



L'editoriale

di Alessandro Trevisan

## Contratto di settore: si cercano interlocutori Rischio (im)Mobilità

Una buona notizia: mentre Lucifero stende la sua mano rovente sull'Italia in questa estate dalle temperature record le sette più importanti sigle sindacali dei trasporti stilano le nuove linee guida della piattaforma contrattuale di rinnovo del "CCNL della Mobilità" (che trovate integralmente riportate a margine di questo editoriale). Un passaggio obbligato, ma niente affatto scontato. Obbligato perché:

- l'Europa ha accelerato sulla strada delle gare nei servizi di trasporto pubblico locale come si evince chiaramente dal Regolamento UE n. 2338 approvato dal Parlamento Europeo nel dicembre 2016 (*I contratti di servizio pubblico inerenti ai servizi di trasporto pubblico ferroviario di passeggeri dovrebbero essere aggiudicati mediante una procedura di gara..... Le procedure di gara per i contratti di servizio pubblico dovrebbero essere aperte a tutti gli operatori, essere eque e rispettare i principi di trasparenza e di non discriminazione*);
- dopo una battaglia decennale nel Reg. UE 2338 per i lavoratori del settore si inseriscono, seppur in maniera labile e meno forte di quanto chiedevano le Organizzazioni Sindacali Europee i principi di tutela contrattuale (...*Nell'esecuzione dei contratti di servizio pubblico, gli operatori di servizio pubblico rispettano gli obblighi applicabili nel settore del diritto sociale e del lavoro stabiliti dal diritto dell'Unione, dal diritto nazionale o dai contratti collettivi.....*) e occupazionale con la conferma dell'art. 3 della Direttiva 2001/23/CE del Consiglio Europeo (*Mantenimento dei diritti dei lavoratori - Articolo 3.1 I diritti e gli obblighi che risultano per*



il cedente da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro esistente alla data del trasferimento sono, in conseguenza di tale trasferimento, trasferiti al cessionario. Gli Stati membri possono prevedere che il cedente, anche dopo la data del trasferimento, sia responsabile, accanto al cessionario,

continua a pag. 2

## I PROBLEMI DI PICO NON FINISCONO MAI

Più "Collegno" che "Pico" per i colleghi della Commerciale che con il software di vendita devono giornalmente tribolare. Anche se costruito pensando al grande studioso e filosofo del 1400, unanimemente riconosciuto come il precursore delle tecniche mnemoniche, il sistema dopo 3 anni dalla sua installazione nelle biglietterie del Gruppo FSI continua a dare problemi a chi i biglietti ferroviari li deve vendere, magari evitando che il computer si spenga 2-3 volte a turno, che ad una nuova release non corrisponda il "vuoto di memoria" su qualche altra applicazione, che il biglietto ci metta meno dei 15/20 secondi per uscire dalla stampante. Che sia

un problema di linea? Che il motore di una Ferrari (software) sia stato messo nella carrozzeria di una 500 (hardware) per viaggiare su una strada intasata (leggasi banda insufficiente)?

Fatto sta che le tribolazioni non finiscono, l'ultima in ordine di tempo riguarda i diritti di ammissione.....



pag. 5

## Linea Diretta ...e Indiretta

Le prestazioni di welfare sono sempre più presenti nella contrattazione del lavoro. All'interno, abbiamo riportato la prima parte del servizio spiegando anche le motivazioni di questa impennata di accordi. Abbiamo anche brevemente commentato l'accordo sottoscritto a tal proposito nel Gruppo FSI. Nel prossimo numero, continueremo con l'illustrazione dell'accordo FSI indicando anche la documentazione richiesta nei singoli casi e indicheremo anche quali altri benefit potrebbero essere richiesti, al di fuori

di quelli già previsti. Un altro argomento affrontato è quello inerente alla recente normativa emanata relativa all'utilizzo dei buoni pasto ed entrata in vigore dal 9 settembre



u.s.. Il Decreto emanato, oltre ad aver notevolmente allargato la platea degli esercizi all'interno dei quali è oggi possibile spendere i TR ha "legalizzato" l'utilizzo contemporaneo di più ticket durante la medesima giornata. Tale prassi, seppur fino ad ora non "lecita", era già ampiamente consolidata dalla maggior parte dei fruitori di tali benefit.

pag. 7

26 e 27  
settembre  
2017

Si riunisce la  
Direzione Nazionale  
S.A.P.S. - OR.S.A. FERROVIE



Importante appuntamento per il Personale di Stazione che riunirà i Segretari Regionali nella Direzione Nazionale del 26-27 settembre 2017. All'ordine del giorno aspetti importanti per il futuro dell'Organizzazione prossimamente impegnata nella Consulta dei Trasporti ed in procinto di aprire la fase congressuale del 2018. Il futuro del Gruppo FSI tra liberalizzazioni e gare, il rinnovo del Contratto Nazionale della Mobilità, la riorganizzazione di OR.S.A. Ferrovie saranno i temi della due giorni di lavoro per contribuire alla crescita del Sindacalismo Autonomo, Professionale e di base in tutto il settore dei Trasporti.

## TOURBILLON DI POLTRONE A PIAZZA DELLA CROCE ROSSA

Mentre si completa il ricambio "generazionale" nelle Risorse Umane del Gruppo con l'uscita di Stefano Savino, il cui incarico è stato assunto da Diego Giachetti proveniente da SDA - Poste Italiane, si rinnova completamente il Consiglio di Amministrazione di Trenitalia: Orazio Iacono subentra a Barbara Morgante alla guida della Società di Trasporto del



Gruppo FSI assumendo gli incarichi di Amministratore Delegato e Direttore Generale. Lo affiancheranno il Presidente Tiziano Onesti ed i componenti il C.d.A. Antonella D'Andrea (new entry), Maria Rosaria Maugeri e Paolo Colombo. L'ex a.d. Morgante rimane nel Gruppo di Piazza della Croce Rossa per seguire l'espansione di FSI all'estero.

pag. 6

## RAPPRESENTANZA SINDACALE: L'ACCORDO DI LUGLIO

Il pretesto è stata la mancata riforma del CNEL. Sopravvissuto alla "furia riformatrice" di Renzi resta un organo (appena rinnovato negli incarichi) ancora in una fase di transizione e di ridefinizione dei compiti istituzionali. La conta degli iscritti a ciascun Sindacato, così come previsto dal Testo Unico sulla Rappresentanza Sindacale del 10 gennaio 2014, la farà dunque l'INPS.

Ma l'accordo del 4 luglio 2017 tra Confindustria - Cgil/Cisl/Uil non si limita

a questo: modifica la data di raccolta degli esiti delle elezioni RSU, disciplina la raccolta dati degli iscritti (nelle aziende e per Contratto di riferimento), definisce i compiti del Comitato di Gestione, ne specifica gli aventi titolo a comporlo. Regole necessarie per dare gambe al Testo, ma restano le difficoltà di fondo: ad un Sindacato, riconosciuto tale ed aderente al Testo Unico, le Aziende sono obbligate ad accettare la delega del

lavoratore? Il Sì sarebbe scontato, non fosse che....

pag. 3



Indiscreto:

## CHI DI RAPPRESENTANZA FERISCE ...

La paradossale vicenda della Filcams/Cgil (il Sindacato del Commercio e dei Servizi) costretta a rivolgersi alla Magistratura per vedersi riconosciute le deleghe dei lavoratori che operano nelle basi dell'esercito Americano di Sigonella e Vicenza, le Rappresentanze Sindacali Aziendali e la partecipazione alle trattative per la stipula del Contratto di Lavoro del personale civile.

