

## IL CONTRIBUTO DEI LAVORATORI PER “LA NUOVA TIRRENIA”

La procedura di vendita del più importante “pezzo” di quella che è stata la Tirrenia di Navigazione S.p.A. è ormai alle battute finali ed è auspicabile che essa si concluda positivamente; ovvero con l’assegnazione del ramo aziendale “vivo” ad un compratore. Il punto di vista dei lavoratori, peraltro largamente coincidente con quello dell’interesse generale per un servizio efficace ed efficiente, esige che il compratore, oltre ai requisiti di affidabilità economica e finanziaria (sia per la capacità di formulare una congrua offerta sia soprattutto per la capacità industriale di garantire i servizi per la durata della “nuova convenzione”), dimostri la volontà concreta di guardare al di là dei limiti temporali della “nuova convenzione”; e quindi sappia proporre **un progetto fondato sull’espansione dei servizi che non sia generico ed abbia la forza e la credibilità di un vero piano industriale articolato per:**

1. assolvimento degli obblighi di servizio: navi, linee e frequenze;
2. nuove aree d’interesse commerciale in Italia e nel Mediterraneo per la crescita e lo sviluppo delle attività;
3. investimenti sulla flotta ed acquisizione di nuove unità rivolte sia all’elevazione degli standard del servizio offerto che allo sviluppo delle linee oltre il servizio dovuto;
4. sviluppo della rete di acquisizione commerciale;
5. riorganizzazione aziendale e dei servizi a terra, innalzamento al più alto grado delle sinergie terra-bordo;
6. investimenti sul personale navigante ed amministrativo con l’obiettivo di:
  - ❖ ampia rimotivazione e fidelizzazione al programma di rilancio del servizio e di sviluppo;
  - ❖ valorizzazione e pieno utilizzo delle professionalità esistenti;
  - ❖ programma di medio termine per l’abbassamento dell’età anagrafica media a terra e a bordo;
  - ❖ riconoscimento del merito attraverso programmi d’incentivazione economica per obiettivi.

I lavoratori hanno consapevolezza dei limiti di tutela che la legge garantisce in questa fattispecie di cessione di azienda o di ramo aziendale. Infatti decadendo l’applicabilità dell’articolo 2112 del c.c., ai sensi dell’articolo 56 del D.Lgs. 270/99, non vi è l’obbligo da parte dell’acquirente di conservare i diritti maturati dai lavoratori al momento della cessione. **Tuttavia, nell’ambito di un serio progetto di rilancio e sviluppo dei servizi, esiste certamente, e quindi può essere acquisita, la possibilità di salvaguardare i livelli reddituali dei singoli dipendenti a prescindere dalla conservazione o meno dei contratti collettivi vigenti di area Fedarlinea.**

Questo è il primo fondamentale ed ineludibile obiettivo cui la procedura di “consultazione sindacale” stabilita dall’articolo 63, comma 4 del medesimo decreto legislativo 8 luglio 1999 n° 270 dovrà dare positiva risposta.

Il quadro normativo entro cui è possibile agire è oggettivamente abbastanza ristretto ma lo spazio per un accordo sindacale capace di preservare gli interessi sostanziali dei lavoratori esiste e va

perseguito con intelligenza evitando “guerre di religione” fondate su ragioni che, seppur naturali, comunque confliggono con le norme regolatrici dei processi di amministrazione straordinaria oltretutto con le norme europee di tutela del mercato.

E' utile riepilogare in sintesi l'ambito normativo entro cui deve svolgersi l'azione sindacale perché è in detto contesto che va impostata la trattativa con le controparti al fine di raggiungere un valido accordo per i lavoratori.

1. La procedura sindacale ha inizio solo dopo che il compratore del “compendio Tirrenia” sarà stato individuato;
2. il contratto di compravendita include, ex legge, l'obbligo del compratore di mantenere per due anni il rapporto di lavoro con i dipendenti in forza al momento della cessione;
3. il compratore ai sensi di legge non è obbligato al riconoscimento dei diritti acquisiti dai lavoratori al momento della cessione;
4. va individuata – auspicabilmente concordata con le OO.SS.- la tipologia (per comparto di dipendenti) dei contratti di lavoro da applicare al personale;
5. va regolata con il Commissario Straordinario la condizione di rapporto che dovesse venire a crearsi a seguito del volontario rifiuto individuale del lavoratore al passaggio con il compratore.

