla luce di quanto si prospetta per Amsa.

Infatti, per quanto riguarda Amsa il suddetto documento esprime l'intenzione di una profonda riorganizzazione con l'obiettivo di "incrementare l'efficienza operativa e la riduzione dei costi mediante progetti di integrazione e

riorganizzazione delle attività". Nello specifico, per quel che ci è dato capire, A2A intende scorporare da Amsa la parte impiantistica redditizia, ovvero il termovalorizzatore, facendolo confluire in A2A Ambiente. Lo stesso documento infine afferma che "per le attività a diretto servizio delle comunità locali (raccolta e spazzamento) verranno mantenute autonomie societarie".

Il Sindacato Padano esprime la più forte contrarietà a questo progetto di riorganizzazione che, per come si configura, spezza l'unicità del ciclo ambientale per motivazioni esclusivamente finanziarie, distaccando da Amsa la parte più redditizia e lasciandola quindi con la sola parte relativa a raccolta e spazzamento.

*segue a pag.4*

### **Firmato l'accordo per obiettivi per il quadriennio 2013 - 2016 alla Campo dei Fiori di Daverio (VA)**

Buone notizie dalla Campo dei Fiori, azienda di Daverio, nel varesotto, che dal 1947 produce burro, formaggio fuso e spremute fresche: è infatti stato raggiunto un accordo tra Direzione Aziendale, R.S.A. e Sindacato Padano per il rinnovo del premio per obiettivi per il quadriennio 2013 - 2016.

Domanda: *Sig. Fabio Binda, a lei che è RSA del Sinpa all'interno della Campo dei Fiori di Daverio, chiediamo in cosa consista tale accordo e in che modo rappresenti una buona notizia per i lavoratori.*

Risposta: Credo che in un momento drammatico come questo, dove le aziende chiudono, i lavoratori rimangono senza lavoro e le famiglie fanno fatica ad arrivare a fine mese, l'accordo raggiunto rappresenti un importante risultato. Con la firma di quest'accordo, infatti, i lavoratori della Campo dei Fiori avranno più soldi in busta paga e l'azienda potrà rilanciarsi sul mercato con nuove produzioni. Tra i punti fondamentali e prioritari segnalò anche l'impegno dell'azienda a mantenere il livello occupazionale attuale che potrà garantire una certa tranquillità per i prossimi anni.

*segue a pag.2*



**pagina 3**

### **AUTOFERROTRANVIARI: SILENZIO SULLA TRATTENUTA PER CHI AVEVA ADERITO AL "FONDO ROMA"**

**pagina 2**

### **Ottimo premio di partecipazione per gli obiettivi raggiunti dai lavoratori della Mil Mil 76 di Landiona (Novara)**

## Firmato l'accordo alla Campo dei Fiori di Daverio (VA) ad illustrarcelo il nostro RSA Fabio Binda

*segue dalla prima* Il tutto facendo leva su attività di riorganizzazione, istituzione di nuovi cicli di lavorazione ed ottimizzazione di quelli esistenti; è stato inoltre individuato un punto fermo di verifica aziendale nel mese di gennaio 2015 laddove si andranno a controllare il quadro economico, il premio per obiettivi, la situazione aziendale ed occupazionale.

*D: Quali ripercussioni avrà tale accordo sull'orario di lavoro? Verrà ridimensionato?*

*R:* Oltre ad aver concordato tra le parti che l'orario di lavoro nei reparti produttivi rimarrà invariato ed eventuali modifiche collettive dell'orario di lavoro verranno sempre preventivamente comunicate alle R.S.A., nel contesto dell'accordo è stato individuato un meccanismo di flessibilità che verrà definito con la Rappresentanza Sindacale Aziendale nei periodi di lavoro e di fermo, entro il mese di dicembre dell'anno precedente. Inoltre, i giorni lavorati in flessibilità e non goduti, entro 365 giorni da quello lavorato, verranno retribuiti con la maggiorazione del 45%, dedotto il 20% erogato in precedenza. Al singolo lavoratore verrà consentito di scegliere il percepimento della sola maggiorazione del 45% e di maturare nel contempo il diritto ai riposi compensativi delle prestazioni effettuate.

*D: Lei ha parlato di premio per obiettivi. In che cosa consiste?*

*R:* Annualmente verrà erogato, con saldo paga nel

mese di gennaio, un premio subordinato, almeno, al mantenimento degli attuali livelli produttivi misurati convenzionalmente con il valore del fatturato aziendale dell'anno 2012. Altro elemento che andrà a incidere sull'erogazione del premio per obiettivi sarà la presenza individuale in azienda; di conseguenza è stata stilata una tabella che assegna ad ogni lavoratore un premio massimo di 400€. Vorrei inoltre aggiungere che verrà presa in considerazione la possibilità di realizzare progetti di formazione specifici, come già fatto in passato, legati a situazioni che derivano dalla stagionalità dei prodotti.