Un contenzioso che parte dalla mancata firma della Filcams sul Contratto Nazionale di Lavoro della basi americane in Italia sottoscritto, invece, da Cisl e Uil. Per il Comando USA, quindi, la Cgil non è Sindacato riconosciuto e nemmeno rappresentativo visto che in qualità di datore di lavoro non effettua neanche la trattenuta della delega in busta paga. Dunque niente 5% e niente Testo Unico della Rappresentanza. Poffarbarco!

La Filcams/ Cgil trattata come un qualsiasi Sindacato Autonomo non firmatario di un



Contratto di Lavoro e per questo discriminato al di là della sua capacità associativa e del consenso dei lavoratori. Alle volte anche il mondo del Sindacato si rovescia.... e mostra il lato vero delle cose, cioè che chi firma non è detto che rappresenti, anzi.

pag. 4

continua da pag. 1

degli obblighi risultanti prima della data del trasferimento da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro esistente alla data del trasferimento), Due principi gravemente assenti nei contenuti del precedente Reg. 1370 del 2007.

Niente affatto scontato se si tiene conto che:

a) nel nostro ordinamento l'appartenenza dell'azienda ad un settore merceologico non implica necessariamente l'obbligo per l'imprenditore di applicare il corrispondente contratto collettivo di categoria. Anzi, sta proprio nell'art. 39 della Costituzione il fondamento secondo il quale l'imprenditore ha la possibilità di decidere se applicare o meno nella propria azienda un contratto collettivo di categoria e, anche in caso di scelta positiva, valutare discrezionalmente a quale contratto fare riferimento per regolare il rapporto di lavoro con i propri dipendenti.

Solo in caso di adesione ad un'associazione datoriale l'imprenditore ha l'obbligo di applicare il contratto collettivo stipulato da quell'associazione, per effetto del mandato rappresentativo conferito con l'iscrizione. Nonostante siamo, da ormai 70 anni, una Repubblica fondata sul lavoro, il sistema di relazioni sindacali e la contrattazione collettiva è ancor oggi "tenuto assieme da poco più che spago e chiodi" come afferma Umberto Romagnoli, uno dei più importanti giuristi e docenti del diritto del lavoro italiani;

b) parlare nel Bel Paese di Contratto di settore, come abbiamo più volte evidenziato da questa testata, è come parlare del nulla: nei trasporti, infatti, proprio per quanto più sopra accennato vengono applicati i Contratti più disparati, dal CCNL delle Attività Ferroviarie a quello Autoferrotranvieri/Internavigatori, al CCNL Logistica/Trasporto Merci e Spedizione sino ad arrivare al non molto conosciuto Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei trasporti, della logistica e dei servizi ausiliari integrati ad eventi culturali, sociali, museali e



per lo spettacolo. Il tutto perché, se i Sindacati di Categoria qualcuno dice siano troppi, non sono certo da meno le Associazioni Datoriali con Imprese associate ad Agens, Asstra, Anav, Confetra, FerCargo, senza dimenticare le Aziende "non allineate" che non essendo iscritte ad alcuna Associazione Datoriale fluttuano nel mare-magnum dei trasporti, decidendo in totale autonomia che tipo di Contratto applicare e, soprattutto, quando rinnovarlo (vedi la vicenda del Contratto Aziendale di NTV). Ma perché tanti contratti per un solo comparto? Semplice, per centrare (tutti) un unico obiettivo: fare concorrenza nel settore sfruttando produttività, orario e salario. Cioè facendo mercato sulla pelle dei lavoratori!

Per altro il passato non ci ha dato, sinora, reali motivi di ottimismo su un facile percorso di unificazione contrattuale nei trasporti. Nel 2009, sulla spinta dei radicali cambiamenti nell'assetto delle aziende ed il progressivo avanzamento delle liberalizzazioni, soprattutto sul ferro (per di

più attuate con largo anticipo rispetto alle scadenze indicate dall'Europa), le Segreterie Nazionali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, UGL Trasporti, OR.S.A. Trasporti, FAISA e FAST condivisero la piattaforma di un primo Contratto "integrato" ferro-gomma quale argine ad un mercato senza regole, al dumping sociale e contrattuale per arrivare - attraverso una competizione regolata - a vere tutele del reddito e dell'occupazione. Il 14 maggio dello stesso anno arriverà la sottoscrizione al Ministero dei Trasporti dell'accordo di procedura Sindacati - Associazioni Datoriali Agens / Asstra / Anav / Ancp (per i lavoratori degli Appalti) e nel 2010 la firma dei primi 4 punti del CCNL della Mobilità.

Dopo pochi mesi i ferrovieri aprono il confronto per il rinnovo contrattuale e nel luglio 2012 il CCNL della Mobilità - Area Contrattuale Attività Ferroviarie - viene siglato da Agens e OO.SS.. Viceversa, sul fronte autoferro le Imprese, vessate dalla crisi e dai tagli ai finanziamenti pubblici per il trasporto locale, stoppano qualsiasi negoziato e nello stesso mese arrivano al ritiro della firma accusando i ferrovieri di un rinnovo troppo oneroso ed insostenibile per le Imprese TPL.

Da allora un altro contratto è passato sopra le rotaie ed alla fine di una sofferenza durata quasi un decennio anche gli autoferrotranvieri hanno visto apporre la firma sul loro CCNL di Categoria. Ma di percorsi unificativi nemmeno l'ombra.

Oggi si riparte con tanta determinazione ed altrettanti rischi: visto dal fronte sindacale il Contratto di Sistema non è dilazionabile oltre, letto con gli occhi delle Imprese la situazione è tutt'altro che chiara. Da marzo il protocollo tra le 3 più importanti rappresentanze datoriali del settore, Agens/Asstra/Anav, giace nei cassetti delle Associazioni e si affievolisce sempre più l'ipotesi di un interlocutore comune (se non unico) che riapra la partita della Mobilità. Il risultato di questo stallo è che restano irrisolte le questioni di base sulla struttura del salario, la rivisitazione della classificazione professionale e dei relativi parametri e livelli, l'armonizzazione delle parti dei rispettivi CCNL sui capitoli dedicati allo svolgimento del rapporto di lavoro, disciplina, diritti, doveri, tutele, orario di lavoro, relazioni sindacali. Soprattutto restano colpevolmente elusi i temi legati al riequilibrio modale, alla valorizzazione del trasporto pubblico su quello privato ed a regole che costringano le Imprese a ragionare in termini di efficienza e qualità, non di risparmio.

Tutto questo passa attraverso (ed anche) un Contratto realmente esigibile che riaffermi il vincolo per noi fondamentale delle clausole sociali in caso di subentro di azienda, prevedendo regole adeguate e cogenti per tutelare il lavoro, fin dalla messa a gara del servizio. Per dirla in parole povere il vincolo, nei bandi di gara dell'applicazione di un unico Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, certamente articolato per professioni ed attività con regole d'ingaggio specifiche per area lavorativa, ma tenuto assieme dalle garanzie occupazionali, salariali e contrattuali valide per tutti i lavoratori del trasporto su ferro e su gomma e delle attività a questo correlate.

Ancora una volta tocca al Sindacato gettare il cuore oltre l'ostacolo e aprire le danze, ma il rischio è che manchi il partner: cioè che Imprese e Associazioni Datoriali scelgano la strada della conservazione per non mettersi in discussione. Un rischio (im)Mobilità che i lavoratori non possono permettersi. ■

**CGIL FIT-CISL UILTRASPORTI FAISA-CISAL UGL FNA UGL TAF ORSA TRASPORTI FAST-CONFSAL**  
Segreterie Nazionali

**Linee Guida di Piattaforma per il Rinnovo del Contratto della Mobilità 2018/2020**

**Premessa**

Le Segreterie Nazionali Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Faisa-Cisal, Ugl Fna, Ugl TAF, Orsa Trasporti, e Fast- Confsal, con le presenti Linee Guida per il "CCNL della Mobilità" avanzano alle controparti, la proposta di regole contrattuali in grado di rispondere alle esigenze di tutela del lavoro considerate le profonde trasformazioni in corso in tutto il settore.