All'interno di queste coordinate vanno dunque definiti gli obiettivi dell'accordo sindacale da rivendicarsi avendo ben presente le aree di responsabilità e le competenze che caratterizzano le controparti.

In una situazione complessa come quella che ci è di fronte occorre la lucidità e la fermezza di non sovrapporre questioni e richieste; risulta quindi determinante per l'economia e l'efficacia dei risultati agire con l'impostazione di **una vera e propria piattaforma sindacale** strutturata per punti tra cui distinguere gli **obiettivi immediati** e gli **obiettivi da realizzare nell'ambito temporale relativo agli impegni sull'occupazione**.

## **RICHIESTE DA FORMULARE ALL'ACQUIRENTE**

### **Obiettivi della prima fase**

1. Estensione delle garanzie occupazionali oltre i due anni recepiti ex legge nel contratto di compravendita. Il maggior tempo richiesto risulta certamente utile alla nuova proprietà per realizzare il massimo efficientamento aziendale senza traumi occupazionali.
2. Mantenimento del reddito individuale misurato alla data della cessione, attraverso la corresponsione di importi **non assorbibili**. E' importante sottolineare come sia cosa ben diversa, questa, rispetto alle garanzie salariali da realizzarsi col mero mantenimento dei contratti in vigore.
3. Realisticamente occorre prevedere che, nel corso del periodo di garanzia occupazionale, possa rendersi evidente un problema di eccedenza occupazionale sia a bordo che negli uffici. Premesso che è anche nell'interesse dei lavoratori che non si ripropongano e non si trascino nel tempo pesantezze ed inefficienze come quelle che si sono fin qui conosciute; ove si dovesse per motivi oggettivi fronteggiare un problema di esuberi, occorre concordare fin da subito un sostegno al reddito con forme idonee di integrazione

delle indennità di CIGS (ove il suo ricorso si rendesse necessario). Inoltre occorre concordare l'attivazione di incentivi economici all'esodo volontario sia per offrire un'alternativa in caso di esuberi sia per aprire la strada al cambiamento generazionale tra i lavoratori. Altra strada da percorrere in tal senso sarebbe quella del reimpiego del personale esuberante attraverso il recupero di alcune attività attualmente svolte da enti esterni.

4. Definizione bilaterale dei contratti collettivi nazionali da applicare al personale di ogni singolo comparto (Comandanti/Direttori M., Ufficiali, Sottufficiali e Comuni, Amministrativi) ma con uniformità di indirizzo per area (Fedarlinea o Confitarma). Superamento mediante unificazione dei molteplici "turni particolari" del personale navigante.
5. Riconoscimento convenzionale dell'anzianità ai fini normativi e di posizione di ruolo.
6. Rifacimento ex novo dei contratti di 2° Livello legandoli fortemente ai risultati aziendali, ad obiettivi di produttività ed al merito.

## **Obiettivi strategici di medio lungo termine**

### **Premessa**

Al fine di inquadrare e correttamente definire le richieste per il raggiungimento degli obiettivi di prospettiva, occorre avere ben chiaro il fatto che una prospettiva ambiziosa di sviluppo non è né automatica né esclusivamente dipendente dalla volontà della nuova proprietà. Anzi una siffatta idea di futuro aziendale, per essere credibile, deve innanzitutto essere **"rivendicata"** dai lavoratori, **facendo in modo che il tema dello sviluppo produttivo diventi la vera ragion d'essere di tutta la complessa partita che sta di fronte ai dipendenti.**

Da parte di un corpo lavorativo che mediamente nel suo complesso presenta un'anzianità sia anagrafica che di servizio assai elevata, è infatti naturale la propensione a circoscrivere il proprio orizzonte d'interesse verso il lavoro nel raggio di un periodo medio-breve che tendenzialmente, dunque, esclude un disegno strategico basato sull'idea di crescita dei servizi e quindi di una espansione dell'attività dell'azienda.

