

## TFR IN BUSTA? SCELGA CHI LAVORA



“Sì al Tfr in busta paga ma a scegliere siano i lavoratori”. Così il segretario generale del Sindacato Padano, Rosi Mauro, interviene in merito alla riforma del lavoro targata Renzi. “A chi continua a parlare di come e dove deve essere messo il Tfr – aggiunge – ricordo che stiamo parlando di soldi dei lavoratori. Sarebbe bene che tutti se lo ricordassero e lasciassero proprio ai lavoratori la facoltà di decidere cosa fare dei loro soldi”. Anche perché, e questo ancora non è chiaro (non che sul resto la

chiarezza regni sovrana), va definita l’aliquota di tassazione. Deve essere cioè la stessa che si applica oggi a chi, una volta raggiunta l’età pensionabile, lascia il lavoro e “racoglie” il suo Tfr. Se, invece, il Tfr in busta venisse tassato in maniera diversa, saremmo davanti all’ennesima fregatura per i lavoratori.

“Quanto al polverone che si alza attorno all’articolo 18 – attacca Mauro -, mi sembra che si stia cercando di livellare tutto verso il basso”.

SEGUE A PAG. 3

### GRUPPO-SEA, INTERROTTA LA TRATTATIVA

Il 6 e il 15 ottobre 2014, si sono incontrate le organizzazioni sindacali e Airport Handling per discutere della programmazione dei riposi dalla prossima Winter Season e del piano ferie 2015. Contrariamente a quanto avveniva in SEAH, le tabelle proposte non seguono la logica del 4-2 (quattro giorni di lavoro, due di riposo) ma sarebbero basate sull’andamento del traffico reale e si diversificano in funzione di figura professionale e reparto. Questo, già da una prima analisi evidentemente avrebbe pesanti ricadute negative sui lavoratori. Innanzitutto aumenterebbero le domeniche lavorative e si verrebbero a creare nastri orari che prevedono anche 5 giorni consecutivi di turni particolarmente disagiati. Inoltre l’azienda non intende farsi carico di agevolare in maniera attiva la gestione di eventuali cambi turno che in passato avevano reso l’effettuazione dei turni maggiormente disagiati meno gravosa in quanto buona parte veniva affidata a chi era più disponibile a farli.

A PAG.2

Oltre alle questioni di merito inerenti i primi argo-

menti affrontati con il management della nuova società (ferie, turni, mensa, ecc.), riteniamo deprecabile anche il metodo adottato dalla "nuova" dirigenza. Se, ad esempio, un rappresentante sindacale fa notare che per chi opera in piazzale la divisa estiva dovrebbe comprendere la camicia a maniche corte per evidenti problemi climatici, la risposta non può essere "tiratevi su le maniche" perché una simile frase

## GRUPPO SEA, DAI MANAGER NESSUNA LEZIONE DI STILE

oltre a non far ridere nessuno, esprime scarso

rispetto per chi sta al tavolo della trattativa e per le persone che con il loro lavoro rendono possibile l'esistenza stessa dell'azienda (oltretutto, per mettersi allo stesso livello, qualcuno dovrebbe fare presente a questi super manager che, a parità di materiale, le maniche corte costano meno perché non necessitano di polsini...). Un po' più di umiltà nel rapportarsi con le persone non guasterebbe.

# AH, PESSIMA PARTENZA TRATTATIVA INTERROTTA AL VIA I PRIMI INCONTRI SINDACALI

### DALLA PRIMA

Di contro l'azienda vuole lasciare all'iniziativa dei singoli la possibilità di trovarsi un cambio turno. Oltre ad essere totalmente contrari a questo tipo d'impostazione, riteniamo che dovrebbe essere ampliata la rotazione del personale dedicato ai voli che prevedono turni disagiati. Se, ad esempio, il numero dei coloro che assistono i voli cargo (che per loro natura avvengono soprattutto in tarda serata e di notte) è esiguo, ne consegue che per costoro i carichi di lavoro saranno particolarmente pesanti. Se invece la base in cui "pescare" fosse più ampia, il disagio verrebbe meglio distribuito.

L'azienda ha inoltre annunciato di volere ripensare a quanto a suo tempo concordato in merito alla possibilità di scegliere se usufruire o meno del servizio mensa e conseguentemente sulla durata della pausa. Vorrebbe infatti che venisse adottata una scelta unica per tutti i lavoratori. Non vorremo che questa fosse la base di partenza per giun-



gere all'eliminazione del servizio mensa per i lavoratori di AH.

Come si usa dire, a pensar male si commette peccato ma raramente si sbaglia, soprattutto se la controparte si mostra da subito pronta a sconfessare quanto concordato solo poche settimane fa. Da ultimo, sulla gestione delle ferie, l'azienda ha negato qualsiasi disponibilità ad andare incontro alle esigen-

ze individuali e rigettato qualsiasi proposta di inserire un minimo di flessibilità da gestire con le segreterie di reparto. A fronte di quanto sopra non è rimasto che interrompere immediatamente la trattativa e avviare il confronto con gli iscritti su questi temi. In conclusione, se il buongiorno si vede dal mattino, su Airport Handling al momento è prevista nebbia fitta.