Le modifiche legislative introdotte, a livello europeo con il regolamento (UE) n. 2016/2338, e quelle previste dal Governo italiano per la riforma del sistema del trasporto pubblico locale impongono l'aggiornamento dell'attuale modello contrattuale che origina dal protocollo di intesa sottoscritto presso il Ministero dei Trasporti e delle Infrastrutture nell'aprile del 2009 e dal protocollo del 30/09/2010. L'accelerazione dei cambiamenti e le mutate esigenze di trasporto richiedono una maggiore chiarezza e certezza di regole che accompagnino le norme comunitarie e nazionali in materia di liberalizzazione e di obblighi di servizio pubblico che deve confrontarsi con politiche di contenimento della spesa pubblica.

L'obiettivo di assicurare regole certe per garantire sicurezza, sostenibilità, efficienza dei servizi, in un contesto di concorrenza regolata sia nel trasporto di merci che da passeggeri può essere raggiunto solo con la sottoscrizione di un contratto unico di settore quale deve essere quello della Mobilità che garantisca tutti i portatori di interesse che operano nel mercato del trasporto.

Il contratto della Mobilità dovrà servire anche a sopperire all'assenza di un adeguato quadro regolatorio dei diversi settori non solo per accompagnare i processi di liberalizzazione, ma soprattutto per garantire stabili livelli di occupazione, salariali e normative; anche al fine di evitare il dumping contrattuale.

Per sviluppare un modello di relazioni sindacali più moderno, il CCNL della Mobilità dovrà contenere le previsioni per attivare, a livello aziendale, sedi di partecipazione e consultazione in cui lavoratori ed i loro rappresentanti dovranno essere preventivamente coinvolti sui processi decisionali strategici, in modo da poter esprimere le proprie opinioni e formulare proposte non solo per la salvaguardia dell'occupazione e dei livelli salariali e normativi.

Dovranno essere rafforzate le clausole sociali per tutto il personale che sarà coinvolto dai processi di affidamento dei servizi e delle attività accessorie e complementari attraverso gare di appalto o subentro a qualsiasi titolo. Deve essere ribadita e rafforzata la garanzia del passaggio diretto di tutti i lavoratori tra impresa cessante e subentrante, occupati all'atto della pubblicazione del bando di gara, per tutte le attività nonché il mantenimento dei livelli retributivi maturati e delle normative vigenti, anche con la contrattazione di secondo livello.

Il campo di applicazione del CCNL della Mobilità dovrà ricomprendere tutte le attività già presenti negli ambiti dei vigenti contratti. Il CCNL si pone, come obiettivi: la tutela del reddito dei lavoratori interessati anche attraverso un aggiornamento della struttura del salario, la rivisitazione della classificazione professionale e dei relativi parametri, livelli e declaratorie, l'armonizzazione delle parti dei rispettivi CCNL sui capitoli dedicati allo svolgimento del rapporto di lavoro, disciplina, diritti, doveri, tutele, orario di lavoro, relazioni sindacali.

**Campo di applicazione**

Il campo di applicazione risulterà composto dall'insieme degli attuali ambiti di attività dei due CCNL di riferimento, AF e TPL.

**Decorrenza e durata**

Il CCNL avrà durata triennale con decorrenza dal 1/1/2018 al 31/12/2020.

**Sistema delle relazioni industriali**

La struttura e gli assetti saranno caratterizzati da un rafforzamento dell'impianto che sviluppa un sistema di partecipazione, confronto e contrattazione fra le parti a tutti i livelli definiti nel capitolo R.I. sulla base degli accordi interconfederali. Nello specifico si dovranno definire regole più cogenti nel capitolo degli appalti, degli affidamenti o subentro a qualsiasi titolo.



**Mercato del lavoro e costituzione del rapporto di lavoro**

In questo capitolo si dovranno aggiornare e armonizzare le normative legislative che riguardano le materie specifiche ricadenti in questo capitolo caratterizzando il tutto con un aumento del lavoro stabile e di qualità in controtendenza con le scelte effettuate dai governi in questi anni.

**Politiche di genere**

Nel confermare la volontà di valorizzare le risorse del lavoro femminile e di promuovere comportamenti coerenti con i principi di parità e di pari opportunità fra donne ed uomini nel lavoro, dopo aver più volte trattato la tematica della parità nei CCNL che si sono succeduti con l'adozione di misure specifiche per garantire che il rapporto sia svolto in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività e nel rispetto della persona in ogni sua manifestazione, si ritiene di dover effettuare l'implementazione e l'aggiornamento degli strumenti contrattuali previsti al fine di renderne concreta l'applicazione, anche mediante azioni formative dedicate, a tale scopo. Inoltre, alla luce del costante aumento di fenomeni di violenza, sul lavoro e non, è sempre più urgente rendere concreto il recepimento dell'Accordo Interconfederale del 25 gennaio 2016 per prevenire contrastare e gestire le molestie e la violenza in ogni contesto lavorativo.

**Formazione continua**

Prevedere le sedi e gli strumenti adeguati, quali ad esempio commissioni paritetiche apposite dove analizzare i processi di trasformazione tecnologica che determinano la necessità di aggiornamenti e/o di riconversione professionale a partire dai lavoratori che risultino inidonei.

**Classificazione e inquadramento**

Il sistema di classificazione del personale dovrà rispondere alle necessarie armonizzazioni, per recepire le articolate e complesse professionalità necessarie a dare risposte all'organizzazione del lavoro e dei cicli produttivi presenti nei vari settori rientranti nel campo d'applicazione.

**Svolgimento del rapporto di lavoro**

La disciplina del rapporto di lavoro

La disciplina del rapporto di lavoro necessita di una coerente omogeneizzazione per assimilare ed estendere le tutele e le garanzie a tutte le lavoratrici e i lavoratori delle diverse aree e settori rientranti nel campo di applicazione del CCNL della Mobilità.

Le norme dovranno regolare analiticamente ed in modo dettagliato ed esaustivo le materie relative ai reciproci diritti/doveri dei dipendenti e delle aziende.

In questa sezione del contratto dovranno essere armonizzate le tutele necessarie a coniugare la posizione di lavoratore dipendente con le esigenze/necessità legate alla vita sociale e relazionale alla salute e alla dignità della persona nonché alla conciliazione dei tempi di vita/lavoro, con i conseguenti obblighi di solidarietà e cura.

In questo capitolo sarà contenuta anche la regolamentazione dei doveri del personale compresa la previsione delle possibili mancanze disciplinari e alle relative sanzioni applicabili in esito a procedure di garanzia precise e trasparenti.

Per quanto attiene ai doveri di lavoratrici e lavoratori, le norme del codice disciplinare terranno conto delle diverse mancanze ipotizzabili per graduarne la gravità e la diversa responsabilità prevedendo le specifiche sanzioni applicabili nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente in materia.

**Retribuzione**

Al fine di realizzare la tutela del reddito di tutte le lavoratrici e dei lavoratori rientranti nel campo di applicazione del nuovo CCNL, la Piattaforma Contrattuale avrà una richiesta economica di incremento delle retribuzioni adeguata a raggiungere tali obiettivi anche tramite un adeguato sviluppo del sistema di welfare aziendale.

