



L'editoriale
di Roberto Spadino

Sottoscritto l'Accordo sul Fondo di Sostegno al Reddito FS

Lo scorso 28 luglio il Gruppo FSI e le Organizzazioni Sindacali hanno siglato l'accordo sul Fondo di Sostegno al Reddito del Gruppo FSI ed in analogia con quanto avvenuto per il passato, le uscite saranno gestite previo accordi territoriali.

Contestualmente è stato sottoscritto anche il nuovo Regolamento per il cosiddetto "ricambio generazionale". Potranno accedere alle prestazioni del Fondo tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato o apprendisti dipendenti da Società in cui il Gruppo FSI detiene una partecipazione azionaria di controllo sia diretta che indiretta che applicano il Contratto Aziendale di Gruppo FSI.

La "novità" rilevante è quella relativa al periodo massimo di permanenza nel Fondo che la Legge "Fornero" ha portato a 60 mesi (rispetto ai precedenti 48).

Il totale delle uscite previste è pari a circa 1.400 unità (420 per il fondo "normale" e circa 1.000 per il "ricambio generazionale").

Quest'ultima fattispecie, dopo che sarà attuata, non potrà essere più riproposta in quanto è stato creato un provvedimento ad hoc utilizzando i fondi versati per le prestazioni ordinarie mai utilizzate.

L'accordo del 24 giugno 2013, che finalmente può essere applicato dopo tutti i passaggi previsti per l'approvazione dei Ministeri competenti, è destinato a consentire lo svecchiamento del personale che riveste profili (prevalentemente di esercizio), sinora mai interessati all'accesso al Fondo per mancanza del requisito di personale in esubero.

Ovviamente, le uscite potranno avvenire a valle della formazione di nuovo personale, debitamente formato.

I criteri di uscita, al pari delle figure professionali interessate saranno oggetto di specifico accordo e come Sindacato ci troveremo davanti ad una difficile scelta sugli strumenti da utilizzare: la prossimità rispetto alla pensione, l'equilibrio fra i profili rispetto ai fondi messi a disposizione dalle Società del Gruppo, la territorialità ed i tempi e modi del ricambio generazionale.

Una partita complessa ma che va portata a compimento per rispondere anche alle molteplici richieste che in tal senso arrivano dai ferrovieri. ■

I testi integrali dell'Accordo di procedura e del Regolamento attuativo alle pagine 3 - 5

Linea Diretta

SI PARLA DI MALATTIA / FERIE E UNIONI CIVILI



Anche in questo numero si torna a parlare di ferie.

Questa volta viene approfondito, in maniera particolare, l'aspetto legato alla malattia che sopraggiunge durante il periodo programmato per le ferie o poco prima del medesimo periodo sovrappoendosi, anche parzialmente, allo stesso.

Altro caso affrontato, sempre legato all'aspetto delle ferie, è

quello relativo alla necessità di fruire delle assenze per l'assistenza e la tutela, nei casi previsti, del diritto del disabile.

Sono stati ovviamente, descritti i comportamenti da adottare in tali situazioni.

È stato inoltre affrontato, un altro argomento - sotto l'aspetto di carattere lavorativo - di recente attualità in quanto in vigore dallo scorso 5 giugno: le tutele previste nelle Unioni Civili.

Con l'occasione sono state anche evidenziate le grandi differenze esistenti fra i diritti che discendono dalle unioni civili rispetto alle convivenze. ■

pag. 7

L'OR.S.A. scrive all'ART sulle manovre negli Interporti

La manovra, da componente essenziale per garantire qualità e puntualità al servizio ferroviario è via-via diventata un fastidioso costo da abbattere, vuoi per gli interventi tecnologici o per i miglioramenti al materiale rotabile che hanno ridotto le necessità e, di fatto, reso residuale questa attività. Ma se parliamo di scali e di interporti (e, perché no, anche di continuità territoriale...) la manovra resta un elemento centrale della filiera treno. L'Autorità di Regolazione dei Trasporti è intervenuta con una "call for input" rivolta a tutti gli attori dei processi lavorativi nei porti, interporti e raccordi per conoscere i loro pareri sulle modalità più idonee a garantire "l'economicità e l'efficienza gestionale dei

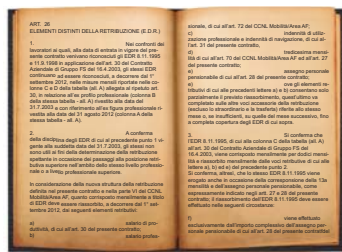
servizi di manovra ferroviaria". Ancora una volta prevale la logica del minor costo alla quale il SAPS non intende in alcun modo aderire e per questo il Sindacato ha preso formale posizione per ri-



vendicare in primis il diritto alla sicurezza, all'equità dei carichi di lavoro, alla pedissequa applicazione delle regole ferroviarie. ■

pag. 2

ULTIM'ORA CCNL Il Contratto alle battute finali



Mentre andiamo in stampa la trattativa sul rinnovo contrattuale dei ferrovieri ha subito un'improvvisa accelerazione dopo gli avvicinamenti sul tema di Cargo e sulla costituzione della nuova Società di trazione Mercitalia. Soprattutto dopo che l'impegno del fronte sindacale nel pretendere le necessarie tutele occupazionali, contrattuali e salariali ai lavoratori che transiteranno nella nuova Società ha portato alla definizione della Clausola di Salvaguardia che garantisce: - il passaggio senza soluzione di continuità con il mantenimento dei trattamenti normativi e retributivi in essere; - l'applicazione del CCNL delle Attività Ferroviarie e del Contratto Aziendale di Gruppo FSI, ivi compreso il Fondo Bi-

laterale (che più di qualcuno aveva messo in discussione ndr);

- il rientro dei dipendenti in Trenitalia nei casi di ristrutturazione aziendale o riconfigurazioni societarie che influiscano sui livelli occupazionali.

Sempre sugli aspetti normativi ed economici va segnalato il riconoscimento chiaro del ruolo dei Tecnici Polifunzionali Treno, sia sull'aspetto dell'orario di lavoro che su quello del salario professionale ed accessorio. È prevista anche la corresponsione dell'indennità maneggio denaro al personale di Assistenza.

Restano ancora da definire alcuni aspetti importanti legati al settore degli Appalti ed alle parti economiche (tabellare, Premi di Risultato, Welfare). Si ipotizza una chiusura tra fine settembre ed inizi ottobre per poi dare corso al referendum approvativo tra i ferrovieri. Tenetevi informati sugli sviluppi consultando i siti www.sapsorsa.it e www.sindacatoorsa.it nei quali troverete tutte le notizie in tempo reale sullo stato del negoziato. ■

Indiscreto: Torniamo in Francia per parlare di Codice del Lavoro e Intercity

Se siamo cugini qualche somiglianza pure vi sarà e ce lo dice la latinità che ci pervade ed il carattere mediterraneo dei nostri popoli: detto ciò, ultimamente Francia e Italia si assomigliano anche per i provvedimenti sul lavoro e sulle prospettive del trasporto ferroviario. Il "Code du Travail" che è diventato Legge senza il dibattito parlamentare (il Governo Valls ha sfruttato l'escamotage costituzionale della mancanza di una richiesta formale di un voto di censura al provvedimento da parte dell'opposizione) se non è la copia del Jobs Act poco ci manca. Anzi, per certi aspetti è andato addirittura oltre.

Sul futuro degli intercity e delle merci la

vicinanza è ancora maggiore: è comune l'incertezza per il futuro del servizio Intercity che non ha ancora finanziamenti certi in Italia, mentre in Francia la polarizzazione (come scrive le Monde Diplomatique) del servizio ferroviario tra gli "aerei sui binari" (TGV) ed i "treni di periferia" (TER), sta determinando la scomparsa dei servizi intermedi che hanno rappresentato per decenni un importante volano della mobilità in Francia. Nel meriti poi la quota di traffico trasportata in Francia si sta progressivamente e sorprendentemente avvicinando a quella dell'Italia. Infatti i dati dell'ARAFER (l'Autorità francese di Regolazione delle Attività Ferroviarie) dicono che dal 2008 al 2014 il merci ferroviario ha perso il 20% del trasportato ed è sceso sotto la "soglia di attenzione" del 10%. E non c'è solo la crisi economica e la stagnazione industriale tra le cause del declino.... ■

pag. 6

L'OR.S.A. per le popolazioni colpite dal sisma del 24 agosto 2016



#DestinazioneRicostruzione: portare con noi il ricordo, perché non si ripeta

Una iniziativa fortemente voluta da tutta l'OR.S.A. Ferrovie e che impegnerà in queste settimane tutte le strutture centrali e periferiche dell'Organizzazione: raccogliere fondi per le popolazioni del centro Italia vittime del terremoto del 24 agosto e lasciare a chi contribuirà un oggetto da portare con se, al polso o in tasca.

Un braccialetto od un portachiavi in segno di ricordo, ma anche di ammonimento a che l'uomo non ripeta gli errori fatti e non sia più causa di lutti e dolore.

Lo ha detto con grande saggezza Monsignor Domenico Pompili (Vescovo di Rieti) che ha officiato i funerali di Amatrice: "Il terremoto non uccide. Uccidono le opere dell'uomo!".

Il ricavato andrà interamente devoluto al conto corrente numero:

IT27A0623003202000056748129

istituito dall'ANCI Associazione Nazionale Comuni Italiani a favore dei comuni colpiti dal sisma.

La nostra iniziativa è stata condivisa ed apprezzata dall'ANCI che ha inviato una lettera al nostro Segretario Generale.

Sarà una lunga ricostruzione, anche morale per uomini e donne che non vogliono lasciare la loro terra, non vogliono estirpare le loro radici. Noi dell'OR.S.A. - nel nostro piccolo e con l'aiuto concreto dei ferrovieri - vogliamo contribuire costruendo un treno d'aiuti. Partecipiamo numerosi all'iniziativa

"#DestinazioneRicostruzione" contattando o rivolgendoci alle sedi OR.S.A. in tutte le Regioni d'Italia. ■

Come si manovra negli Interporti ??? OR.S.A. Ferrovie scrive all'Autorità di Regolazione dei Trasporti

Non è una notizia da prima pagina, piuttosto una di quelle che vedi nelle "brevi" di cronaca o economia, ma al S.A.P.S./OR.S.A. - da sempre attento alle evoluzioni e ai cambiamenti nel mondo del lavoro ferroviario e delle attività delle figure professionali delle stazioni - non poteva passare inosservata.