Vi è il rischio cioè che si possano contrapporre due modi di intendere la prospettiva: uno che guarda alla conservazione dell'esistente e l'altro che si proietta nel futuro immaginando un ambito di attività più ampio. In astratto il più accattivante è indubbiamente il secondo: in concreto potrebbe prevalere il primo. E' infatti sempre più sicuro afferrare le convenienze del momento piuttosto che mettersi in gioco con le incertezze del domani.

Quest'atteggiamento avrebbe evidentemente il significato di un sostanziale disinteressarsi del futuro (se non del proprio di quello dei possibili lavoratori di domani).

La prima delle opzioni, di fatto, rende inevitabile la decadenza di ogni obiettivo strategico o, nella migliore delle ipotesi, **rimette nelle mani "dei padroni del vapore" l'assoluta discrezionalità sul domani aziendale e fatalmente toglie i lavoratori dal ruolo di protagonisti.**

Quest'onesta premessa, che è anche un'analisi oggettiva delle cose e degli stati d'animo delle persone, mette per contrasto in luce e consente di capire come la vera linea innovatrice, che divide il passato dal futuro e che si deve avere il coraggio e la tenacia di costruire, sia quella dello sviluppo; un indirizzo che va ricercato e voluto dai lavoratori e da essi prospettato come sfida lanciata a chi risulterà assegnatario del "compendio cabotaggio" oltre che rappresentato come il vero valore aggiunto nel progetto di rilancio di "un'azienda storica" nel settore dei trasporti marittimi nazionali.

I punti che seguono sono e debbono essere il vero punto nodale della piattaforma rivendicativa su cui i lavoratori debbono impegnare ogni energia con intelligenza e capacità di azione.

1. Definizione degli investimenti per l'ammmodernamento della flotta per lo svolgimento dei servizi previsti nella convenzione pluriennale con lo Stato.
2. Nuovo piano industriale soprattutto rivolto all'individuazione delle direttrici geografiche e commerciali per l'espansione dei servizi di trasporto RO/RO.  
Tra le aree d'interesse se ne possono segnalare tre in particolare: Le dorsali Nord/Sud dell'Adriatico e del Tirreno, Le relazioni coast to coast verso i paesi Adriatici (vedi le prospettive di adesione all'UE nei prossimi 5 anni), Le relazioni dalla sponda Sud del Mediterraneo verso i paesi Nord Africani dove sono in corso le rivolte popolari di queste settimane che porteranno inevitabilmente, dopo una necessaria e relativamente veloce fase di stabilizzazione, ad un prevedibile imponente sviluppo commerciale.
  - Prospettazione di nuove linee;
  - Quantità e caratteristiche delle nuove navi a supporto;
  - Quantità degli investimenti necessari al progetto;
  - Qualità e caratteristiche dei servizi di bordo;
  - Sviluppo dei sistemi tecnologici a supporto dei servizi a bordo e a terra;
  - Grado e forme di coinvolgimento dei lavoratori sul business;
  - Turnover a mezzo di programmi di svecchiamento e di nuove assunzioni sia del personale navigante che amministrativo;
  - Sperimentazione di forme e modi di coinvolgimento dei lavoratori nella governance aziendale. Infatti il mantenimento di una convenzione di servizio pubblico, anche in presenza di un assetto proprietario privato, giustifica un'ipotesi innovativa di "governo duale dell'azienda" (ad esempio l'istituzione di un consiglio di sorveglianza sugli indirizzi strategici in cui abbiano rappresentanza i lavoratori dell'azienda). Un ulteriore modalità di coinvolgimento dei lavoratori può riguardare la partecipazione al capitale sociale per quote definite individuali o consortili;
  - Rivalutazione critica delle attività attualmente svolte all'esterno;
  - Tempi di attuazione del piano industriale e sedi di verifica.
3. Mantenimento a Napoli della Sede, Direzione e Uffici della Compagnia, puntando altresì al mantenimento delle sedi periferiche, valorizzando al massimo l'utilizzo dei mezzi informatici e tecnologici esistenti;
4. Programmi per la valorizzazione della professionalità e del merito individuale.