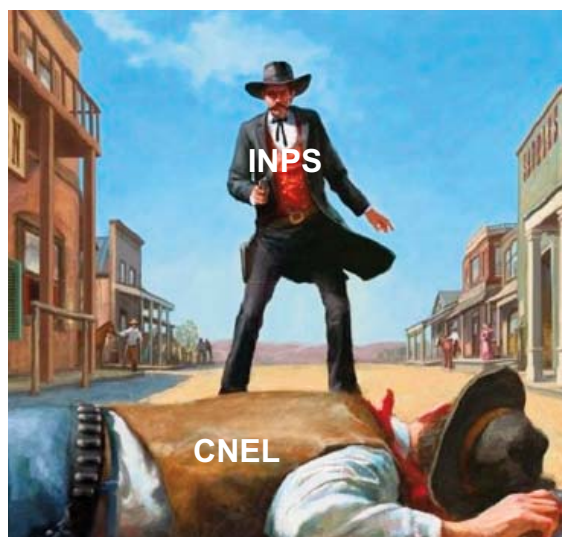
**Disposizioni specifiche**

In questo capitolo del CCNL troveranno collocazione disposizioni settoriali con le quali si regoleranno le condizioni economiche/normative riguardanti specifiche attività che caratterizzeranno il campo di applicazione contrattuale.

L'invio alle controparti del presente documento di linee guida contrattuali determina contestualmente la richiesta di formale avvio della trattativa di rinnovo contrattuale. ■

## Testo Unico sulla Rappresentanza Sindacale La “conta” la fa l’INPS, ma slitta al 2019

**N**onostante il referendum del dicembre 2016 lo abbia fatto salvo, il CNEL un lavoro l’ha perso: quello di raccogliere il dato elettorale delle elezioni RSU e ponderare il dato associativo di ogni Organizzazione Sindacale firmataria o aderente al Testo Unico sulla Rappresentanza sottoscritto da Cgil-Cisl-Uil e Confindustria il 10 gennaio 2014. Infatti, con l’accordo di modifica del 4 luglio 2017 (di cui riportiamo integralmente il testo) le parti firmatarie il TU hanno deciso di demandare tale incombenza all’INPS definendo – altresì – le modalità temporali ed operative di tale certificazione.



Sugli aspetti metodologici per addi- venire ad una corretta “pesatura” dei Sindacati firmatari / aderenti al Testo va indubbiamente segnalato che la “conta” degli iscritti slitta al 2019 segno, a nostro parere, che perman- gono perplessità e criticità sulla reale capacità di certificazione e – perché no – di possibile esclusione dall’ambi- to negoziale di Sindacati già firmatari di Contratti Collettivi che oggi non sono in grado di raggiungere “la soglia”.

Su questi aspetti (illuminante la si- tuazione del Contratto Nazionale dei soldati delle basi americane in Italia riportata in questo numero da “Indi- screto”) la posizione di OR.S.A. Trasporti è sempre stata chiara e cioè

deciso di accettare comunque la sfida del Testo Unico perché contiene la logica della rappresentanza legata al consenso e non alla firma, un so- stanziale passo avanti nel senso da noi auspicato.

Arrivano ora le integrazioni e le mo- difiche che non intaccano la sostanza dell’accordo, puntando a disciplinare le varie fasi della raccolta e della cer- tificazione dei dati associativi ed elettivi.

Sulla composizione del Comitato di gestione (che avrà il compito di pro- clamare il risultato annuale della mi- surazione e certificazione della rappresentanza per ogni singolo Con- tratto Collettivo Nazionale censito)

luci e ombre: se è po- sitivo che i membri del Comitato siano espressione di Sindacati in grado di rag- giungere “... la soglia del 5% della rappresentanza, ai sensi del Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014...” in almeno tre CCNL tra i dieci con più lavoratori interes- sati (superando così la logica della sottoscri- zione come titolo “di nobiltà” sindacale) va da sé che in questa fase - dove l’ac- cettazione delle deleghe in tutti gli ambiti lavorativi ancora non decolla - la presenza nell’organo dei Sindacati Autonomi è tutt’altro che scontata. Ci auguriamo che l’indipendenza e la trasparenza decisionale del Comitato vengano quantomeno garantite dalla Presidenza del Ministero del Lavoro. Detto questo, tocca ora al Sindacali- smo Autonomo ed alternativo alle Confederazioni storiche mettere in moto un serio progetto di sviluppo in tutti i settori lavorativi ragionando – se necessario (e lo sarà) – anche di patti operativi e di aggregazioni per area contrattuale al fine di presentarsi ai lavoratori non in ordine sparso (come talvolta appare), ma con una

visione d’insieme delle problemati- che del lavoro. Un tema non estraneo anche a OR.S.A. Trasporti, attesa da un 2018 decisivo per l’affermazione del sindacalismo autonomo, profes- sionale e di base in tutti i settori del Comparto. Per questo (come anticipato da “La Nostra Stazione” 03/2017) le pros- sime scadenze congressuali – unite alla partenza del rinnovo contrat- tuale della Mobilità – sono appun- tamenti da non mancare, assieme al rafforzamento del corpo asso- ciato ed all’affermazione nelle fu- ture elezioni RSU nel TPL e nelle Imprese Ferroviarie Private, bis- sando i lusinghieri risultati ottenuti nel Gruppo FSI ed in Trenord. ■

### Accordo di modifiche al TU rappresentanza 10 gennaio 2014

Addi, 4 luglio 2017 tra CONFINDUSTRIA

e

CGIL CISL e UIL

#### PREMESSO

che il Consiglio Nazionale dell’Economia e del Lavoro (CNEL), al quale l’accordo 10 gennaio 2014 aveva affidato alcune delle funzioni fondamentali per la misurazione della rappresentanza, sta attraversando una fase di transizione in vista di una ridefinizione dei suoi compiti istituzionali;

che, pertanto, occorre individuare altri soggetti che possano subentrare nelle funzioni che il Testo Unico ha affidato al CNEL, per favorire l’effettiva applicazione dell’accordo;

che, a fronte di tale evenienza, appare opportuno individuare soluzioni che rendano più agevole la raccolta e la ponderazione del dato elettorale e del dato degli iscritti al fine di facilitare le relative operazioni;

che, con l’occasione, le parti firmatarie del Protocollo del 31 maggio 2013 e dell’accordo del 10 gennaio 2014 ritengono opportuno definire ulteriori modalità operative relative alla Parte Prima dell’accordo 10 gennaio 2014;

tutto ciò premesso convengono che:

1) Le funzioni attribuite al CNEL, nel Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, in ordine alla raccolta del dato elettorale ed alla sua ponderazione con il dato associativo sono trasferite all’INPS (Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale). Pertanto, dovrà essere opportunamente integrata la convenzione già sottoscritta con l’INPS in data 16 marzo 2015.

2) A far data dall’anno 2018, la raccolta del dato relativo ai consensi ottenuti dalle singole organizzazioni sindacali di categoria in occasione delle elezioni delle R.S.U. validamente in carica avverrà non più fino alla data del 31 luglio di ogni anno ma fino alla data del 10 dicembre.

Pertanto, ferme restando le regole contenute nel Testo Unico 10 gennaio 2014 sulle operazioni di raccolta e elaborazione del dato elettorale, quest’ultimo sarà desunto dai verbali delle elezioni delle RSU pervenuti al Capo dell’Ispettorato territoriale del lavoro, in qualità di Presidente del Comitato Provinciale dei Garanti, entro il 20 gennaio dell’anno successivo. Le operazioni di verifica ed elaborazione dovranno essere terminate entro il 31 gennaio ed entro la stessa data il Capo dell’Ispettorato territoriale del lavoro comunica, tramite PEC, a tutte le organizzazioni sindacali interessate il risultato finale della raccolta del dato elettorale; trascorsi 10 giorni di calendario il Capo dell’Ispettorato territoriale del lavoro invia i dati all’INPS per il tramite dell’apposito programma informatico messo a disposizione dal Ministero del Lavoro.