L'ART (Autorità di Regolazione dei Trasporti), ha emanato una "call for input" rivolta a tutti gli attori dei processi lavorativi nei porti, interporti e raccordi per conoscere i loro pareri sulle modalità più idonee a garantire "...l'economicità e l'efficienza gestionale dei servizi di manovra ferroviaria". Quindi anche noi del "mestiere" abbiamo ritenuto opportuno intervenire esprimendo le nostre perplessità e le nostre preoccupazioni sul mondo della manovra, un'attività superficialmente ritenuta "semplice" ed invece molto pericolosa se non affrontata con una debita preparazione professionale, rispettando parametri minimi di sicurezza e garantendo una equa distribuzione dei carichi di lavoro. A dimostrare quanto sia delicata e rischiosa questa attività lo dicono i tanti incidenti, alcuni anche mortali, che hanno visto protagonisti giovani ragazzi neo assunti e l'anno appena trascorso ci ha purtroppo portato in lutto ben due tragici avvenimenti. L'eccessiva frammentazione delle attività di manovra accompagnata, molto spesso, da una complessità

geografica e strutturale degli impianti sono stati fattori determinanti nell'accadimento dei fatti e ad aggravare la situazione osserviamo che molte attività vengono svolte in siti isolati, tipo raccordi o piccole aree di interscambio dove si opera in perfetta solitudine (con il solo ausilio dell'agente di condotta del mezzo di manovra) e lontano da centri abitati. Questo aspetto - a volte sottovalutato - è una delle condizioni di maggior rischio per i tempi ed i modi di intervento del 118 in caso soccorso, tempi spesso più lunghi del previsto proprio per la lontananza e la difficoltà di raggiungere il luogo di lavoro in tempi accettabili. Pertanto, risulta imprescindibile che le Imprese Ferroviarie che si affacciano a tale attività diano al loro personale una formazione specifica, teorica e pratica, allineandosi ai parametri ed agli standard di sicurezza di chi questa attività la pratica da sempre, cioè il Gruppo FSI. Questo significa strutturare i corsi teorici in linea con i testi ufficiali di Rete Ferroviaria Italiana (Istruzione Servizio Manovratori e Deviatori) e predisporre l'affiancamento - nelle prime fasi di avvio - di operatori del settore con la necessaria esperienza lavorativa. Oltre a ciò

risulta indispensabile avere una conoscenza specifica dei siti operativi, valutando e monitorando le difficoltà del territorio. L'esperienza insegna che una "mappatura" dei punti pericolosi e la visione sul posto da parte dei futuri operatori (un'operazione che un tempo veniva definita "conoscenza del piazzale") è il fondamento per evitare che sia l'inesperienza la principale responsabile di incidenti o inconvenienti di esercizio. Per questo è necessario produrre un registro "tecnico d'impianto" da lasciare in consegna e visione a tutti gli operatori delle varie I.F. Fermo restando che l'organizzazione del lavoro degli impianti resta di competenza delle Imprese, riteniamo come Sindacato che le norme, in particolar modo nel segmento manovra, debbano essere improntate non solo al contenimento dei costi, ma anche a quello dei rischi.

Come si recitava un tempo: **sulla sicurezza, non si fanno sconti!!** ■

Ferdinando Battaglia

al lato la lettera di OR.S.A. Ferrovie all'ART.



OR.S.A.
Organizzazione Sindacati Autonomi e di base
SETTORE FERROVIE

SEGRETERIA GENERALE 00185 Roma, Via Magenta n.13 - Tel.06/4456789 - Fax 06/44104333
Sito internet: www.orsafferrovie.it E-mail: sg.orsafferrovie@sindacatoorsa.it
Prot. 122/SG/OR.S.A. Ferrovie Roma, 01 Settembre 2016

Oggetto: "Input sulle modalità di regolazione più idonee per garantire l'economicità e l'efficienza gestionale dei servizi di manovra ferroviaria" - Allegato B) alla Delibera 93/2016.-

La scrivente Organizzazione Sindacale,
preso atto

1. della Delibera n°30/2016 di codesta Spettabile Autorità di Regolazione dei Trasporti, con la quale si è definito l'ambito di applicabilità della misura 11.6.2 di cui all'Allegato alla Delibera n.70/2014 ai soli impianti in regime di Gestore Unico nei quali l'attività di manovra si svolge interamente su aree di proprietà di Rete Ferroviaria Italiana S.p.A.;

2. della successiva Delibera n.93/2016 con la quale codesta ART lancia una "Call for input" sulle modalità di regolazione più idonee per garantire l'economicità e l'efficienza gestionale dei servizi di manovra ferroviaria negli Impianti diversi da quelli di cui al precedente punto 1.,

con la presente intende osservare quanto segue:

a) le attività di manovra, anche e soprattutto nelle aree interportuali, sono caratterizzate da una significativa complessità e connotate da un rischio lavorativo non secondario, come dimostrato dal numero di incidenti (in qualche caso anche mortali) che hanno interessato gli addetti a tale servizio in questi anni;

b) fatta salva l'autonomia organizzativa di ogni azienda, l'efficienza produttiva, il contenimento dei costi e la qualità dei servizi non possono prescindere dalle valutazioni legate alla sicurezza ed ai relativi costi, nonché alla diversa conformazione degli Impianti ed alla loro connessione con le zone industriali e commerciali a questi raccordate;

c) l'affidamento dei servizi di manovra sulla base del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, come da schema - tipo di contratto definito dalla misura 11.6.1 della citata Delibera 70/2014, non tiene a nostro parere conto degli aspetti di sicurezza ed antinfortunistici più sopra ricordati, limitandosi a sottolineare la necessità di "... procedure di accesso eque e non discriminatorie a tutte le Imprese ferroviarie richiedenti ...", di "...elencazione dei servizi offerti..." e di un "...sistema di monitoraggio sulla qualità dei servizi erogati..."

OR.S.A. - Ferrovie, Organizzazione Sindacale rappresentativa nel settore ferroviario, ribadisce la necessità di considerare centrali gli aspetti legati alla sicurezza ferroviaria e ritiene, pertanto, che i bandi di gara ad evidenza pubblica debbano contenere norme che garantiscano la piena aderenza alle disposizioni di cui all'Istruzione per il Servizio dei Manovratori in uso sull'infrastruttura ferroviaria nazionale (I.S.M.) con particolare riferimento alle attività legate a raccordi, punti specifici, invasi ed all'antinfortunistica. Oltre a ciò vanno ribaditi gli obblighi aziendali in fatto di formazione (abilitazioni specifiche per i mezzi utilizzati) ed informazione (caratteristiche tecniche, orografiche e strutturali degli Impianti).

Quanto sopra, convinti che il livello di concorrenza in questo settore debba essere temperato con le necessità di garantire agli operatori adeguati standard di sicurezza. Sicurezza che si sostanzia, anche, con una forza lavoro proporzionata ai volumi di traffico ed alla quantità delle attività di manovra, specificatamente quelle ritenute complesse come la composizione/scomposizione dei convogli.

Distinti saluti.

Il Segretario Generale
Andrea Pelle

CesarePozzo DOVE GLI ALTRI NON ARRIVANO

CesarePozzo ti propone **Tutela Globale Uno, Tutela Globale Extra e Salute Più Extra**, tre opzioni che moltiplicano le tutele previste dal Piano Sanitario per i ferrovieri.

Scegli tra **Tutela Globale Uno, Tutela Globale Extra e Salute Più Extra**: ti bastano pochi euro al mese per incrementare notevolmente le prestazioni del piano sanitario per i ferrovieri ed estenderle anche ai tuoi familiari. **Informati su www.mutuacesarepozzo.org o scrivi a infocenter@mutuacesarepozzo.it**

L'elenco completo di tutte le prestazioni e le indicazioni operative sono a disposizione presso le sedi regionali ed anche su www.mutuacesarepozzo.org. Messaggio con finalità divulgative. Prima della sottoscrizione leggere attentamente i Regolamenti delle forme di assistenza ed i relativi allegati. Sede Nazionale: via San Gregorio, 48 - 20124 Milano - Codice Fiscale: 80074030158 - Tel. 02.66726.1 - infocenter@mutuacesarepozzo.it



CesarePozzo, la mutua sanitaria per i ferrovieri

La Società nazionale di mutuo soccorso Cesare Pozzo, con i suoi **167.976** soci e con l'esperienza accumulata in oltre 137 anni di storia, è la più grande tra le realtà italiane che operano nel campo della mutualità integrativa sanitaria. Da sempre CesarePozzo è accanto ai lavoratori del settore delle ferrovie, con 18 mila lavoratori Soci.

Dal 01 Gennaio 2013 CesarePozzo è anche il gestore del Piano sanitario per i dipendenti del Gruppo Ferrovie dello Stato italiano. Questo positivo evento ha portato CesarePozzo a presentare nuove forme di assistenza pensate proprio per implementare la copertura del piano sanitario aziendale.

Tutela Globale Extra e Salute Più Extra sono le forme di assistenza che insieme permettono al ferroviere già titolare del piano sanitario aziendale di garantire una tutela completa ai propri familiari e aumentare le coperture per sé stesso.

Ma quali sono i sussidi che il ferroviere può chiedere in più per sé stesso sottoscrivendo queste forme di assistenza?

Rimborsi per visite specialistiche effettuate privatamente, esami diagnostici e di laboratorio svolti in libera professione, diaria di ricovero anche se non si è stati sottoposti a intervento chirurgico, cicli di terapie, rimborso per lenti per occhiali e molto altro.

Oltre ai rimborsi sanitari, sono previste anche una serie di coperture legate allo svolgimento della propria attività lavorativa come sussidi per malattia o infortunio sul lavoro ed extra lavoro, o un aiuto in caso di riduzione stipendio o inabilità totale alla mansione.

Da ricordare inoltre il sussidio erogato in caso di nascita di un figlio: è l'occasione per congratularci con voi del lieto evento e aiutarvi ad affrontare le spese sanitarie della prima infanzia.

E per i familiari?

Il coniuge o convivente e i figli fino ai 25 anni sono già inclusi in copertura senza alcuna quota aggiuntiva. Beninteso, tutti i figli non importa quanto la famiglia sia numerosa.

Analisi di prevenzione, visite specialistiche, esami di alta diagnostica e alta specializzazione eseguiti privatamente o tramite Servizio Sanitario Nazionale sono i principali rimborsi che vengono richiesti dai familiari dei soci iscritti a Tutela Globale Extra e Salute Più Extra.

Ma non dimentichiamo che per i familiari vengono erogati anche sussidi in caso di grande intervento chirurgico, ricovero o day surgery, lenti per occhiali e molto altro.

L'iscrizione a queste forme di assistenza inoltre permette al socio e ai suoi familiari di partecipare al bando annuale istituito da CesarePozzo per l'assegnazione del sussidio allo studio: uno speciale sussidio erogato in occasione della conclusione di un ciclo di studi.

Quali altri vantaggi?

Innanzitutto il vantaggio fiscale: le quote di adesione sono infatti detraibili fiscalmente, ma anche la comodità di poter pagare il contributo associativo mensilmente tramite trattenuta in busta paga.

Inoltre il socio iscritto in Tutela Globale Extra riceve gratuitamente la **Tutela Professionale**, una speciale assistenza per tutelare i lavoratori in caso di fatti accidentali conseguenti allo svolgimento della propria attività professionale e indipendenti dalla propria volontà.

Infine, ma non meno importante, la vicinanza ai soci: 16 sedi regionali in tutta Italia nelle quali è possibile entrare in contatto con gli oltre 70 operatori, un numero di telefono e un indirizzo email a disposizione per qualsiasi informazione, un sito internet sempre aggiornato con le ultime novità per i soci e un'area web dedicata dalla quale inoltrare le richieste di rimborso comodamente dal pc di casa.