*D: Un accordo che pare contenga diversi vantaggi e tutele per i lavoratori, è così?*

*R:* Sì, tra l'altro, come previsto nell'accordo precedente, viene mantenuta in essere la convenzione che l'impresa ha stipulato con l'asilo infantile di Daverio, riconoscendo agevolazioni a tutti i figli dei dipendenti della Campo dei Fiori.

*D: Ma quali sono state le difficoltà nel portare a casa tale risultato?*

*R:* Devo riconoscere che la trattativa è stata difficile, forse la più complessa degli ultimi anni ma, grazie al contributo e alla fiducia che i lavoratori hanno dimostrato nei miei confronti e nei confronti del Sindacato Padano, abbiamo raggiunto un importante risultato. Faccio presente che l'accordo è stato votato dall'assemblea dei lavoratori all'unanimità, un risultato davvero straordinario. Un grazie a tutti i lavoratori.

## Ottimo premio di partecipazione per gli obiettivi raggiunti dai lavoratori della Mil Mil 76 di Landiona (Novara)

Grazie anche all'impegno dei nostri due rappresentanti sindacali, Fabio Barbero ed Alessandro Sella, alla Mil Mil 76 S.p.a., azienda piemontese della Mirato Group di Landiona con stabilimenti in provincia di Novara, che produce cosmetici per la bellezza e prodotti per l'igiene della persona, è stato definito l'accordo sul raggiungimento degli obiettivi per il riconoscimento del premio di partecipazione per l'anno 2012. Hanno contribuito all'acquisizione di una consistente quota a vantaggio dei lavoratori, la positiva redditività aziendale calcolata mediante alcuni indicatori:

1. indicatore di produttività legato alla quantità prodotta esclusivamente nello stabilimento della Mil Mil, superando l'anno 2011 del 4%;
2. indicatore di qualità legato al mantenimento della

certificazione ed alle non conformità rilevate separatamente per competenza ai sei reparti



produttivi ed agli uffici, comunicando alla R.S.U. ogni non conformità rilevata ai relativi reparti;

*segue a pag.3*



3. indicatore numero di articoli, che rileva gli articoli prodotti internamente e quelli prodotti esternamente con gestione interna;

4. indicatore numero pezzi movimentati nel magazzino spedizioni, identificando la quantità di pezzi movimentati rapportandoli alle ore lavorate nel detto reparto.

Avendo raggiunto tutti gli obiettivi sopra indicati, i lavoratori potranno beneficiare di una quota indicativa di 1.700 € che verrà erogata con la retribuzione di marzo 2013. In via sperimentale quest'anno è stato introdotto un correttivo legato alle intere giornate di assenza dal lavoro, escludendo dal

conteggio infortunio, maternità obbligatoria, ferie, riduzione di orario, licenza matrimoniale, ricoveri ospedalieri con relativa convalescenza, assemblee retribuite, permessi sindacali, permessi legge 104 e donazioni sangue. Nel dettaglio chi non avrà fatto assenze ingiustificate, assenze per permessi non retribuiti o per malattia, avrà il premio base incrementato del 20% ed i lavoratori si ritroveranno in busta paga 2040 €, cifra che andrà percentualmente e gradualmente a diminuire il valore base, raggiungendo la diminuzione massima dell'80% per chi, nell'arco dell'anno lavorativo, avrà effettuato oltre 51 giorni di assenza.

### **AUTOFERROTRANVIERI: SILENZIO SULLA TRATTENUTA PER CHI AVEVA ADERITO AL "FONDO ROMA"**

Nella busta paga di settembre gli autoferrotranvieri si sono ritrovati un'amara sorpresa alla voce "CONTRIBUTO DI SOLIDARIETA": una trattenuta aggiuntiva regalata dal governo Monti con il cosiddetto decreto "Salva Italia" (Decreto Legge 201/2011) poi convertito dalla legge 22 dicembre 2011, n.214.

Chi era iscritto al fondo di categoria fino al 1995 (Fondo Roma per gli autoferrotranvieri) dovrà versare la "quota di solidarietà" fino a dicembre 2017. Questo danneggia i lavoratori che hanno versato più Irpef, non ricevendo in cambio nessun beneficio, visto che il Fondo Roma è stato chiuso il primo gennaio 1996.



Ci sembra che questo sia l'ennesimo "balzello" passato come al solito sotto silenzio, dal momento che le forze sociali hanno condiviso l'emendamento senza nessuna obiezione.

Per i lavoratori attualmente in forza verrà effettuata indistintamente a tutti una trattenuta dello 0,5%.

Di seguito riportiamo, invece, la tabella pubblicata sul sito Inps che indica il prelievo retroattivo dal 1 gennaio 2012 al 31 dicembre 2017 a carico dei pensionati ex autoferrotranvieri che avevano aderito al fondo di previdenza.