3) Per quanto attiene alla raccolta del dato degli iscritti, le organizzazioni sindacali, sulla base delle comunicazioni trasmesse dall’Inps - ex art. 3, comma 5, della Convenzione tra Inps, Confindustria e Cgil, Cisl e Uil approvata con Determinazione del Presidente Inps n. 5 del 12 marzo 2015 - effettuano ogni opportuna verifica, entro e non oltre 30 giorni dall’invio del dato, anche avvalendosi della collaborazione delle associazioni datoriali territorialmente competenti. La raccolta del dato degli iscritti, per ogni anno, si deve intendere conclusa con l’invio dell’Uniemens relativo al mese di dicembre dello stesso anno.

4) Entro il 15 maggio dell’anno successivo a quello cui si riferisce la raccolta dei dati, l’Inps provvederà alla ponderazione del dato elettorale con il dato associativo secondo le modalità convenute nel Testo unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014.

5) Effettuata la ponderazione, entro la fine del mese di maggio, l’Inps comunica via pec il dato della rappresentanza relativo, rispettivamente, a ciascuna organizzazione sindacale firmataria o aderente al T.U. 10 gennaio 2014.

6) Entro il mese di giugno, le eventuali osservazioni da parte delle organizzazioni sindacali firmatarie o aderenti al T.U. 10 gennaio 2014 saranno comunicate al Comitato di gestione di cui al punto 7). Le Parti firmatarie del Protocollo del 31 maggio 2013 e dell’accordo del 10 gennaio 2014 si impegnano a redigere un apposito regolamento volto a definire le funzioni di tale Comitato, il quale opererà senza oneri economici. Tale regolamento dovrà definire anche le procedure utili a permettere a ogni singola organizzazione, firmatarie o aderenti al T.U., di presentare istanze al suddetto Comitato aventi ad oggetto anche il dato finale della rappresentanza, così come risultante a seguito della ponderazione tra dato associativo e dato elettorale effettuata dall’Inps.

7) Il Comitato di gestione sarà presieduto da un rappresentante del Ministero del Lavoro e sarà composto, oltre che da due rappresentanti del sistema di rappresentanza di Confindustria, da tutte le organizzazioni sindacali che raggiungano la soglia del 5% della rappresentanza, ai sensi del Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, sulla base dell’ultimo dato della rappresentanza certificato, in almeno 5 contratti nazionali, di cui almeno 3 rientranti tra quelli che risultano tra i primi dieci per platea di lavoratori interessati, tra quelli sottoscritti dal sistema di rappresentanza di Confindustria, come individuati nell’allegato al messaggio Inps del 23 novembre 2015, n.7107 e successive modifiche e integrazioni.

8) Il Comitato, entro il mese di luglio, provvederà a convocare le categorie interessate e a proclamare il risultato annuale della misurazione e certificazione della rappresentanza per ogni singolo contratto collettivo nazionale censito, secondo quanto previsto dal T.U. sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014. Tale certificazione sarà oggetto di un apposito verbale che dovrà essere sottoscritto dalle organizzazioni sindacali che rappresentino, congiuntamente o disgiuntamente, almeno il 60% della rappresentanza, per ciascun contratto, nonché dai due rappresentanti del sistema di rappresentanza di Confindustria e dal Presidente del Comitato.

9) Le Parti stabiliscono che i Comitati dei Garanti sono tenuti a raccogliere anche i verbali delle elezioni R.S.U. provenienti da aziende che, pur non essendo formalmente associate a Confindustria, hanno ottemperato alla comunicazione all’Inps delle deleghe sindacali attraverso gli Uniemens mensili. Sarà onere delle organizzazioni sindacali dimostrare il rispetto della condizione di cui al periodo precedente.

10) In fase di prima applicazione, e in via sperimentale, in attesa della prima vera e propria certificazione del dato sulla rappresentanza, che avverrà nel corso dell’anno 2019, le Parti firmatarie del Protocollo del 31 maggio 2013 e dell’accordo del 10 gennaio 2014 convengono che il dato degli iscritti, raccolto in relazione all’anno 2017, e il dato dei voti delle elezioni delle RSU, relativo al triennio 10 dicembre 2017 / 10 dicembre 2015, verranno utilizzati per verificare le problematiche applicative dell’accordo, e costituiranno dati di riferimento per la futura implementazione dell’accordo.

11) che in ogni caso, per certificare il primo vero e proprio dato ponderato sulla rappresentanza, calcolato sia in base al dato degli iscritti raccolto nel 2018 che al dato delle elezioni delle RSU validamente in carica al 10 dicembre 2018 (e per il triennio antecedente), parteciperanno alla sessione di lavoro del Comitato di gestione, che si svolgerà nel 2019, le organizzazioni che avranno raggiunto il 5% dei voti nelle elezioni R.S.U. su base nazionale in almeno 5 contratti nazionali, di cui almeno 3 rientranti tra quelli che risultano tra i primi dieci per platea di lavoratori interessati tra quelli sottoscritti dal sistema di rappresentanza di Confindustria, come individuati nell’allegato al messaggio Inps del 23 novembre 2015, n.7107 e successive modifiche e integrazioni;

12) che, al fine di consentire una certificazione utile del dato relativo alla rappresentanza delle singole organizzazioni di categoria rispetto al contratto collettivo nazionale di pertinenza, il Comitato di gestione di cui al punto 7 potrà procedere alla certificazione solo nel caso in cui il dato relativo agli iscritti sia stato raccolto con la partecipazione di un numero di imprese che risultano avere alla proprie dipendenze la metà dei lavoratori che vedono regolato il loro rapporto di lavoro dallo stesso contratto collettivo nazionale di lavoro. Il numero complessivo dei lavoratori che vedono regolato il loro rapporto di lavoro dallo stesso contratto collettivo nazionale di lavoro viene determinato sulla base delle informazioni fornite dall’Inps, relativamente alla media annuale dei lavoratori risultante nell’anno antecedente.

Ove la certificazione fosse effettuata il Comitato di Gestione provvederà ad informarne tutte le organizzazioni sindacali interessate.

13) Le Parti firmatarie del Protocollo del 31 maggio 2013 e dell’accordo del 10 gennaio 2014 ritengono opportuno stabilire che, per un ordinato svolgimento delle operazioni di raccolta dei dati, dall’anno 2017, le adesioni al Testo Unico sulla rappresentanza, per essere utilmente prese in considerazione ai fini della misurazione relativa all’anno in corso, dovranno pervenire a Confindustria entro il mese di settembre.

14) Le parti firmatarie del Protocollo del 31 maggio 2013 e dell’accordo del 10 gennaio 2014 ritengono opportuno stabilire che, nel caso di parità di voti riportati da liste diverse o di parità di resti tra le stesse ovvero di parità delle preferenze di ciascuno dei due candidati, i seggi vengono attribuiti alla lista che ha ottenuto il maggior numero complessivo di preferenze. Qualora anche il numero complessivo delle preferenze risulti uguale, il seggio viene attribuito, in prima battuta, secondo l’ordine di presentazione delle liste; qualora le liste risultino esentate contemporaneamente, il seggio viene attribuito al candidato più anziano; infine, a parità di anzianità, secondo l’ordine di presenza nella lista.

Col termine “anzianità” deve essere intesa prioritariamente quella di servizio presso l’unità produttiva per la quale si svolgono le elezioni.



che la competizione elettorale (RSU) ed il diritto al riconoscimento della delega sono elementi imprescindibili e propedeutici ad una reale pesatura del consenso dei lavoratori verso il Sindacato. Ergo, non possono esservi più preclusioni o rifiuti delle Aziende ad accettare le iscrizioni pretestuosamente motivate dalla non partecipazione al negoziato contrattuale di Categoria.