Cosa aspetti? Informati su www.mutuacesarepozzo.org, presso una delle nostre sedi regionali o contattando il nostro servizio Infocenter al numero 02667261 o all'email infocenter@mutuacesarepozzo.it.

Metti la tua salute nelle mani di chi si prende cura di te!

FONDO DI SOSTEGNO AL REDDITO FS - ACCORDO DI PROCEDURA

In applicazione dell'art. 9 "Fondo di sostegno al reddito" e tenuto conto dell'art. 2 "Sistema delle relazioni Industriali", punto 4.2.1, lett. i), del Contratto Aziendale di Gruppo FS del 20.07.2012 (di seguito indicato come Contratto aziendale), le Parti convengono in merito al seguente accordo di procedura, al fine di armonizzare e sviluppare coerentemente la procedura di gestione delle ricadute occupazionali in rapporto alle prestazioni erogate dal Fondo per il perseguimento di politiche attive a sostegno del reddito e dell'occupazione per il personale delle Società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane (di seguito indicato come Fondo) di cui al Decreto Interministeriale del Ministro del lavoro e

e/o tecnologiche, espliciti gli obiettivi da perseguire, le misure da adottare e le conseguenti ricadute occupazionali, ed in particolare:

- i motivi tecnici, organizzativi o produttivi che sono alla base del programma di ristrutturazione / riorganizzazione aziendale;

- il numero, la collocazione aziendale ed i profili/figure professionali del personale eccedente, nonché del personale abitualmente impiegato;

- i tempi di attuazione del processo di riduzione del personale, con le conseguenti ricadute occupazionali.

La comunicazione di cui sopra sarà inviata contestualmente anche alle Segreterie Nazionali delle OO.SS. stipulanti il presente accordo.

Qualora il progetto aziendale riguardi più unità produttive presenti in più ambiti territoriali regionali, la procedura di cui al successivo punto 2 sarà preceduta da un incontro a livello nazionale con le Segreterie Nazionali delle OO.SS. stipulanti il presente accordo,

nell'ambito del quale verranno esaminate possibili soluzioni.

Tale fase dovrà concludersi entro 7 giorni lavorativi dalla sua attivazione e, al termine della stessa, verrà attivata la procedura di livello territoriale di cui al successivo punto 2.

2. A richiesta degli organismi sindacali che ricevono la comunicazione di cui al 1° capoverso del precedente punto 1, entro 5 giorni lavorativi dalla comunicazione stessa si aprirà una fase di confronto.

Nei casi di cui al 3° capoverso del precedente punto 1, la fase di confronto a livello regionale si aprirà entro 5 giorni lavorativi dalla conclusione della fase di livello nazionale.

Tale confronto dovrà concludersi entro i successivi 45 giorni.

3. Contestualmente all'apertura della procedura di cui al punto precedente, l'azienda provvede formalmente a comunicare al Comitato Amministratore del Fondo l'attivazione della stessa.

Confronto sindacale

4. Esperita la fase relazionale di cui ai "presupposti" della presente procedura, nell'ambito della quale deve essere verificata, con la partecipazione al confronto delle aziende, delle Segreterie Regionali/Territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente accordo e delle RSU interessate, la possibilità di utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte, nell'ambito della stessa azienda o tra aziende diverse nel caso di riorganizzazioni e/o ristrutturazioni le cui ricadute occupazionali coinvolgono più Società del Gruppo, il confronto sindacale di cui al precedente punto 2 avrà lo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e a individuare le eventuali azioni necessarie a fronteggiare le ricadute occupazionali.

Esperate tutte le fasi della presente procedura, nel caso non venga raggiunto un accordo complessivo entro i termini di cui al precedente punto 2, l'intesa si intenderà riferita, sulla base delle ragioni tecniche, organizzative e produttive, ad una quantità di personale eccedentario pari al 30% delle esigenze di riduzione del personale di-

chiarate nel progetto aziendale con la comunicazione di cui al precedente punto 1. In tali casi l'azienda potrà utilizzare esclusivamente gli strumenti di gestione delle eccedenze su base volontaria di cui al successivo punto 6 e, quindi, non potrà utilizzare gli strumenti obbligatori per l'accesso alle prestazioni del Fondo di cui al successivo punto 7.

Gestione delle eccedenze

6. Qualora nel corso della procedura di cui ai precedenti punti 2, 4 e 5 venga raggiunto l'accordo complessivo, per gestire le eccedenze di personale verranno adottati, in via prioritaria, programmi di gestione e riconversione delle risorse umane attraverso gli strumenti di cui alle seguenti lettere a) e b) e, a concorrenza delle eccedenze di personale concordate, gli ulteriori strumenti di cui alle successive lettere c) e d) da attivare su base volontaria:

a) utilizzo di tipologie contrattuali che consentano una gestione flessibile del rapporto di lavoro, nell'ambito degli istituti previsti dal CCNL;

b) processi di mobilità professionale anche attraverso la riqualificazione professionale, entro i limiti specificati dall'accordo complessivo, anche con il ricorso alle prestazioni ordinarie del Fondo, di cui al D.I.;

c) risoluzione del rapporto di lavoro con i lavoratori che hanno già raggiunto i requisiti pensionistici, previsti dalla vigente normativa in materia, alla data di stipula dell'accordo complessivo raggiunto;

d) accesso alle prestazioni straordinarie, di cui al D.I., per il personale che raggiunga i requisiti pensionistici previsti dalla normativa vigente nell'arco temporale stabilito dall'accordo complessivo e comunque per un periodo non superiore a 60 mesi dalla data di accesso al Fondo, utilizzando:

i. per le tipologie di cui alle precedenti lettere a) e b), le prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, lettere a) e b) del D.I.;

ii. per la tipologia di cui alla precedente lettera c), la risoluzione del rapporto di lavoro;

iii. per la tipologia di cui alla precedente lettera d), le prestazioni straordinarie di cui all'art. 5, lettera c), del D.I..

7. Qualora, a seguito dell'accordo complessivo, le azioni per l'accesso su base volontaria alle prestazioni del Fondo di cui precedente punto 6 non consentano di superare le problematiche occupazionali, per le ulteriori situazioni di eccedenza si adatteranno gli strumenti che seguono, secondo la successione di priorità indicata:

a) riconversione/riqualificazione professionale, anche interaziendale, utilizzando le prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, comma 1, lettere a) e b) del D.I.;

b) risoluzione del rapporto di lavoro del personale che risulti in possesso dei requisiti per ottenere l'erogazione della prestazione pensionistica obbligatoria;

c) collocazione nelle prestazioni straordinarie di cui all'art. 5, comma 1, lettera c) del D.I.;

d) riduzioni di orario/part-time o sospensione dell'attività lavorativa, utilizzando le prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, comma 1 lettera b) del D.I.. Gli strumenti di cui alle precedenti lettere b) e c) potranno essere attivati solo nei casi in cui le norme di legge vigenti in materia di trattamento pensionistico escludano eventuali penalizzazioni in relazione alla determinazione dell'importo della pensione, fatta salva la vo-

lontaria consapevole accettazione, da parte del lavoratore, di poter usufruire delle eventuali norme derogatorie dei limiti per l'accesso a pensione quali ad esempio "l'opzione donna" o "la flessibilità in uscita".

Criteri di scelta convenzionali

8. Esperita la procedura di cui ai precedenti punti e raggiunto l'accordo complessivo, le Parti, nell'intento comune di ridurre e attenuare le conseguenze sul piano sociale derivanti dall'attuazione del citato processo di riorganizzazione e ristrutturazione, convengono che l'individuazione dei lavoratori in esubero, destinatari delle azioni di cui ai precedenti punti 6 e 7, avvenga con i criteri di priorità di seguito elencati:

8.1 Accesso volontario agli strumenti di gestione delle eccedenze di cui al precedente punto 6

Nel caso in cui i lavoratori che volontariamente abbiano richiesto di accedere agli strumenti di cui al precedente punto 6 siano in numero maggiore rispetto alle eccedenze da gestire, saranno adottati nell'ordine i seguenti criteri:

a) per le azioni di cui al punto i. del precedente punto 6:

- maggiore età anagrafica;
- maggiori carichi di famiglia;
- b) per le azioni di cui al punto ii. del precedente punto 6:
- maggiore età anagrafica;
- maggiore anzianità contributiva;
- maggiori carichi di famiglia.

Ai lavoratori come sopra individuati, all'atto della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, l'Azienda erogherà un importo lordo a titolo di incentivazione all'esodo, pari all'importo corrispondente all'indennità di preavviso di cui all'art. 53 del CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie del 20.07.2012, maggiorato del 20%;

c) per le azioni di cui al punto iii. del precedente punto 6:

- maggiore prossimità al raggiungimento del primo tra i requisiti previsti per ottenere l'erogazione della prestazione pensionistica obbligatoria (di

- maggiore anzianità contributiva;
- maggiore età anagrafica.

Ai lavoratori come sopra individuati, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, l'Azienda liquiderà l'importo corrispondente all'indennità di preavviso relativo al periodo determinato come differenza tra il periodo di preavviso di cui al richiamato articolo 53 del CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie del 20.07.2012 ed il periodo intercorrente tra la data di sottoscrizione dell'accordo complessivo e la data di effettiva risoluzione del rapporto di lavoro, ove quest'ultimo periodo risulti inferiore al periodo di preavviso di cui sopra (art. 53 CCNL);

c) per le azioni di cui alla lettera c) del precedente punto 7, fermo restando quanto previsto all'ultimo capoverso dello stesso punto 7:

- maggiore prossimità al raggiungimento del primo tra i requisiti previsti per ottenere l'erogazione della prestazione pensionistica obbligatoria (di vecchiaia o anticipata);
- minori carichi di famiglia;
- maggiore età anagrafica.

8.3 Ai fini dell'applicazione di quanto previsto ai punti 8.1 e 8.2 il personale, su richiesta dell'azienda all'atto dell'apertura delle procedure previste dal presente accordo, dovrà portare a conoscenza della stessa gli elementi utili alla definizione della posizione contributiva individuale rilevabile da apposita certificazione (estratto conto contributivo) rilasciata dal competente Ente o Gestione previdenziale di appartenenza.

L'azienda, nei casi di cui al punto 6, lettera c) e al punto 7, lettere b) e c), ha facoltà di risolvere il rapporto di lavoro dei lavoratori eccedenti comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso nel rispetto dei termini del preavviso.

Contestualmente, l'elenco dei lavoratori di cui sopra, con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui al precedente punto 8, deve essere comunicato per iscritto alle OO.SS. di categoria firmatarie del presente accordo.

9. Le azioni di cui al precedente punto 7 dovranno essere

attivate entro il 1° giorno del settimo mese successivo a quello nel quale viene sottoscritto l'accordo sindacale complessivo. Decorso il predetto termine, qualora le azioni in questione non siano state attivate, l'accordo si riterrà non più valido relativamente al numero di esuberanti eventualmente non gestito.

10. Il presente accordo sostituisce integralmente, dalla data di sottoscrizione, il precedente accordo di procedura del 15.05.2009.