**Un esplicito e sicuro impegno di questo tipo sullo sviluppo che si richiede alla proprietà** - che si considera fondamentale ottenere e che risulta strategico per un rilancio in grande della prima azienda cabotiera nazionale - **merita delle disponibilità da parte dei lavoratori.** Ciò deve costituire **un incentivo**, da un lato, e **togliere ogni alibi**, dall'altro, **alla tentazione speculativa** di "completare il ciclo temporale della gestione della rete di servizi in convenzione" e **poi chiudere un'azienda che, deprivata della sua ultima missione, potrebbe essere ridotta a non avere più ruolo nel cabotaggio in quanto, a quel punto, anche la "continuità territoriale con le Isole" troverebbe la sua realizzazione secondo lo schema europeo dell'assegnazione con gara competitiva di ogni singola linea.**

Su questa base i lavoratori chiedono/offrono:

5. Rinegoziazione delle tabelle di armamento delle Unità della flotta passeggeri tarandone le variazioni non più sull'andamento del trasporto per fasce di passeggeri, ma fissando solo due livelli quantitativi di equipaggio legati ai periodi annuali (alta e bassa stagione);

6. Confluenza nei contratti nazionali di categoria (Confitarma) sia per il personale Navigante che per il personale Amministrativo, fermo restando il mantenimento dei livelli retributivi del personale attraverso l'erogazione di somme non assorbibili;
7. Verifica dei livelli occupazionali per le navi e per gli uffici con l'obiettivo della massima efficienza, con due precise condizioni: 1) l'occupazione necessaria deve essere tutta stabile; 2) Il processo di adeguamento del personale deve realizzarsi senza procedure di licenziamento collettivo ma con accordi sindacali che accompagnino alle uscite dal lavoro con forme appropriate e modulate di sostegno al reddito ricorrendo alla strumentazione pubblica e privata.

### **RICHIESTE DA FORMULARE AL COMMISSARIO**

E' evidente che ciascun lavoratore, dopo che sarà stato costruito l'accordo sindacale per regolare: modalità, decorrenza dei nuovi contratti, condizioni economiche e ogni altra condizione che riguarda la "Nuova Tirrenia" ed il rapporto con i dipendenti, potrà decidere volontariamente di non essere assunto dalla nuova proprietà (ad esempio il riconoscimento del trattamento di preavviso). In questo caso occorre che il Commissario si faccia carico di accollarsi l'onere della chiusura del rapporto di lavoro di quel lavoratore secondo i termini del suo specifico contratto ove lo stesso non possa essere utilizzato, secondo la responsabile valutazione del Commissario stesso, nella gestione dell'Amministrazione Straordinaria.

### **RICHIESTE AL GOVERNO**

Da ultimo è necessario evidenziare la necessità d'intervenire in sede politica per cercare di impiegare utilmente ed in forme diverse le risorse economiche non utilizzate messe a disposizione dal decreto 135/2009 per la CIGS.

Più precisamente va rivendicata la possibilità di articolare la gamma d'impiego delle risorse, ad esempio stabilendo - con atto amministrativo o, se indispensabile, con atto normativo - che possa applicarsi l'istituto della "mobilità lunga" e/o il "contratto di solidarietà". Questo tipo di strumentazione è infatti molto più adatto a gestire le problematiche specifiche delle singole categorie e qualifiche di quanto non lo sia l'istituto della CIGS in quanto univoco strumento.

A parte le legittime ed avulse aspettative dei lavoratori sulle garanzie temporali del rapporto di lavoro, vi è una esigenza evidente di correlazione dei tempi di applicazione degli ammortizzatori sociali ed i tempi di durata delle garanzie occupazionali. Ciò giustifica la ferma richiesta di estendere dette garanzie oltre il limite dei due anni previsto dalla legge e fino al limite di durata della convenzione, per assicurare l'obiettivo di evitare forme traumatiche di soluzione dei problemi.