Per queste ragioni abbiamo sempre auspicato che la regolamentazione di una materia così delicata come quella della rappresentanza sindacale non fosse oggetto di un accordo pattizio, ma di una Legge che rafforzasse il principio costituzionale del diritto di associazione. La legge non è arrivata, l’accordo pattizio “si” ma abbiamo



# Indiscreto



3V

**chi di rappresentanza ferisce....**  
Ma se lo scriviamo qualcuno ci crede? Strabuzzate gli occhi gente, la CGIL ha dichiarato guerra agli Stati Uniti... o meglio alle forze armate americane! Non spaventatevi



per il futuro del Sindacato della Camusso: nel caso di specie non si schierano le truppe e nemmeno si duella a suon di missili, ma lo scontro avverrà a colpi di citazioni davanti ai tribunali.

Nello specifico, quelli di Roma e Vicenza dove la Filcams/Cgil (il Sindacato del Commercio e dei Servizi) ha citato il Comando delle Forze Militari USA in Italia per la "reiterata violazione del riconoscimento delle RSA, le Rappresentanze Sindacali Aziendali nominate dal Sindacato nelle basi di Sigonella e Vicenza e per l'impedimento delle attività della Filcams/Cgil cui viene negato anche il riconoscimento a partecipare alle trattative per la stipula del Contratto di Lavoro del personale civile".

Per la miseria!

I Rambo a stelle e strisce che non

riconoscono il più importante Sindacato italiano ed arrivano persino a negargli il diritto a rappresentare? Proprio così, spiega il Responsabile Nazionale del Sindacato per le basi militari americane in Italia Andrea Montagni, il Comando USA non riconosce la Cgil perché - a differenza di Cisl e Uil - non è firmataria del Contratto Nazionale delle basi americane in Italia. Non bastasse, il datore di lavoro non effettua neanche la trattenuta della delega in busta paga.

"Ma noi siamo rappresentativi" ribatte la Filcams che afferma di avere 100 iscritti a Sigonella (su 800 lavoratori) e 37 a Vicenza su 700 dipendenti. Certo, se fossero

certificabili peserebbero oltre il 9% della forza lavorativa e dunque pienamente in linea con il Testo Unico sulla Rappresentanza.

Invece, denuncia il Sindacato, i lavoratori che hanno sottoscritto la delega Filcams sono costretti ad una sorta di clandestinità e se nominati RSA ad essere esposti in prima persona, ancorché non riconosciuti né convocati. "Chiediamo con forza che sia riaffermato il principio della libertà di associazione e la difesa dei diritti dei lavoratori".

Poffarbacco!

In genere questi slogan stanno tutti dentro le lotte per il riconoscimento del Sindacato Autonomo e di base, da sempre discriminato ed escluso

proprio da quella Triplice che afferma, con la forza dei numeri, la marginalità altrui.

Poi succede - soprattutto nei trasporti - che gli scioperi "Confederali" segnano spesso un'adesione "pallida", mentre quelli dei Sindacati Autonomi incidono in maniera decisamente diversa sul servizio e sulla partecipazione dei lavoratori. Si torna quindi alla domanda di fondo: qual è il diritto di associazione che si deve garantire ad ogni Sindacato, costituitosi nel pieno rispetto del dettato costituzionale? Per quanto ci riguarda quello di vedersi innanzitutto riconosciute le deleghe, di poter nominare le RSA o, meglio ancora, partecipare a pieno titolo alle elezioni delle RSU e poi aver posto al tavolo di trattativa se supera la soglia del 5% di iscritti nell'ambito contrattuale di appartenenza.

Una regola a nostro parere chiara, rispettosa da un lato del dettato costituzionale e dall'altro dei protocolli confindustriali, soprattutto da applicare erga - omnes nel senso che chi non raggiunge la soglia, firma di Contratto o meno, dovrebbe "gentilmente" accomodarsi all'uscio del negoziato tornando a cercare i consensi perduti (o mai avuti...).

Questo è quello che si dovrebbe, senza alchimie, garantire per dare

realmente gambe al principio di associazione ed al diritto dei lavoratori a farsi rappresentare, in piena e cosciente libertà.

La stessa libertà che oggi rivendica la Filcams.

Invece, Testo o non Testo, la logica "dinastica" del riconoscimento negoziale ai soli Sindacati firmatari dei CCNL o dei Contratti Aziendali nei fatti permane - indipendentemente dalla soglia di rappresentatività - , il passaggio da RSA a RSU in una Azienda è possibile solo con il placet unitario di Cgil-Cisl e Uil (quindi dove la Triplice è minacciata dalla forte presenza di OO.SS. alternative niente competizione, ma nomina sindacale per evitare la "conta"), le deleghe di un qualsiasi Sindacato non firmatario di accordi e contratti vengono rispedito al mittente.

Infine, per le stesse ragioni conservative di un potere sindacale più virtuale che reale, i Sindacati non allineati vengono considerati "minoritari" anche se agli scioperi da questi proclamati risponde l'80/90% dei lavoratori.

In genere a pagare dazio per questa interpretazione diciamo "formalmente" (e in qualche caso falsamente) maggioritaria sono i Sindacati Autonomi, stavolta invece "al palo" c'è finita pure la Cgil.

Chi di rappresentanza ferisce, di non firma dei contratti perisce... ■



## La Nostra Storia Siamo Sempre Voi

ASSISTENZA SANITARIA PER I FERROVIERI  
E LE LORO FAMIGLIE



INFO SU QUESTI ED ALTRI PIANI SANITARI  
NELLE SEDI REGIONALI.

Da 140 anni  
il nostro servizio  
per la Tutela della  
salute dei nostri  
soci Ferrovieri  
è molto familiare.

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  
C.F. 80074030158 - Tel. 02.66726.1 - Fax 02.66726313  
Albo società cooperative sez. società di mutuo soccorso n° C100040  
infocenter@mutuacesarepozzo.it

Seguici su



www.mutuacesarepozzo.org

SOCIETÀ DI MUTUO SOCCORSO  
**CESAREPOZZO**  
servizi d'integrazione sanitaria

Non si convoca il tavolo tecnico, ma le anomalie permangono

## Commerciale Trenitalia: le spine di PICO

Secondo noi qualcuno ha voluto chiamare "Pico" - il software di vendita in uso nel Gruppo FSI ... ..e non solo, come dice fiero l'Amministratore Delegato di Trenitalia in memoria dell'omonimo umanista e filosofo del '400, nato a Mirandola, di cui si favoleggia la prodigiosa memoria capace di ripetere al contrario un poema appena terminato di leggere.



Fosse vero, dobbiamo purtroppo prendere atto che mai appellativo fu così mal riposto: certo Pico, è potenzialmente un sistema di vendita capace di incorporare una montagna di dati, rispondere a molteplici funzioni, operare su canali di vendita diversificati. Peccato che però in alcune (troppe) occasioni questa monumentale memoria soffra, per così dire, di vuoti mnemonici. Nella prima fase della sua installazione tanti avevano nostalgia del

vecchio e inossidabile Sipax e come dar loro torto: due o tre crash a turno, lentezza esasperante nell'emissione dei biglietti, "scherzetti da software" come quello di rendere i biglietti virtuali per poi non farti quadrare la cassa.

Questo è stato l'esordio nelle biglietterie di Pico.

Tutte criticità risolubili con la fine del "tirocinio", dicevano i tecnici del sistema, con adeguate release integrative e con nuove e più veloci stampanti. Saremmo ingiustamente ipercritici se, a distanza di tre anni, non ammettessimo che alcune problematiche sono state risolte, ma non i crash (solo diminuiti) e nemmeno i vuoti di memoria. L'ultimo in ordine di tempo è quello che abbiamo denunciato con la nota in calce, a conferma del fatto che c'è ancora bisogno di affinare il sistema, magari riprendendo il lavoro del

gruppo tecnico che aveva il pregio di affrontare le criticità da "dentro la biglietteria", con colleghi che giornalmente lavorano allo sportello e che - meglio forse di qualche tecnico posizionato a Villa Patrizi - possano contribuire a fare di Pico un software capace di essere degno del nome che porta. A proposito: in molti Impianti le nuove stampanti le stanno ancora aspettando...