Roma, 28 luglio 2016

Seguono le firme



delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze 9 gennaio 2015, n. 86984 (di seguito indicato come D.I.). L'attuazione ed il rispetto dei contenuti e delle fasi procedurali di seguito individuate costituiscono condizione necessaria per l'accesso agli interventi del Fondo previsti nel presente accordo.

Presupposti

Le cause che giustificano l'attivazione della procedura e successivamente il ricorso alle prestazioni del Fondo, al termine del percorso relazionale contrattuale di cui al precedente 2° comma, sono individuate nelle seguenti circostanze:

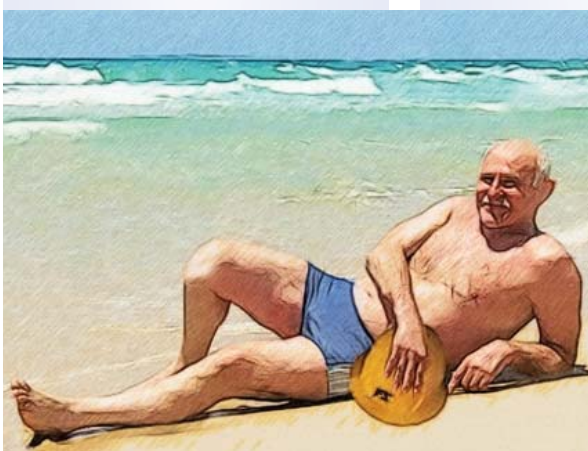
- razionalizzazione e rinnovo tecnologico degli impianti;
- riduzione o trasformazione dell'attività o del lavoro finalizzati a migliorare l'efficienza produttiva e la qualità della produzione;
- cessazione delle attività.

Campo di applicazione

Il presente accordo si applica alle Società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane che applicano il CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie ed il Contratto aziendale di Gruppo FS del 20.07.2012, le quali intendano utilizzare le prestazioni del Fondo, sulla base di uno dei presupposti di cui sopra, in una o più unità produttive.

I lavoratori che potranno accedere alle prestazioni del Fondo sono tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato dipendenti dalle suddette Società, ivi compreso il personale apprendista. Comunicazione

1. L'azienda, in presenza di problematiche occupazionali conseguenti ad esigenze di ristrutturazione produttiva, organizzativa o innovazione tecnologica, al livello territoriale competente di relazioni industriali, fornisce alle segreterie regionali delle OO.SS. firmatarie del presente accordo ed alle R.S.U. interessate specifica formale comunicazione scritta avente ad oggetto un motivato ed articolato progetto che, in relazione alle prospettate condizioni produttive, organizzative



- vecchiaia o anticipata);
- maggiore età anagrafica;
- maggiori carichi di famiglia.

8.2 Accesso non volontario agli strumenti di gestione delle eccedenze di cui al precedente punto 7 Saranno adottati nell'ordine i seguenti criteri:

- a) per le azioni di cui alle lettere a) e d) del precedente punto 7:
- minori carichi di famiglia;
- minore età anagrafica;
- minore anzianità maturata nella figura professionale rivestita;
- b) per le azioni di cui alla lettera b) del precedente punto 7, fermo restando quanto previsto all'ultimo capoverso dello stesso punto 7:
- minori carichi di famiglia;

FONDO DI SOSTEGNO AL REDDITO FS - REGOLAMENTO

Accordo di integrazione e modifica del Regolamento del Fondo, per il perseguimento di politiche attive a sostegno del reddito e dell'occupazione per il personale delle Società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, di cui al D.I. 9 gennaio 2015, n. 86984, come adeguato alle disposizioni di cui al D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 148

Le Parti,

- Visto il D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148, *omissis*, ivi compresa la disciplina dei Fondi di solidarietà bilaterali di sostegno al reddito;

- Visto l'art. 46, comma 1, lett. q) del citato D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 *omissis*;

- Visto il Decreto Interministeriale del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze 9 gennaio 2015, n. 86984, *omissis*

- Visto l'Accordo del 24 giugno 2013, con cui le Parti istitutive del Fondo hanno convenuto, *omissis*, di destinare il 95% delle disponibilità economiche iscritte nel Bilancio dello stesso Fondo al 31.12.2014, e fino a completo esaurimento delle stesse, a prestazioni solidaristiche straordinarie, *omissis*

- Visti il comma 8 e il comma 3, dell'art. 26 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148, *omissis*

premessi che:

quanto contenuto nel presente accordo è volto a dettare la specifica disciplina relativa al Fondo per il perseguimento di politiche attive di sostegno del reddito e dell'occupazione per il personale delle Società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane,

convengono

di adeguare, in applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 26 e ss. del D.Lgs. 14 settembre 2014, n. 148, la disciplina del Fondo di cui al D.I. n. 86984 del 9 gennaio 2015.

Art. 1 Denominazione e trasferimento del Fondo

1. Il "Fondo per il perseguimento di politiche attive a sostegno del reddito e dell'occupazione per il personale delle Società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane" di cui al D.I. 9 gennaio 2015, n. 86984 è adeguato alle disposizioni di cui all'art. 26 e seguenti del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 e mantiene la denominazione di cui allo stesso D.I. n. 86984/2015;

2. Il Fondo, già trasferito presso l'INPS per effetto dell'art. 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92, non ha personalità giuridica e costituisce gestione dell'INPS ai sensi dell'art. 26, comma 5 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148;

3. Ai sensi dell'art. 26, comma 6 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148, gli oneri di amministrazione del Fondo determinati nella misura e secondo i criteri previsti dal regolamento di contabilità dell'INPS sono a carico del Fondo e vengono finanziati nell'ambito della contribuzione dovuta.

Per gli assegni straordinari gli oneri di gestione sono a carico delle singole aziende esodanti, le quali provvedono a versarli all'Istituto direttamente.

Art. 2 Finalità ed ambito di applicazione del Fondo

1. Il Fondo ha lo scopo di attuare, nei confronti dei lavoratori delle Società del

Gruppo FS, interventi che, nell'ambito e in connessione con processi di ristrutturazione o di riorganizzazione aziendale, di riduzione o di trasformazione di attività o di lavoro, nonché nell'ambito di situazioni di crisi aziendale, coerentemente con le finalità previste dall'art. 26, commi 1 e 9 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148, anche in ottica di ricambio generazionale:

a) favoriscano il mutamento e l'adeguamento delle professionalità attraverso il finanziamento di programmi formativi nel quadro di processi di riconversione e/o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi Fondi nazionali e/o dell'Unione Europea;

b) assicurino ai lavoratori tutele in materia di politiche attive di sostegno del reddito e dell'occupazione in costanza del rapporto di lavoro mediante l'erogazione di una prestazione ordinaria, nei casi di riduzione o sospensione temporanea dell'attività lavorativa, per le causali previste dalla disciplina in materia di ammortizzatori sociali in costanza del rapporto di lavoro, di cui al titolo I del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148.

c) prevedano un sostegno economico tramite erogazione di prestazioni straordinarie per il sostegno al reddito riconosciute nel quadro di processi di agevolazione all'esodo per il personale, cessato dal servizio perché dichiarato in esubero a seguito di riorganizzazione / ristrutturazione / crisi aziendale, che raggiungano i requisiti necessari per il riconoscimento del diritto al pensionamento di vecchiaia o anticipato entro 60 mesi dall'accesso alle medesime prestazioni di cui alla presente lettera;

d) prevedano nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, in favore di lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 60 mesi, anche in un'ottica di ricambio generazionale ai sensi di quanto previsto dall'Accordo del 24.06.2013, una prestazione straordinaria solidaristica di cui al successivo art. 5, comma 1, lett. d).

2. Per le Società del Gruppo FS si intendono tutte le Società che operano nel settore del trasporto ferroviario, nelle quali Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A. detiene una partecipazione azionaria di controllo, anche indiretta, nonché le aziende già destinatarie del Fondo di sostegno al reddito istituito ai sensi del previgente art. 59, comma 6, della legge 27 dicembre 1997, n. 449.

Art. 3 Amministrazione del Fondo

1. Il Fondo è gestito da un Comitato Amministratore.

2. Il Comitato Amministratore è composto da dodici esperti, in possesso dei requisiti di professionalità e onorabilità di cui agli articoli 37 e 38 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148, pariteticamente designati dalle parti firmatarie del presente Accordo e istitutive del Fondo, individuati in ragione della propria competenza professionale, dei quali 6 nominati dalle Società del Gruppo FS d'intesa con Agens e 6 nominati, nei termini di uno per ciascuna organizzazione sindacale, dalle OO.SS. FILT/CGIL, FIT/CISL, UILTRASPORTI, UGL Trasporti, FAST Ferrovie e Orsa Ferrovie, nonché da due funzionari, con qualifica di dirigente, in rappresentanza, rispettivamente, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

3. Il Comitato è nominato con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

4. La durata in carica dei componenti del Comitato è di 4 anni e, in ogni caso, fino al giorno d'insediamento del nuovo Comitato. Alla scadenza, i componenti rimangono in carica fino alle nuove designazioni. Nel caso in cui, durante il mandato, cessino dall'incarico, per qualunque causale, uno o più componenti del Comitato, si provvederà alla loro sostituzione con le modalità di cui al comma 3 del presente articolo.

5. Ai componenti del Comitato non spetta alcun emolumento, indennità e/o rimborso spese.

6. Il Presidente del Comitato è eletto dal Comitato stesso tra i propri componenti.

7. Le deliberazioni del Comitato vengono assunte a maggioranza e, in caso di parità nelle votazioni, prevale il voto del Presidente. Le riunioni del Comitato sono valide quando siano presenti almeno i due terzi dei componenti. Alle riunioni del Comitato partecipa il collegio sindacale dell'INPS, nonché il Direttore Generale dell'Istituto o un suo delegato, con voto consultivo.

8. L'esecuzione delle decisioni sui ricorsi adottate dal Comitato può essere

sospesa, ove si evidenzino profili di illegittimità, da parte del Direttore Generale dell'INPS. Il provvedimento di sospensione deve essere adottato nel termine di cinque

giorni ed essere sottoposto, con l'indicazione della norma che si ritiene violata, al Presidente dell'INPS nell'ambito delle funzioni di cui all'articolo 3, comma 5, del D.Lgs. 30 giugno 1994, n. 479, e successive modificazioni. Entro 3 mesi, il Presidente dell'INPS stabilisce se dare corso alla decisione o annullarla. Trascorso tale termine la decisione del Comitato diviene esecutiva.



provvadimento di sospensione deve essere adottato nel termine di cinque giorni ed essere sottoposto, con l'indicazione della norma che si ritiene violata, al Presidente dell'INPS nell'ambito delle funzioni di cui all'articolo 3, comma 5, del D.Lgs. 30 giugno 1994, n. 479, e successive modificazioni. Entro 3 mesi, il Presidente dell'INPS stabilisce se dare corso alla decisione o annullarla. Trascorso tale termine la decisione del Comitato diviene esecutiva.