Va qui ribadito che **il livello di sostegno al reddito deve essere in ogni caso adeguato nella quantità, prevedendo, ove necessario, un concorso economico aziendale per integrare l'importo dell'indennità.**

### **CONCLUSIONI**

I lavoratori con questa proposta intendono rivolgersi, a prescindere dalle appartenenze sindacali di ciascuno che sono e restano fuori discussione, a tutti gli altri lavoratori della Tirrenia invitandoli a dare la loro adesione in maniera convinta per :

1. sostenere gli interessi di tutti i dipendenti attualmente in forza alla Società senza privilegi o esclusioni;
2. aprire una prospettiva per l'azienda rinnovata che si proietti, nell'interesse di auspicare nuove generazioni di lavoratori, oltre il limitato orizzonte della nuova convenzione;

3. determinare una nuova stagione di dignità del lavoro attraverso forme di “contratti universali” e la stabilità d’impiego;
4. abbandonare la vecchia mentalità di azienda pubblica anche con la ricerca di nuove appropriate forme di coinvolgimento dei lavoratori nella responsabilità dell’indirizzo strategico dell’azienda;
5. sottrarre i percorsi di carriera ( a bordo e a terra) ad ogni discriminazione e pregiudizio ( che hanno dominato il passato aziendale) e far diventare **il merito nel lavoro** il parametro fondamentale per affermare il valore di ciascuno.

E’ con questo spirito che i lavoratori sono chiamati ad appoggiare e sostenere il documento che qui si propone. Con lo stesso spirito costruttivo **i lavoratori si rivolgono indistintamente a tutte le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori** affinché esse, a loro volta, con un ritrovato e più ampio spirito unitario, ponendo finalmente fine alla logica delle contrapposizioni di sigla ed alle competizioni per il primato - che hanno finito **per emarginare del tutto il merito delle questioni “epocali” che stanno riguardando il destino dell’Azienda e dei lavoratori - si adoperino per la prospettiva tenendo in debito conto le questioni di contenuto qui espresse ed i fattori aggreganti per i lavoratori che esse esprimono.**

La richiesta che avanziamo a tutte le Organizzazioni Sindacali è quella di sviluppare criticamente i contenuti qui richiamati in modo da dotare i lavoratori di una vera e propria piattaforma per l’auspicato imminente confronto con la nuova proprietà aziendale.

Pensiamo inoltre che **sia legittimo richiedere che i lavoratori eleggano democraticamente una delegazione pienamente riconosciuta da tutte le OO.SS.**, numericamente contenuta ed espressione di equilibrati rapporti tra lavoratori di bordo e di terra, **che affianchi le Organizzazioni dei lavoratori** chiamate in tempi molto ravvicinati al **tavolo del confronto** che si spera ardentemente sia e resti **unico per tutti, forte di una rappresentanza “generale”, vissuto, nell’interesse superiore di tutti lavoratori, senza posizioni di parte, edificato con il cemento unitario dei lavoratori eletti con un mandato solidaristico ed inclusivo** di affiancamento a tutti i Sindacati per la garanzia dell’assoluta trasparenza dei risultati. Ciò in quanto in nessuna precedente circostanza della lunga storia sindacale della Tirrenia, vi era mai stato bisogno come ora di un’unità d’intenti per gli obiettivi, nelle decisioni e nell’azione.

Tanto forte è la consapevolezza che si stia vivendo un momento decisivo per il futuro quanto la certezza che le ragioni unitarie prevarranno su ogni egoismo personale e/o di organizzazione. Animati da questo convincimento siamo certi di trovare adeguata udienza e volontà positiva tra le forze sindacali.

Napoli, 11 marzo 2011

**I LAVORATORI DELLA TIRRENIA di NAVIGAZIONE S.p.A. in A.S. PROMOTORI DELL’INIZIATIVA:**

**Raffaele Cuzzo  
Giacomo Casola  
Natale Forte  
Rossella Caliendo**