La Redazione

## PROTESTA DELL'ORSA. PER I PROVVEDIMENTI PREVIDENZIALI CHE CONTINUANO A PENALIZZARE I FERROVIERI

A destra, riportiamo la lettera di OR.S.A. Ferrovie del giorno 1 settembre 2017 nella quale si denuncia al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, alle competenti Commissioni della Camera e del Senato e al Direttore Generale dell'INPS i contenuti della Circolare n. 99 del 16 giugno 2017 - INPS riguardante la "Disciplina della riduzione del requisito contributivo di accesso alla pensione anticipata".

Nella nota vengono brevemente descritte le inique modalità contenute nella legge Fornero riguardanti l'innalzamento dell'età pensionistica di particolari qualifiche ferroviarie rivestenti profili di esercizio (anche con qualifiche di personale di stazione) e l'ammissione da parte delle istituzioni che si era trattato di "un errore nella trascrizione dei testi".

La circolare di cui sopra, emanata a seguito del Decreto 7 giugno 2017, n. 122 del Ministero dello Sviluppo Economico che ai commi da 199 a 205 dell'articolo 1 affronta la riduzione del requisito contributivo di accesso al pensionamento anticipato, con effetto dal 1° maggio 2017, specifica le modalità attuative di tale provvedimento.

Come, peraltro previsto dal Decreto, è scritto che "al fine di usufruire del beneficio della riduzione del requisito contributivo per l'accesso anticipato al pensionamento, i lavoratori interessati devono avere almeno dodici mesi di contribuzione - per periodi di lavoro effettivo - prima del compimento dell'età di 19 anni".

Questo comporta che coloro i quali sono stati in precedenza penalizzati, non potranno trarre alcun vantaggio. Si fa l'esempio di un lavoratore assunto nel 1976 (che ha quindi 41 anni di servizio effettivo) che abbia maturato 3 anni di aumento di valutazione fino al 31/12/2011 si ritroverebbe ad avere già 44 anni di anzianità e quindi sarebbe già in possesso dei requisiti pensionistici.

Inoltre, è molto difficile (per non dire impossibile) che i "Conduttori di convogli ferroviari ed il personale viaggiante" (per i quali da sempre è richiesto il possesso del Diploma di scuola media secondaria) al compimento del 19° anno di età possano aver già maturato 1 anno di lavoro effettivo per essere considerati tra i cosiddetti "lavoratori precoci" ed usufruire così del provvedimento. Per una ragione molto semplice: all'epoca erano ancora studenti!

Ancora una volta, quindi, il legislatore tentando di porre rimedio ad una ingiustizia ha preso in giro i ferrovieri. Dopo il danno pure la beffa....

Roberto Spadino

Leggi e divulga

la Nostra Stazione



la Nostra Stazione  
 Direzione Redazione Amministrazione  
 Via Magenta, 13 - 00185 Roma  
 Tel. 064456789 - fax 064452937  
 Autorizzazione:  
 Trib. Civile di Roma N. 1/2017 del 12/1/2017  
 E-mail: lanostrastazione@sindacatoorsa.it  
 Sito Internet: http://www.sapsorsa.it/  
 Chiuso il 22 settembre 2017  
 Direttore: Alessandro Trevisan  
 hanno collaborato: Roberto Spadino, Ferdinando Battaglia, Antonio Boncordo.



SEGRETERIA GENERALE 00185 Roma, Via Magenta n.13 - Tel.06/4456789 - Fax 06/4452937  
 Sito internet: www.orsaferrvie.it E-mail: sg.orsaferrvie@sindacatoorsa.it  
 Roma, 01 Settembre 2017  
 Prot. 112/SG/OR.S.A. Ferrovie

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali  
 XI Commissione del Lavoro pubblico e privato  
 Camera dei Deputati  
 XI Commissione permanente Lavoro e  
 Previdenza sociale - Senato della Repubblica  
 Direttore Generale INPS  
 D.ssa Gabriella Di Michele

Oggetto: Norme previdenziali accesso anticipato alla pensione per lavoratori precoci - Legge 11 dicembre 2016 n° 232 -

Nel premettere che:

- per il personale ferroviario inserito nel Fondo Speciale Ferrovie dello Stato, il D.L. 201 del 6.12.2011 - convertito in Legge 214 del 22.12.2011 (riforma Fornero) - ha modificato i requisiti minimi per l'accesso alla pensione; Nello specifico, la nuova normativa ha cancellato - per alcune qualifiche professionali - la possibilità di accedere alla pensione al raggiungimento del cinquantottesimo anno di anzianità anagrafica (purché in possesso di almeno 25 anni di contributi) e la maggiorazione previdenziale di 1/10 riconosciuta a detti lavoratori;
- la sopra citata normativa è stata fermamente contestata dalla scrivente, che ha illustrato a tutte le Istituzioni competenti le conseguenze che derivano dallo spropositato innalzamento del requisito previdenziale a 67 anni. Inoltre, a sostegno della vertenza, ha proclamato azioni di mobilitazione per l'intera categoria;
- le Istituzioni, definendo la cancellazione delle condizioni che permettevano ai ferrovieri un'uscita anticipata dal ciclo produttivo "un errore nella trascrizione dei testi", si sono impegnate a rivedere i requisiti previdenziali per determinate qualifiche di ferrovieri;
- nell'allegato E dell'art. 1 comma 199 lettera d della Legge 11 dicembre 2016 n° 232 sono stati inseriti -nelle lavorazioni particolarmente gravose- i conduttori di convogli ferroviari ed il personale viaggiante. Inoltre, l'anzidetta Legge dal comma 199 al comma 205 dell'art. 1 disciplina la riduzione del requisito contributivo di accesso al pensionamento anticipato, con effetto dal 01 maggio 2017.

1



La circolare INPS n° 99 del 16.06.2017 al comma 3 prevede che il beneficio per accedere anticipatamente alla pensione (41 anni di contributi) non sia cumulabile con altre maggiorazioni previste per alcune tipologie di lavoro prestato.

Premesso quanto sopra, si riferisce che con l'introduzione della citata circolare INPS 99/2017 il personale ferroviario, inserito nel Fondo Speciale Ferrovie dello Stato, non potrà in nessun caso usufruire dei benefici contributivi previsti dalla 232/2016 poiché, includendo le maggiorazioni maturate fino al 31.12.2011, raggiungerà il diritto alla pensione antecedentemente ai 41 anni di lavoro effettivo richiesti con la circolare INPS. Più chiaramente, un lavoratore assunto nel 1976 oggi possiede 41 anni di lavoro effettivo ma, avendo la maggiorazione sino al 31.12.2011 superiore ai tre anni, ha una anzianità complessiva di oltre a 44 anni. Quindi ha già maturato, nel rispetto dell'attuale normativa, il diritto alla pensione da oltre un anno grazie alla maggiorazione di 1/10 ogni 10 anni di lavoro. Di conseguenza l'agevolazione prevista per i lavoratori precoci comporta il diritto alla pensione in una data successiva rispetto a quella che il lavoratore già acquisisce grazie ai suoi naturali requisiti.

Inoltre la circolare INPS renderà sempre inefficace per i ferrovieri ogni forma di riduzione dei requisiti pensionistici, poiché, ad esempio per l'attività lavorativa di conduttore e scorta al treno, la normativa europea pone l'obbligo del possesso del diploma di scuola media superiore, quindi non sarà mai raggiunto il requisito legislativo di un anno di contribuzione effettiva prima dei 19 anni.