Art. 4 Compiti del Comitato

1. Il Comitato:

a) predisporre, sulla base dei criteri stabiliti dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza dell'INPS, il bilancio preventivo ed il bilancio consuntivo di gestione, corredati da una relazione, e delibera sui bilanci tecnici relativi alla gestione stessa;

b) delibera in ordine alla concessione, alla sospensione, alla riduzione, alla modulazione e alla revoca degli interventi e dei trattamenti, ordinari e straordinari, e compie ogni altro atto richiesto per la gestione degli istituti previsti dal presente Accordo;

c) vigila sull'affluenza dei contributi, sull'ammissione degli interventi e sull'erogazione dei trattamenti, nonché sull'andamento della gestione;

d) propone modifiche dell'aliquota contributiva ordinaria prevista all'art. 6, comma 1, lett. a), al fine di garantire la copertura finanziaria delle prestazioni;

e) decide in un'unica istanza sui ricorsi in materia di contributi e prestazioni;

f) fa proposte in materia di contributi, interventi e trattamenti, al fine di assicurare il pareggio di bilancio;

g) assolve ogni altro compito a esso demandato da leggi, regolamenti, accordi o contratti collettivi nazionali di lavoro.

2. Le modifiche aventi ad oggetto la disciplina delle prestazioni o la misura delle aliquote contributive sono adottate con decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Art. 5 Prestazioni

1. Il Fondo provvede, nell'ambito dei processi e per i soggetti di cui all'art. 2:

a) in via ordinaria, all'erogazione delle prestazioni a favore dei lavoratori interessati da programmi formativi promossi nel quadro dei processi di riconversione e/o riqualificazione professionale, preordinati al superamento ed al contenimento delle situazioni di eccedenza di personale con i criteri individuati tra le parti in applicazione del successivo art. 10, anche in concorso con gli appositi Fondi nazionali e/o dell'Unione Europea e al versamento della contribuzione correlata, tenendo conto di quanto stabilito dall'art. 8, comma 5 del presente Accordo;

b) in via ordinaria, all'erogazione di prestazioni a favore dei lavoratori interessati da riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria, di cui al D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148;

c) in via straordinaria, all'erogazione di assegni straordinari per il sostegno al reddito, anche in un'unica soluzione, riconosciuti ai lavoratori risultanti eccedentari, ammessi a fruirne nel quadro di processi di agevolazione all'esodo, che raggiungano i requisiti necessari per il riconoscimento del diritto al pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 60 mesi, e al versamento della contribuzione correlata di cui all'art. 40 della L. n. 183/2010, tenendo conto di quanto stabilito dal D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148;

d) in via straordinaria solidaristica, sulla base dell'Accordo del 24 giugno 2013 di cui in premessa, all'erogazione di un assegno straordinario per il sostegno al reddito, riconosciuto nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, anche in un'ottica di ricambio generazionale, ai lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato entro i successivi 60 mesi, ai sensi dell'art. 26, comma 9, del D.Lgs. n. 148/2015.

Con il citato Accordo del 24 giugno 2013, le Parti istitutive del Fondo, ritenendo che le risorse economiche disponibili per il finanziamento delle prestazioni ordinarie fossero sovrabbondanti rispetto le effettive necessità di utilizzo delle stesse, hanno convenuto di destinare il 95% delle risorse economiche per prestazioni ordinarie come risultanti dal Bilancio anno 2012 del Fondo di sostegno al reddito per i dipendenti delle Società del Gruppo FS di cui alla previgente Legge n. 449/1997, per il finanziamento di processi di agevolazione all'esodo in un'ottica di ricambio generazionale. Tale disponibilità economica denominata "Fondo di dotazione prestazioni solidaristiche straordinarie", come risultante dal Bilancio di chiusura del previgente Fondo approvato al 07.03.2015 dal Comitato Amministratore in data 23.06.2016, potrà essere utilizzata solo entro un periodo massimo di 24 mesi decorrenti dalla data di primo accesso alle citate prestazioni solidaristiche straordinarie e fino a completo esaurimento della suddetta disponibilità economica.

La citata disponibilità economica, trasferita nell'ambito delle disponibilità del Fondo medesimo presso l'INPS che provvederà a finanziare direttamente le prestazioni solidaristiche straordinarie per ricambio generazionale, non potrà essere ulteriormente integrata da parte delle Società del Gruppo FS e qualora non venga interamente utilizzata entro il termine succitato dei 24 mesi dalla data del primo accesso alle prestazioni solidaristiche straordinarie, verrà destinata, per la parte non utilizzata, al finanziamento delle prestazioni ordinarie. Le modalità, i criteri e le procedure per l'attuazione del ricambio generazionale da attivare attraverso l'utilizzo delle prestazioni solidaristiche straordinarie, saranno definiti con specifico accordo sindacale.

Art. 6 Finanziamento del Fondo

1. A copertura delle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lett. a), b) e è dovuto al Fondo:

a) un contributo ordinario dello 0,20%, di cui due terzi a carico del datore di lavoro ed un terzo a carico dei lavoratori, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, ivi incluso il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante, esclusi i dirigenti. La contribuzione a carico dei singoli lavoratori viene trattenuta mensilmente, a cura delle Società del Gruppo, sulla retribuzione;

b) un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, in caso di fruizione delle prestazioni ordinarie per riduzione o sospensione dell'attività lavorativa di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) nella misura dell'1,5%, calcolato sulle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali perse dai lavoratori interessati dalle prestazioni, prendendo a riferimento gli elementi ricorrenti e continuativi della retribuzione come media della retribuzione imponibile ai fini previdenziali relativa ai 12 mesi precedenti l'avvio delle procedure di cui all'art. 7 del presente Accordo. Sono escluse, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il compenso per lavoro straordinario, gli emolumenti erogati in caso di trasferimento e ogni altro trattamento economico ad esso connesso, premi ed erogazioni a tantum di qualsiasi natura e titolo;

2. Eventuali variazioni della misura del contributo ordinario di cui al precedente comma 1, lett. a), del presente articolo, sono ripartiti tra datore di lavoro e lavoratori nelle medesime proporzioni ivi stabilite.

3. A copertura delle prestazioni straordinarie di cui all'art. 5, comma 1, lett. c), è dovuto, da parte del datore di lavoro, un contributo straordinario mensile di importo corrispondente al fabbisogno di copertura degli assegni straordinari erogabili e della contribuzione correlata di cui all'art. 40 della L. n. 183/2010.

4. A copertura delle prestazioni straordinarie solidaristiche di cui all'art. 5, comma 1, lett. d), è dovuto dal Fondo, fino a completo esaurimento delle risorse economiche a tal fine destinate come risultanti nel Bilancio di chiusura del Fondo alla data del 7 marzo 2015 e precisate nel precedente art. 5, comma 1, lett. d), un contributo straordinario mensile di importo corrispondente al fabbisogno di copertura degli assegni straordinari solidaristici

segue a pag. 5

continua da pag. 4

erogabili e della contribuzione correlata di cui all'art. 40 della L. n. 183/2010.

5. Il Fondo ha obbligo di presentare il bilancio tecnico di previsione a 8 anni basato sullo scenario macroeconomico coerente con il più recente Documento di economia e finanza e relativa Nota di aggiornamento, fermo restando l'obbligo di aggiornamento in corrispondenza della presentazione del bilancio preventivo annuale, al fine di garantire l'equilibrio dei saldi in bilancio.

6. Il Fondo opera nel rispetto del principio del bilancio in pareggio.



Art. 7 Accesso alle prestazioni

1. L'accesso alle prestazioni di cui all'art. 5 è subordinato all'espletamento delle procedure contrattuali preventive e di legge in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali di cui al D.Lgs. n. 148/2015.

2. L'accesso alle prestazioni straordinarie di cui all'art. 5, comma 1, lettera c) e d) presuppone la contestuale risoluzione del rapporto di lavoro e la conseguente corresponsione del TFR.

Art. 8 Prestazioni ordinarie: criteri e misure

1. L'accesso alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettere a) e b) da parte dei soggetti di cui all'art. 2 avviene secondo i criteri individuati in sede di contrattazione collettiva in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie di cui al D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148.

2. Le domande di accesso alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) e b), avanzate dalle Società del Gruppo nel rispetto delle procedure individuate dall'art. 7, devono essere presentate non prima di 30 giorni dal programmato inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Le suddette domande sono prese in esame dal Comitato Amministratore che delibera gli interventi secondo l'ordine cronologico di presentazione e tenuto conto delle disponibilità del Fondo.

Per le causali di riorganizzazione aziendale e crisi aziendale di cui all'art. 5, comma 1, lett. b), possono essere autorizzate sospensioni dal lavoro soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato.

3. Nei casi di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), il Fondo eroga ai lavoratori interessati, per tutta la durata del periodo di riconversione o riqualificazione professionale, un assegno ordinario pari alla

corrispondente retribuzione lorda mensile e/o giornaliera imponibile ai fini previdenziali o un importo almeno pari all'integrazione salariale, versando altresì l'intera contribuzione correlata.

4. Nei casi di cui all'art. 5, comma 1, lettera b), il Fondo eroga ai lavoratori interessati un assegno ordinario per il sostegno al reddito, ridotto dell'eventuale concorso degli appositi strumenti di sostegno previsti dalla legislazione vigente per le causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie di cui al D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 versando altresì l'intera contribuzione correlata.

5. L'erogazione dell'assegno di cui al comma 3 è subordinata alla condizione

che il lavoratore destinatario non svolga, durante il periodo di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, alcun tipo di attività lavorativa in favore di soggetti terzi. Resta comunque fermo quanto previsto dalla vigente normativa in tema di diritti e doveri del personale.

6. L'assegno ordinario di cui al comma 3 è calcolato nella misura dell'80% della retribuzione lorda mensile e/o giornaliera che sarebbe spettata al lavoratore per le prestazioni non rese, ridotta di un importo pari ai contributi previsti dall'art. 26 della L. n. 41/1986. Tale riduzione rimane nella disponibilità del Fondo. La prestazione, comunque, dovrà essere di importo almeno pari all'integrazione salariale.

7. L'erogazione dell'assegno di cui al precedente comma 4 dovrà avere una durata massima, per ciascuna unità produttiva, pari a 24 mesi.

8. La retribuzione mensile utile ai fini della determinazione della misura delle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettere a) e b), è calcolata prendendo a riferimento gli elementi ricorrenti e continuativi della retribuzione come media della retribuzione imponibile ai fini previdenziali relativa ai 12 mesi precedenti l'avvio delle procedure di cui all'art. 8, comma 2, del presente Accordo. Sono escluse, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il compenso per lavoro straordinario, gli emolumenti erogati in caso di trasferimento e ogni altro emolumento ad esso connesso, i premi e le erogazioni una tantum di qualsiasi natura e titolo.

Nel caso in cui nei 12 mesi precedenti siano presenti periodi di permanenza nelle prestazioni ordinarie del Fondo di cui all'art. 6, lettere a) e b), ai fini del calcolo della retribuzione media imponibile di cui al precedente capoverso, tali periodi non vengono considerati e si retrocede ulteriormente fino a concorrenza dei citati 12 mesi.

9. Per le prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), la retribuzione giornaliera spettante per tutte le giornate di fruizione delle prestazioni medesime è calcolata ai sensi del precedente comma 8.