<b>Anzianità contributiva al 31/12/1995</b>	
<b>Ex fondo previdenza trasporti</b>	
da 5 a 15 anni	trattenuta 0,3%
da 15 a 25 anni	trattenuta 0,6%
oltre 25 anni	trattenuta 1%

Nell'ultimo decennio sono state apportate numerose modifiche al sistema previdenziale ma evidentemente non è bastato innalzare l'età pensionabile. E' infatti stato trovato un altro modo per mettere le mani nelle tasche dei lavoratori, questa volta a discapito degli autoferrotranvieri, i quali dovranno restituire i versamenti previdenziali pagati di tasca propria.

Quello che ci lascia perplessi è l'omertà che circonda questa situazione: i sindacati della tripla, probabilmente complici del sistema, se ne stanno in silenzio, attendendo forse pazientemente che l'arrabbiatura dei lavoratori passi.

Non sarebbe meglio che questi sindacalisti smettessero di fare gli assicuratori, gestendo fondi integrativi di pensione e sanità, e tornassero a fare i sindacalisti come una volta?

*A cura dell'R.S.A Michele Cataldi*

segue dalla prima

**QUALE SARA' IL FUTURO PER AMSA?**

Amsa è stata costruita dai lavoratori, è entrata nel gruppo A2A con bilanci in ordine e con capacità di agire anche autonomamente. In questi anni l'azienda ha proseguito la propria attività svolgendo il proprio servizio alla cittadinanza di Milano; sicuramente si poteva fare anche meglio, tutto è migliorabile, ma certamente quel che viene fatto non è poco. La stessa A2A incassa da anni il contributo degli utili di Amsa che non è un peso, ma una risorsa. Alla luce di tutto questo ribadiamo la nostra contrarietà alla separazione della parte impiantistica da quella operativa; nel documento di A2A la si



giustifica per "consentire di mantenere efficace il processo decisionale ed elevato il livello di qualità del servizio richiesto". Come se per far questo occorresse scorporare il termovalorizzatore. Ci sembra invece che si tratti di una manovra finanziaria che apre anche la strada a future dimissioni/cessioni della parte meno redditizia del servizio, ovvero la parte raccolta e spazzamento.

Il Sindacato Padano chiede che venga espressa, quanto prima, l'intenzione dei vertici aziendali e del Comune di Milano rispetto al processo riorganizzativo e ribadisce il proprio impegno mirato ad evitare una frammentazione di Amsa.

**i Sin.Pa.tici** Nelle scorse settimane si è appreso dalla stampa che l'Isfol, l'ente pubblico di ricerca vigilato dal Ministero del Lavoro, avrebbe utilizzato collaboratori come veri e propri lavoratori dipendenti. I contratti utilizzati da questo Istituto (contratti di collaborazione coordinata e continuativa) sarebbero infatti risultati non genuini in quanto avrebbero celato veri e propri rapporti di lavoro subordinato. Questo è quanto sarebbe emerso da un'indagine degli Ispettori del Lavoro compiuta presso l'Isfol. Un ottimo esempio di coerenza all'italiana... e per rimanere coerenti il Ministro Fornero non ha proferito parola sulla questione, nemmeno incalzata dalle "Iene" a più riprese.

**Modalità di tesseramento al Sin.Pa.****Tesseramento con delega**

E' possibile iscriversi al Sin.Pa. tramite delega con trattenuta mensile in busta paga. L'iscrizione con delega può avvenire esclusivamente rivolgendosi alle sedi del Sin.Pa.

**Tesseramento diretto**

Il tesseramento diretto al Sin.Pa. ha validità annuale dalla data della sottoscrizione e consente all'iscritto di usufruire di tutti i servizi forniti dalla Organizzazione alle condizioni

agevolate concesse agli associati. Per iscriversi è necessario contattare la Segreteria Generale del Sindacato Padano telefonando allo 02.89514208 dal lunedì al venerdì in orario di ufficio.



**Sindacato Padano**

Informatore mensile realizzato dalla Segreteria Generale del Sindacato Padano via del Mare 95 21042 Milano tel. 02.89514208 fax 02.89540460

[www.sindacatopadano.org](http://www.sindacatopadano.org)

**Sin.Pa. informa**

stampato in proprio  
ad uso manoscritto

**TUTTI I SERVIZI SIN.PA.**

*i nostri servizi presso la sede di Milano in via del Mare 95, sono a disposizione servizi di carattere sindacale, fiscale e previdenziale*

**UFFICIO VERLENZE**

Tutti giorni dal lunedì al venerdì orario 9.30 - 13.00 e 14.00 - 18.00 servizi di:

- controllo buste paga
- elaborazioni conteggi
- calcolo Tfr
- impugnazioni licenziamenti
- sanzioni disciplinari

- consulenza in materia contrattuale
- assistenza nella preparazione e stipula contratti
- consulenza generica

**ASSISTENZA FISCALE E PREVIDENZIALE**

Previo appuntamento telefonico, un funzionario è a disposizione degli associati per:

- pratiche pensionistiche
- compilazione mod.730, Unico, IMU
- servizi di patronato
- consulenza previdenziale