# TFR IN BUSTA, MAURO:

## “SCELGANO I LAVORATORI”

### DALLA PRIMA

“E’ dal 2001 che si parla di articolo 18. Ma lo scenario politico ed economico che si apre davanti ai lavoratori di oggi è ben diverso da quello di oltre 10 anni fa. E non credo che togliendo le poche certezze e le ultime tutele rimaste si risolve il problema dell’occupazione. Al contrario, sono certa che aumentino i rischi. E non dimentichiamo che già con la riforma Fornero si era toccato l’articolo 18. Adesso per favore basta. Non è possibile che ogni nuovo ministro del Lavoro ricomincia da capo e riapre il ‘processo’ all’arti-



**“Non credo che togliendo le poche certezze e le ultime tutele si risolve il problema dell’occupazione”**

colo 18”.

“Il fatto stesso che Confindustria guardi all’ennesima riforma del lavoro con estremo favore, mi lascia perplessa. Per incrementare le assunzioni non possiamo togliere diritti acquisiti da migliaia di lavoratori che hanno lottato per avere quelle tutele che oggi alcuni vorrebbero calpestare. Non è assolutamente vero che per favorire le nuove assun-



zioni bisogna licenziare. Attenzione perché questo meccanismo rischia di diventare estremamente pericoloso”. “Non vorrei –

ammonisce Mauro – che sia il solito Cavallo di Troia messo in campo per calpestare i diritti dei lavoratori”.

In ultimo, ma non in ordine d’importanza – **c o n c l u d e** Mauro – credo sia il momento di porsi una domanda. Se si continua ad aumentare l’età pensionabile i giovani quando troveranno lavoro? Mai! Dopo 40 anni di lavoro tutti i lavoratori devono avere il diritto di andare in pensione. Altrimenti non solo non

**“Dopo 40 anni di lavoro tutti i lavoratori devono avere il diritto di andare in pensione e godersi il meritato riposo”**

si risolverà il problema della disoccupazione giovanile, ma si arriverà al paradosso che chi ha iniziato a lavorare a 14 anni avrà trascorso al lavoro praticamente tutta la sua vita. Alla faccia delle giuste riforme a favore dei lavoratori. Per favorire le nuove assunzioni non bisogna licenziare nessuno, basta mandare in pensione chi lavora e vuole godersi il meritato riposo”.

## DOPO OLTRE UN ANNO, I LAVORATORI CHIEDONO RISPOSTE **APRICA-A2A, ORA CHIAREZZA**

E' passato più di un anno da quando Aprica S.p.A. si è aggiudicata l'appalto per la gestione dei servizi d'igiene ambientale del comune di Como e i lavoratori al suo interno si sono trovati in situazioni poco chiare che si potevano evitare.

Oggi i dipendenti si trovano a lavorare inseriti all'interno di un'organizzazione non ben definita, in alcune circostanze devono svolgere il lavoro serale con personale "volontario" e a volte, addirittura, in numero insufficiente.

Da quando è iniziata la raccolta differenziata, con il passaggio al sistema di raccolta porta a porta, sono inoltre aumentati i carichi di lavoro mentre il servizio viene svolto da persona-



le che diventa sempre più anziano (l'età lavorativa per raggiungere la pensione viene sempre più innalzata, gli acciacchi fisici aumentano con l'età e di pari passo le aziende per restare competitive incrementano i carichi di lavoro).

Vogliamo che si chiariscano le situazioni lega-

te a programmazione e variazione dei turni, alla gestione del lavoro domenicale e agli eventuali straordinari. Chiediamo che vengano risolti tutti quei piccoli problemi all'interno della busta paga, come la mancanza della voce indicante lo scatto di anzianità che si sta

maturando, e l'assenza della data di assunzione in ACSM. Dopo il passaggio in Aprica S.p.A., la data di assunzione in ACSM è un dato essenziale nel caso in cui un lavoratore debba accedere a un finanziamento. I lavoratori si chiedono poi che fine abbia fatto la contrattazione di secondo livello e per quale motivo sia stata accettata la variazione del contratto collettivo nazionale di settore a cui aderisce l'azienda.

A fronte di tutto questo, il Sin.Pa. chiederà un incontro con i vertici aziendali per discutere i problemi emersi dal confronto con i lavoratori. L'esito dello stesso sarà oggetto di discussione con i propri iscritti e con i simpatizzanti.



**SINDACATO  
PADANO**

**Informatore mensile  
realizzato dalla  
segreteria generale  
del Sindacato Padano**

**Via del mare 97  
20142 Milano**

**tel. 02.89514208**

**fax. 02.89540460**

**www.sindacatopadano.org**

**Sinpa Informa**

Stampato in proprio ad uso  
manoscritto

## **TUTTI I SERVIZI SIN.PA.**

*I nostri servizi*

*Presso la sede di Milano  
in via Del Mare 97, sono  
a disposizione servizi di carattere  
legale, fiscale e previdenziale*

### **UFFICIO VERTENZE**

Tutti i giorni dal lunedì al venerdì con  
orario 9:30 - 13:00 e 14:00 - 18:00  
servizio di:

- controllo buste paga
- elaborazioni conteggi
- calcolo Tfr
- impugnazioni licenziamenti
- sanzioni disciplinari
- consulenze in materia contrattuale
- assistenza nella preparazione e stipula dei contratti

- consulenza generica

### **ASSISTENZA LEGALE**

Il Sin.Pa. offre un servizio di consulenza legale gratuita in materia di lavoro a tutti gli associati previo appuntamento telefonico.

### **ASSISTENZA FISCALE E PREVIDENZIALE**

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

- pratiche pensionistiche
- compilazione modelli 730, Unico, ICI
- servizi di patronato
- consulenza previdenziale generica