10. Per le prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, lettera b), l'importo dell'assegno ordinario viene determinato con riferimento alla percentuale di riduzione della prestazione lavorativa non resa tenuto conto di quanto previsto al precedente comma 6.

11. La contribuzione correlata, nei casi di cui all'art. 5, comma 1, lettere a) e b) è versata secondo i criteri e le modalità in-

dividuate all'art. 9, commi 6 e seguenti del presente Accordo. Per i periodi di fruizione delle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettere a) e b), i lavoratori maturano il TFR, che verrà determinato con riferimento alle voci mensili della retribuzione utili a tal fine sulla base delle norme contrattuali in vigore.

Art. 9 Prestazioni straordinarie e straordinarie solidaristiche: criteri e misure

1. Nei casi di cui all'art. 5, comma 1, lettera c) e d), il Fondo eroga un assegno straordinario di sostegno al reddito, anche riconosciuto nel quadro di processi di agevolazione all'esodo in ottica di ricambio generazionale, pari a:

a) per i lavoratori che possono conseguire la pensione anticipata prima di quella di vecchiaia, alla somma dei seguenti importi:

1) l'importo netto del trattamento pensionistico spettante nell'assicurazione generale obbligatoria alla data di cessazione del rapporto di lavoro, compresa la quota di pensione calcolata sulla base della contribuzione mensile mancante per il diritto alla pensione anticipata;

2) l'importo delle ritenute di legge sull'assegno straordinario.

b) per i lavoratori che possono conseguire la pensione di vecchiaia prima di quella anticipata, alla somma dei seguenti importi:

1) l'importo netto del trattamento pensionistico spettante nell'assicurazione generale obbligatoria alla data di cessazione del rapporto di lavoro, compresa la quota di pensione calcolata sulla base della contribuzione mancante per il diritto alla pensione di vecchiaia;

2) l'importo delle ritenute di legge sull'assegno straordinario.

2. Gli importi di ritenute di legge di cui al precedente comma verranno versati, per conto dei lavoratori interessati, direttamente dall'INPS in qualità di sostituto d'imposta.

3. Qualora l'erogazione dell'assegno di cui al precedente comma 1 avvenga, su richiesta del lavoratore, in un'unica soluzione, il medesimo è pari a un importo corrispondente al 60% del valore attuale, calcolato secondo il tasso ufficiale di sconto BCE alla data di decorrenza della prestazione, di quanto sarebbe spettato se detta erogazione fosse avvenuta in forma rateale. In questo caso la contribuzione correlata non è dovuta e non verrà versata.

4. L'erogazione dell'assegno non potrà avere una durata superiore a 60 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro del lavoratore medesimo. I lavoratori destinatari dell'assegno straordinario sono individuati secondo le modalità e i criteri di cui al successivo articolo 10.

5. Ai fini dell'applicazione del criterio di cui al precedente comma 4, si dovrà tenere conto della complessiva anzianità contributiva rilevabile da apposita certificazione prodotta dal lavoratore ovvero da estratto conto contributivo rilasciato dal competente ente o gestione previdenziale.

6. Il versamento della contribuzione correlata all'assegno di cui al precedente comma 1 è effettuato per il periodo compreso tra la cessazione del rapporto di lavoro e la maturazione dei requisiti necessari per il conseguimento del diritto al trattamento pensionistico.

7. La contribuzione correlata per i periodi di erogazione delle prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, comma 1, lettere a) e b) e straordinarie, straordinarie solidaristiche

che di cui all'art. 5, comma 1, lettera c), e d), è versata a carico del Fondo alla relativa gestione pensionistica di appartenenza ed è utile per il conseguimento del diritto alla pensione, compresa quella anticipata, e per la determinazione della sua misura.

8. La contribuzione correlata nei casi delle prestazioni ordinarie, nonché per i periodi di erogazione dell'assegno straordinario per il sostegno al reddito è calcolata ai sensi dell'art. 40 della L. n. 183/2010. Dalla base di calcolo sono escluse, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il compenso per lavoro straordinario, gli emolumenti erogati in caso di trasferimento e ogni trattamento economico ad esso connesso, i premi e le erogazioni una tantum di qualsiasi natura e titolo.

9. Le somme occorrenti alla copertura della contribuzione correlata, nei casi delle prestazioni ordinarie, nonché per i periodi di erogazione dell'assegno straordinario per il sostegno al reddito, sono calcolate sulla base delle aliquote di finanziamento della forma di previdenza obbligatoria di appartenenza dei lavoratori dipendenti, a legislazione vigente, da versare a carico del Fondo.

10. Nel caso in cui il lavoratore richieda, l'accesso alla prestazione di cui all'art. 5, comma 1, lettera c) e d) su base volontaria, il medesimo potrà contestualmente avanzare rinuncia esplicita al preavviso e alla relativa indennità sostitutiva.

11. Nel caso in cui l'importo dell'indennità di mancato preavviso sia superiore all'importo complessivo degli assegni spettanti, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore, sempreché questi abbia formalmente effettuato la rinuncia al preavviso, in aggiunta agli assegni medesimi, un'indennità una tantum, di importo pari alla differenza tra i trattamenti sopra indicati.

Art. 10 Individuazione dei lavoratori che possono accedere alle prestazioni straordinarie e straordinarie solidaristiche

I criteri di individuazione dei lavoratori che possono accedere alle prestazioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera c) e d), sono definiti dagli accordi sindacali, che favoriscono in via prioritaria la volontarietà e tengono conto, a parità di condizioni, dei carichi di famiglia.

Art. 11 Cumulabilità della prestazione straordinaria

1. Gli assegni straordinari di cui all'art. 5, comma 1, lettera c), e d) sono incompatibili con i redditi da lavoro dipendente e autonomo eventualmente percepiti, durante il periodo di fruizione degli assegni medesimi, derivanti da attività lavorativa prestata a favore di aziende che svolgono attività in concorrenza con il datore di lavoro presso cui prestava servizio l'interessato.

2. La percezione dei redditi di cui al precedente comma comporta, pertanto, la decadenza dal diritto alla percezione dei predetti assegni e la contestuale cessazione della loro corresponsione, nonché del versamento della contribuzione correlata.

3. Gli assegni di cui all'art. 5, comma 1, lettera c) e d), sono cumulabili, entro il limite massimo dell'ultima retribuzione mensile, ragguagliata a un anno, percepita dall'interessato, con i redditi da lavoro dipendente, eventualmente acquisiti durante il periodo di fruizione degli assegni medesimi, derivanti da attività lavorativa prestata a favore di

soggetti diversi da quelli di cui al comma 1.

4. Qualora il cumulo tra i redditi di cui al precedente comma e il predetto assegno dovesse superare il limite così individuato, si procederà a una corrispondente riduzione del medesimo.

5. Gli assegni di cui all'art. 5, comma 1, lettera c) e d) sono cumulabili con i redditi da lavoro autonomo derivanti da attività prestata a favore di soggetti diversi da quelli di cui al comma 1, compresi i redditi derivanti da rapporti avviati, su autorizzazione del datore di lavoro, in costanza di rapporto, fino a concorrenza dell'importo previsto dalla normativa vigente per i trattamenti di pensione erogabili dal Fondo di previdenza obbligatoria di appartenenza dell'interessato.

6. Ai fini della determinazione della contribuzione correlata, nei casi di cui al precedente comma 3, la base retributiva imponibile è ridotta in misura pari all'importo dei redditi da lavoro dipendente percepiti, con corrispondente riduzione dei relativi versamenti.

7. Al lavoratore destinatario dell'assegno straordinario di cui all'art. 5, comma 1, lettera c) e d) è fatto obbligo, all'atto dell'anticipata risoluzione del rapporto di lavoro e durante l'intero periodo di fruizione dell'assegno medesimo, di dare tempestiva comunicazione, all'ex datore di lavoro e al Fondo, dell'instaurazione di eventuali rapporti di lavoro dipendenti o autonomi, con specifica indicazione del nuovo datore di lavoro, ai fini della sospensione, della revoca o della rideterminazione dell'assegno stesso e della contribuzione correlata.

8. In caso di inadempimento dell'obbligo di cui al precedente comma 7, il lavoratore decade dal diritto alla prestazione, con ripetizione delle somme indebitamente percepite, oltre agli interessi e alla rivalutazione capitale, nonché la cancellazione della contribuzione correlata di cui al presente articolo.

Art. 12 Contributi sindacali

1. I lavoratori che fruiscono delle prestazioni straordinarie e straordinarie solidaristiche del Fondo, hanno facoltà di proseguire il versamento dei contributi sindacali in favore dell'organizzazione sindacale cui aderiscono mediante sottoscrizione, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, di apposita clausola che verrà inserita nella comunicazione di accesso alle prestazioni medesime, secondo le modalità e le entità che verranno comunicate dalle stesse OO.SS.

Art. 13 Disposizioni finali

1. Qualora intervengano modifiche normative aventi incidenza sull'accesso alle prestazioni pensionistiche obbligatorie di riferimento e/o sulla loro erogazione, le parti firmatarie del presente Accordo definiranno, tramite ulteriore accordo, le azioni correttive necessarie, in considerazione delle posizioni dei lavoratori che usufruiscono delle prestazioni del Fondo.

2. Per quanto non espressamente previsto, si applicano le disposizioni di cui al D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 148.

Il presente Accordo è inviato per l'adeguamento alle disposizioni di cui al D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 148, al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al Ministro dell'economia e delle finanze per il recepimento con apposito D.I. che sostituisce integralmente quanto previsto dal D.I. 9 gennaio 2015, n. 86984, di cui alle premesse. ■



Indiscreto



3V

Annus horribilis... era il 1992 e Sua Maestà la Regina Elisabetta – all'alba del 40esimo anno di regno – così



rappresentò quello da lei vissuto: "Un anno orribile!"

I disastri coniugali dei figli, la separazione di Carlo e Diana, l'incendio del Castello di Windsor segnarono profondamente il suo regno, per longevità ancor oggi secondo solo a quello dei reali di Thailandia.

A distanza di 24 anni l'anno orribile è stato vissuto dai nostri cugini d'oltralpe con i tragici fatti che si sono susseguiti tra il giugno 2015 ed il giugno 2016.

Certo accadimenti diversi, cause ed effetti diametralmente opposti, ma un unico filo conduttore: in Francia le cose sono andate male nella sicurezza dei cittadini, nel lavoro e – tanto per non farsi mancare nulla – persino nello sport.

La terribile recrudescenza terrori-

stica con i 5 attentati attribuiti all'Isis (dalla decapitazione di Lione alla strage di Nizza, passando per gli attacchi multipli con 130 morti a Parigi del novembre scorso), la crisi sociale determinata dal nuovo "Code du travail", il Codice del Lavoro, che il Governo francese ha fatto passare senza la discussione in Parlamento (utilizzando l'escamotage costituzionale della mancanza di una richiesta formale di un voto di censura al provvedimento, qualcosa di simile alla nostra sfiducia) e lo "shock sportivo" della sconfitta casalinga agli Europei di calcio sono l'emblema di un anno partito male e finito peggio.

Indiscreto, in questo numero, vuole soffermarsi sulla questione del lavoro, che merita senza dubbio un approfondimento, vuoi per l'asserita vicinanza alla riforma Renzi, ma anche per esprimere la propria solidarietà ai lavoratori francesi, ripetutamente scesi in piazza senza però scalfire la volontà del Governo Valls di varare una Legge che lo stesso Primo Ministro ha definito come: "Un grande passo per la riforma del nostro Paese: più diritti per i nostri lavoratori, più visibilità per le nostre piccole e medie imprese, più posti di lavoro".

Peccato che i lavoratori francesi tutti questi diritti non riescano pro-

prio a vederli, come dimostra la grande manifestazione sindacale del 14 giugno scorso a Parigi e la promessa dei Sindacati di riprovarci a settembre. Ma che dice il "Code du travail"?

Il testo della riforma porta la firma del Ministro del Lavoro, la socialista Myriam El Khomri e rende più semplici per le aziende i licenziamenti economici, riducendo al minimo la discrezionalità dei giudici (prima grande conquista che gli "ouvriers" – i lavoratori – non comprendono) ed ampliando le possibilità di licenziare senza incorrere nell'obbligo di reintegro del lavoratore o della lavoratrice. Tra le ragioni economiche anche una riorganizzazione che serva ad impedire la chiusura dell'azienda, una riduzione degli ordinativi o un calo dei ricavi (per un trimestre in Imprese con meno di 11



dipendenti, due trimestri consecutivi per quelle tra 11 e 50 addetti, di tre per quelle da 50 a 300 lavoratori e di quattro, sempre consecutivi, per quelle con oltre 300 lavoratori). Per

fortuna l'ultima stesura della Legge esclude la possibilità di licenziare per "le difficoltà economiche create artificialmente dalle aziende". Se la ristrutturazione aziendale è frutto di un accordo con uno o più sindacati che hanno almeno il 30% dei consensi si passa al referendum: se vincono i "SI" l'intesa si applica e chi si oppone può essere licenziato per ragioni economiche (il massimo in fatto di democrazia e diritti...). È stata anche soppressa la possibilità di veto per i Sindacati che rappresentano la maggioranza dei dipendenti.

Le ore di straordinario alle Imprese costeranno un 10% in meno (oggi le prime 8 ore sono maggiorate di circa il 25%) ed è legittimo immaginare che uno straordinario più conveniente ai datori di lavoro potrà far impennare l'orario settimanale, senza parlare della maggiore flessibilità "esigibile" dalle aziende in tema – appunto – di orario ed una riduzione delle materie oggetto di contrattazione con le rappresentanze dei lavoratori. La ciliegina sulla torta è, infine, quella che i Sindacati francesi chiamano "il rovesciamento della gerarchia delle norme". Cioè, se prima era la Legge a disciplinare il lavoro (i Contratti collettivi non potevano essere meno favorevoli rispetto a questa e gli accordi aziendali non



potevano andare in peius rispetto ai parametri nazionali), il nuovo codice del lavoro dispone invece che su orario, straordinari, ferie, congedi etc. il primato spetti al contratto aziendale. Come dire che: il contratto aziendale può essere "meno conveniente" dell'accordo nazionale di settore, di fatto annullando quest'ultimo.

Letto ciò, siamo stati colti da un amletico dubbio: non è per caso ciò che auspica anche il Governo Renzi, da mesi in pressing su Confindustria e Sindacati per un accordo che dia il via a nuove relazioni sindacali e ad un nuovo modello contrattuale, minacciando – altrimenti – un intervento legislativo ad hoc? Che ci sia alle porte un "Code du travail" di italica genitura?

A proposito di longevità un uomo che ci ha lasciato a 94 anni, 60 dei quali vissuti a pieno titolo nella vita politica italiana, amava dire: "A pensar male si fa peccato, ma spesso ci si azzecca".....



Tra Italia e Francia anche il rebus Intercity.... anno

2015: dopo un'estate di preoccupazione per il futuro degli 84 treni IC (quelli che hanno un costo accettabile per chi non può permettersi di viaggiare con le Freccie) e gli interventi allarmati di molti Governatori, il Governo Italiano - per bocca del Ministro dei Trasporti Graziano Delrio - rassicurò il popolo: un contratto ponte ad hoc avrebbe salvato gli IC per il successivo biennio con tanto di esborso statale. Peccato che non avesse tenuto conto di due aspetti determinanti: il parere dell'Unione Europea il cui indirizzo è quello di vietare affidamenti superiori ai 12 mesi e senza gara ad imprese statali; il reperimento delle risorse da parte del Ministero dell'Economia visto, tra l'altro, che Trenitalia era ancora creditrice per i 220 milioni del servizio svolto in quell'ultimo anno. Un bel rebus, da sciogliere in fretta data l'imminente scadenza del Contratto di servizio, ma l'italica propensione a "risolvere" i problemi un minuto prima accadano, anche stavolta, ha avuto la meglio: il 19 gennaio 2016 la Camera ha approvato in via definitiva il decreto legge "Giubileo" nel quale ha trovato spazio il finanziamento del trasporto interre-

gionale per un altro anno: un escamotage per prorogare il servizio senza incappare in una sanzione europea. È stato, dunque, il Giubileo di Papa Francesco a salvare gli Intercity classificati come trasporto straordinario utile alla mobilità dei fedeli. La UE ha dovuto prendere atto dell'eccezionalità dell'evento e dell'altrettanto eccezionale necessità di

garantire la mobilità nell'Anno Santo. "La scorciatoia trovata è solo una pezza temporanea - dice il portavoce di Assoutenti Enrico Pallavicini -. Si sposta il problema di alcuni mesi ma non lo si risolve. A settembre del 2016 saremo nella stessa situazione". Una situazione particolarmente scabrosa se sono veri i dati di Assoutenti: 60.000 pendolari al giorno salgono su un Intercity spostandosi da nord a sud. La loro soppressione per città come Torino o Genova, oppure per Regioni come Puglia, Calabria e Sicilia risulterebbe particolarmente dolorosa per il venir meno di molti collegamenti da e per Roma, Napoli o Milano. Senza contare, poi, che un Intercity tocca molti capoluoghi di provincia che le Freccie invece bypassano. Ora settembre è arrivato, ma di Intercity (e di fondi) non si sente ancora parlare. Monta il timore che "l'italica propensione" ci riprovi, ma sarà il Giubileo a non essere replicato. Attenzione dunque ai tagli di dicembre.....

Anche in Francia il declino degli Intercity sembra ineluttabile. Già da anni, scrive "Le Monde diplomatique" in un eloquente editoriale dal titolo "Se lo Stato francese sabotava

scomparsa di questi collegamenti interregionali a favore del TGV ed i risultati non sono per niente eclatanti. Come in Italia, prendere sempre più corpo nella classe dirigente delle ferrovie la propensione alla polarizzazione del servizio ferroviario con "gli aerei sui binari" (TGV) – così li chiama Le Monde - ed i treni di periferia (TER), mentre spariscono i servizi intermedi che hanno rappresentato per decenni un importante volano della mobilità in Francia.

Una polarizzazione che non ha fatto bene all'Alta Velocità francese e nemmeno allo sviluppo del traffico regionale su ferro. Dal 2012, infatti, l'utilizzo dei treni francesi è in calo e la Francia ha perso il primato europeo per numero di chilometri – treno percorsi per abitante. Contemporaneamente le linee ad Alta Velocità (ad esempio la frequentatissima Parigi-Bruxelles) dopo anni di crescita fanno registrare il segno meno e SNCF per allargare il mercato offre ormai automobili a domicilio, car pooling (auto condivise) e servizi di pullman, in qualche caso concorrenti degli stessi treni SNCF. Una logica di mobilità globale che secondo il Sindacato CGT (Confede-

ration Generale du Travail), potrebbe portare a breve ad un declino delle ferrovie intese nel loro insieme di veicolo pubblico, sociale ed alternativo alla strada.

Il primo segnale arriva dalle Merci. La polemica sulle scelte di SNCF non si ferma alla politica trasportistica del segmento viaggiatori, ma si fa ancora più forte se si parla di merci. Il calo della quota su ferro, anche in Francia, è allarmante come indicano i dati di ARAFER (l'Autorità di Regolazione delle Attività Ferroviarie): dal 2008 al 2014 il merci ferroviario ha perso il 20% del trasportato ed è sceso sotto la "soglia di attenzione" del 10%. Alcuni analisti hanno motivato il calo con la concorrenza degli operatori privati, ma fatto cento il trasportato in tutte le modalità ci si è accorti che – fatta la tara con la crisi economica – nelle ferrovie il mercato è rimasto sostanzialmente lo stesso ed i privati hanno solo tolto mercato a SNCF, senza incrementare il globale del trasportato. Se poi si va a scandagliare l'universo delle ferrovie private si scopre che i concorrenti più agguerriti sono Euro Cargo Rail, una filiale della Deutsche Bahn con cui

SNCF collabora per i collegamenti in Alta Velocità con la Germania, oppure VliF una filiale della stessa SNCF.



Ovviamente i dipendenti di questo satellite dell'Azienda di Stato francese non godono del Contratto dei ferrovieri statali e soprattutto non hanno lo stesso inquadramento e lo stesso orario.

Lasciamo ai lettori l'arduo compito dei paragoni con il nostro Bel Paese...



Leggi e divulgazione

la Nostra Stazione



la Nostra Stazione
 Direzione Redazione Amministrazione
 Via Magenta, 13 - 00185 Roma
 Tel. 064456789 - fax FS 970 24333
 Autorizzazione:
 Trib. Civile di Roma N. 534/2002 del 18/9/2002
 E-mail: lanostrastazione@sindacatoorsa.it
 Sito Internet: <http://www.sapsorsa.it/>
 Chiuso il 21 settembre 2016
 Direttore: Alessandro Trevisan
 hanno collaborato: Roberto Spadino, Ferdinando Battaglia.

Linea Diretta ... e inDiretta (a cura di Roberto Spadino)

Ferie e malattia

Quello delle ferie è un argomento sul quale, spesso, ci vengono posti dei quesiti legati a decisioni unilaterali assunte dai propri responsabili di impianto. Dopo aver già affrontato diversi aspetti connessi a tale tematica, ne esaminiamo un'altra non ancora analizzata e precisamente quella relativa al binomio "ferie / malattia".

Quanto sotto riportato si riferisce alla normativa riguardante il personale dipendente.

Prima di entrare nel merito dell'argomento, cominciamo con l'elencare, oltre alle presenze in servizio e alle ferie stesse, le principali assenze che sono comunque utili ai fini della maturazione dei giorni di ferie:

- malattia;
 - infortunio;
 - astensione obbligatoria di maternità;
 - congedo di paternità;
 - congedo matrimoniale;
 - permessi per far parte, a vario titolo, dei seggi elettorali;
 - permessi sindacali;
 - permessi per donazione sangue e midollo;
 - permessi per legge 104/92 quando sono fruiti in modo non cumulativo agli altri congedi parentali;
 - le cosiddette 150 ore (massime) per lavoratori studenti.
 - esami universitari e tesi di laurea
- Non danno invece luogo a maturazione delle ferie i giorni di assenza per:
- astensione facoltativa (quindi anche i congedi parentali);
 - permessi per malattia del figlio;
 - congedi per la formazione continua

- giornate di sciopero. Nell'ultimo caso (e comunque anche in altre fattispecie) è però necessario verificare gli accordi riferiti ai singoli contratti di lavoro: ad es. nel Contratto FS le assenze per sciopero non influiscono sul numero delle giornate di



ferie. Torniamo adesso ad affrontare il tema che ci siamo prefissati, cominciando dal considerare cosa succede se ci si ammala o se si ha un infortunio durante le ferie.

Le ferie vengono interrotte, ma alla sola condizione che l'evento - della durata non inferiore a quattro giorni salvo diversa previsione contrattuale - non pregiudichi la funzione di relax e di recupero delle energie del lavoratore tipiche delle ferie.

Ma come si stabilisce se lo stato di sa-

lute sia tale da interrompere, o meno, le ferie?

Il dipendente dovrà comunicare, nei modi d'uso, lo stato di malattia ed il datore di lavoro potrà verificarlo attraverso i previsti controlli sanitari mediante richiesta all'INPS o all'ASL.

Nella richiesta dovrà essere specificato che il controllo è mirato a verificare se lo stato di malattia sia tale da consentire la sospensione delle ferie.

La "possibile" conversione del titolo dell'assenza da ferie a malattia inizia dal giorno in cui si invia il certificato medico, mentre resta imputabile a titolo di ferie il periodo di assenza anteriore alla comunicazione. Sarà, quindi interesse del dipendente attivarsi affinché la certificazione pervenga il più presto possibile al datore di lavoro.

Nel caso in cui la malattia dovesse coincidere con il periodo annuale previsto dall'impresa (o con quelle turnificate) il lavoratore ha diritto, una volta ristabilitosi, di godere di tali ferie in un periodo diverso da quello definito inizialmente.

In ogni caso il lavoratore non potrà decidere di prolungare le ferie di un pe-

riodo equivalente a quello sospeso per malattia. Qualora il lavoratore non sia stato in grado di godere del periodo di ferie annuali a causa di malattia, il diritto alla loro fruizione retribuita non si estingue al termine del periodo previsto.

Se invece la malattia dovesse iniziare prima delle ferie programmate, il lavoratore deve essere considerato in malattia e le ferie inizieranno solo al termine della malattia stessa.

Le ferie possono essere interrotte anche a causa della sopravvenuta esigenza di usufruire dei permessi di cui alla legge 104/92 per l'assistenza e la tutela del diritto del disabile. È stato pertanto stabilito che anche l'assistenza al disabile congiunta, da parte del lavoratore, sospende la fruizione delle ferie in atto.

Un aspetto che potrebbe derivare dalla impossibilità di fruire delle ferie spettanti è quello economico. Infatti, nel caso in cui non sia stato possibile fruire delle ferie a causa del prolungarsi della malattia ed anche il lavoratore dovesse dimettersi, tali giornate dovranno comunque essere pagate (pur non trattandosi di "responsabilità" del datore di lavoro). Questo lo ha stabilito la Corte di giustizia europea, con la seguente motivazione:

"Quando cessa il rapporto di lavoro e dunque la fruizione effettiva delle ferie annuali retribuite non è più possibile, la stessa direttiva prevede che il lavoratore abbia diritto a un'indennità finanziaria per evitare che, a causa di tale impossibilità, egli non riesca in alcun modo a beneficiare di tale diritto, neppure in forma pecuniaria". ■

lavoratore assicurato;

◆ all'eredità nella stessa quota prevista per i coniugi uniti in matrimonio;

◆ in caso di separazione alla corresponsione dell'assegno di mantenimento, e dopo la cessazione del rapporto di lavoro del partner al 40% del TFR da questi maturato durante l'unione civile;

◆ in caso di divorzio il partner più "debole" avrà diritto agli alimenti, oltre che all'assegnazione della casa.

Il divorzio si chiede presentando istanza (anche da parte di uno solo dei partner) all'ufficiale di stato civile. Dopo tre mesi dalla presentazione della comunicazione si potrà ottenere per via giudiziale, attraverso la negoziazione assistita oppure sottoscrivendo un accordo davanti all'ufficiale di stato civile.

La persona convivente ha diritto a:

- essere nominato tutore o amministratore di sostegno in caso di dichiarazione di inabilità del partner
- visitare il partner in carcere o in ospedale prestando assistenza in caso di malattia e acquisendo voce in capitolo per quanto riguarda il trattamento terapeutico.
- subentrare nel contratto di affitto e rimanere nell'immobile in caso di decesso del partner intestatario del contratto;
- continuare a vivere nella dimora di proprietà del partner deceduto per un periodo proporzionale alla durata della convivenza
- una partecipazione agli utili ed ai beni acquistati con essi (anche per quanto riguarda l'avviamento) nell'impresa di proprietà del partner commisurata al lavoro prestato in maniera stabile durante l'unione civile.

Non è ancora stato chiarito se potranno esistere tutele di carattere previdenziale di regola spettanti ai collaboratori familiari iscrivibili alle gestioni artigiane e commerciali dell'Inps. Pur non trattandosi di familiare, ma di convivente, il diritto alla partecipazione agli utili è stato inserito nel Codice Civile, all'interno della sezione "impresa familiare", che prevede anche diritti di carattere previdenziale, pur non potendo il convivente essere considerato un familiare.

Il diritto di partecipazione non spetta qualora tra i conviventi esista un rapporto di società o di lavoro subordinato. NON PUÒ essere stipulato il "fondo patrimoniale" (in pratica non si può vincolare una parte dei beni destinandoli a future necessità);

• in caso di separazione della coppia a seguito di richiesta di uno degli ex conviventi "che versi in stato di bisogno": il giudice può prevedere l'obbligo di versamento degli alimenti. NON È POSSIBILE richiedere il "mantenimento" in quanto gli alimenti vengono concessi solo per garantire la sopravvivenza dell'ex partner. Tale garanzia viene inoltre, concessa solo per un periodo di tempo determinato e commisurato al periodo di convivenza fra i due soggetti. Ai fini ISEE si sommano i beni dei conviventi ma NON È POSSIBILE ottenere né le detrazioni per familiare a carico né l'Assegno per Nucleo Familiare.

Come è possibile notare, nelle convivenze di "inchostro blu" ne è stato utilizzato molto poco e riteniamo che qualche agevolazione in più dovrebbe essere riconosciuta, almeno in presenza di figli. ■

Unioni civili e convivenze

Diritti in ambito lavorativo ... e altro

In Italia sono recentemente entrate in vigore le norme sulle unioni civili.

Il nostro intendimento non è quello di entrare nel merito ideologico dell'argomento, ma trattandosi di regole che hanno dei risvolti anche nell'ambito lavorativo / previdenziale riteniamo opportuno affrontare tale materia.

In premessa, va evidenziata una situazione "oggettiva" di palese disparità fra i diritti attribuiti a coloro che sono legati da unione civile rispetto a quelli riconosciuti ai conviventi.

C'è da considerare che non sempre la convivenza è legata ad una scelta. Capita il caso in cui una coppia legata da vincolo matrimoniale si separa ed uno dei due interessati non concede il divorzio (per svariati motivi: religiosi, economici ecc...). L'altro coniuge potrà, se si lega affettivamente ad una persona dell'altro sesso, solamente convivere e - come vedremo di seguito - le differenze tra i diritti che ne derivano sono notevoli.

Innanzitutto, vediamo quali sono le differenze che intercorrono fra l'unione civile e la convivenza:

UNIONE CIVILE

Legame stabile fra persone dello stesso sesso che si dichiara, alla presenza di due testimoni, di fronte ad un ufficiale di stato civile, che la riporta sul registro delle Unioni Civili. Comporta l'obbligo di fedeltà e di reciproca assistenza sia morale che materiale.

CONVIVENZA

Legame stabile che si comunica attraverso una dichiarazione anagrafica fra persone di diverso sesso (o anche di medesimo sesso) fra le quali si instaura un legame affettivo non fondato sul matrimonio che comporta un vincolo di reciproca assistenza. I diritti riconosciuti non necessitano della registrazione della dichiarazione che normalmente si fa all'ufficiale di stato civile, in quanto serve solo a semplificare il riconoscimento di tale stato di fatto. All'interno della convivenza si possono regolare i propri rapporti patrimoniali, anche attraverso un "contratto di convivenza" indicando la residenza, le modalità di contribuzione

alla vita comune, la comunione dei beni (voce che può comunque essere modificata in qualunque momento). Tale contratto viene predisposto da un notaio o da un avvocato e

può avere la forma di atto pubblico o di scrittura privata. Oltre che in caso di morte o di matrimonio, la convivenza si risolve per accordo delle parti o per volontà unilaterale.

Passiamo adesso ad analizzare gli aspetti che ci interessano, cominciando dalla convivenza per poi aggiungere tutte le altre garanzie attribuite in caso di unione civile.

Gli aspetti generali vengono riportati in colore nero mentre quelli lavorativi / previdenziali in blu.

L'unione civile dà diritto:

- ◆ all'indennità sostitutiva del preavviso ed al TFR in caso di morte del prestatore di lavoro;
- ◆ ai permessi della legge 104/1992 per assistenza al partner disabile e ai permessi fino a 3 giorni per lutto o per grave infermità del convivente (ma non dei suoi parenti entro il secondo grado);
- ◆ al congedo assimilabile a quello matrimoniale quindi anche ai fini degli effetti economici;



- ◆ a revocare il consenso alle clausole elastiche per il part time e la priorità nel diritto di trasformazione del rapporto da full time in part time per assistere il partner affetto da patologie;
- ◆ all'assegno familiare / assegno nucleo familiare e alle detrazioni familiari per il partner considerato a carico, in presenza delle condizioni di legge;



- ◆ alla rendita Inail per infortunio sul lavoro in caso di morte del lavoratore assicurato e alla pensione ai superstiti in caso di morte del pensionato o del





EPASA
Ente di Patronato



Il Patronato che fa...

PREVIDENZA
INFORTUNI
MALATTIE PROFESSIONALI
MIGRAZIONI
SERVIZI ai CITTADINI

... le cose come devono essere fatte!

INFORMAZIONI, SERVIZI, ASSISTENZA, TUTELA, CONSULENZA

È tempo di **Isee**



**STAI
TRANQUILLO
CI SIAMO NOI**

Assegno di maternità, assegno al nucleo familiare, riduzione del canone telefonico, borse di studio o riduzione delle tasse universitarie, agevolazioni per l'asilo nido o la mensa, esenzione ticket, Carta acquisti SIA... In questi ed altri casi serve il modello ISEE. **Vieni al CAF CNA: ti assisteremo nella sua compilazione e potrai richiedere prestazioni o servizi sociali agevolati in tutta tranquillità.**

Possedere la CNA Cittadini Card conviene sempre! Offre tanti sconti e vantaggi. Scopri su www.cnacittadinicard.it



Centro
Assistenza
Fiscale

Per conoscere la sede più vicina
Numero Verde
800-008899

Nel tuo interesse. Sicuro

www.caf.cna.it