Ancora una volta restiamo sconcertati dalla superficialità con cui si dispongono regole che incidono sulla vita delle persone, in questo caso confutando un adeguamento legislativo che, se pur in maniera insufficiente, aveva riscontrato alle legittime rivendicazioni dei ferrovieri.

Per quanto evidenziato si chiede un urgente intervento legislativo che permetta al personale ferroviario dell'esercizio - che svolge il proprio servizio in mansioni usuranti/attività gravose - l'accesso anticipato alla pensione rispetto alla normativa legislativa vigente.

Distinti saluti.

Il Segretario Generale  
 Andrea Pelle

Andrea Pelle

2



SEGRETERIA GENERALE 00185 Roma, Via Magenta n.13 - Tel.06/4456789 - Fax 06/4452937  
 Sito internet: www.orsaferrvie.it E-mail: sg.orsaferrvie@sindacatoorsa.it

Roma, 5 Settembre 2017  
 Prot. 114/SG/OR.S.A. Ferrovie

Spett.le Società Trenitalia SpA  
 Gent. Dr.ssa. Barbara Morgante  
 Amministratore Delegato e Responsabile DPLH  
 Egr. Ing. Orazio Iacono  
 Direttore Divisione Passeggeri Regionale  
 Egr. Dott. Sergio Vanacore  
 Responsabile Vendita Diretta e Customer Service DPLH  
 Egr. Dott. Viorel Vigna  
 Responsabile Commerciale DPR  
 e, p.c.  
 Egr. Dott. Riccardo Pozzi  
 Direttore Risorse Umane e Organizzazione  
 Egr. Dr. Gino Colella  
 Responsabile R.U. Rel. Ind. e Gestione Personale

Oggetto: Anomalie PICO

Ad oltre tre anni dall'entrata in vigore del nuovo sistema di Vendita, denominato "PICO", le problematiche legate agli aggiornamenti ed all'inserimento di nuove release non sono state risolte, al pari dei crash di sistema.

L'ultima anomalia in ordine di tempo riguarda i diritti di ammissione per le Freccie. Con la recente introduzione del biglietto nominativo non è più possibile il cambio treno nella stessa relazione da Freccia Argento a Freccia Rossa / Freccia 1000 e viceversa. Non solo: questa operazione (sino ad ora ammessa) è inibita sia ai desk che in biglietteria, al punto che gli operatori sono costretti ad emettere un nuovo biglietto e provvedere al rimborso integrale del tagliando di viaggio non sostituibile.

Appare chiaro quanto inutile e dannosa sia la lungaggine procedurale alla quale è costretto l'operatore per un cambio - treno che, diversamente, richiederebbe non più di due minuti, sia ai desk che in biglietteria. Quest'ultima criticità conferma quanto da tempo sosteniamo e cioè che ad ogni inserimento di release il sistema degrada creando problemi rispetto ad aggiornamenti sino al giorno prima funzionanti. A ciò si aggiunga che i crash di sistema permangono e continuano a causare perdite di tempo e tensioni tra clienti e lavoratori.

Per quanto sopra si ritiene necessario tornare a monitorare lo sviluppo del software anche con il diretto contributo degli operatori del settore VDSCS. In tal senso non si comprendono le ragioni per le quali la Società abbia unilateralmente ritenuto di non dover proseguire l'esperienza del gruppo tecnico Azienda - OO.SS. che pur aveva dato risultati incoraggianti nella riduzione delle anomalie del software in fase di avvio.

In attesa di riscontro e di conoscere le iniziative che Trenitalia intende urgentemente adottare per la soluzione delle anomalie testé evidenziate, si torna a chiedere la convocazione del Tavolo Tecnico di Pico in aderenza a quanto convenuto nell'incontro del 29.09.2014.

Distinti saluti.

Il Segretario Generale  
 Andrea Pelle



## Aziende: cambiano volto i vertici ferroviari

### Nuovo CdA in Trenitalia: Iacono subentra a Morgante



Tiziano Onesti

Orazio Iacono

Antonella D'Andrea Maria Rosaria Maugeri Paolo Colombo

Il colpo di scena è maturato nella serata del 12 settembre con le dimissioni dell'intero Consiglio di Amministrazione di Trenitalia, a partire dall'A.D. Bargarà Morgante e dal Presidente Tiziano Onesti. Le indiscrezioni di stampa, a quel punto, si sono sprecate indicando quasi unanimemente le ragioni del divorzio: profonde divergenze fra la Holding del Gruppo FSI e la Società di Trasporto sui tempi ed i modi di quotazione del segmento

"Frece" in borsa. Nemmeno 24 ore dopo il nuovo Consiglio di Amministrazione della Società di Trasporto del Gruppo FSI veniva designato: Orazio Iacono (ex Direttore Divisione Passeggeri Regionale) con l'incarico di Amministratore Delegato e Direttore Generale.



Tiziano Onesti riconfermato alla Presidenza assieme ai Consiglieri Paolo Colombo e Maria Rosaria Maugeri. New entry come Consigliere per Antonella D'Andrea, Responsabile Fiscale Gruppo FS. Ovviamente Ferrovie dello Stato Italiane ha seccamente smentito le notizie su dissidi o frizioni tra Mazzoncini e Morgante, ringraziando invece l'ex A.D. di Trenitalia per il prezioso lavoro svolto e per i positivi risultati ottenuti. A rafforzare il clima "costruttivo" che si dice regni in Piazza della Croce Rossa, l'assegnazione a Barbara Morgante dell'incarico di seguire i progetti di espansione all'estero delle Ferrovie dello Stato Italiane che hanno da poco concluso il closing di acquisto della Società greca Trainose, il princi-

pale operatore ferroviario ellenico per il trasporto merci e passeggeri. Una Società che nel 2016 ha collezionato 1,1 milioni di tonnellate merci trasportate e servito oltre 15 milioni di passeggeri. Ovviamente parliamo di numeri non certo confrontabili con lo stesso Gruppo FSI, sia in termini di dipendenti (672) che di treni - giorno (circa 350), ma per Mazzoncini questo è l'ennesimo tassello nella costruzione del ruolo di player internazionale della mobilità che FSI intende assumere. Tornando a Trenitalia, al vertice sale un manager di estrazione RFI che bene ha fatto alla guida del Trasporto Regionale, ottenendo importanti rinnovi dei contratti con le Regioni e migliorando la qualità del servizio offerto. Conoscitore del trasporto pubblico locale è probabile concentri la Società sui processi di integrazione modale ferro/gomma, in particolare nelle aree metropolitane, rafforzando così la volontà di Mazzoncini di affermare il Gruppo anche nel segmento bus con la controllata Busitalia. Resta l'incognita della Società "Frece"



ed il rischio spezzatino di Trenitalia con le imminenti gare regionali sul TPL (va ricordata, in tal senso, l'uscita dalla Società della parte Cargo e di Serfer, ambedue confluite in Mercitalia). Come Sindacato ribadiamo l'assoluta contrarietà a depauperare le risorse della più grande impresa di trasporto del Paese con progetti di spin-off e di

ulteriore societizzazione per i quali, tra l'altro, mancano i necessari riscontri sulla loro convenienza, economica ed industriale. Mazzoncini è bene ricordi che sono stati i ferrovieri, non i manager, gli artefici principali della rinascita di un'Azienda che, solo un decennio fa, era considerata decotta e senza prospettive industriali. Ferrovieri che non hanno nessuna intenzione di lasciarla agli appetiti politici - finanziari dei "liberalizzatori" di turno. ■

### L'avvicendamento

## Stefano Savino lascia le Relazioni Industriali del Gruppo FSI

Lo sostituisce il Dr. Diego Giachetti e non possiamo dire che con questa scelta Mazzoncini abbia voluto dare un segnale di continuità nella gestione delle Risorse Umane e delle Relazioni Industriali di Gruppo, tutt'altro. A differenza di Elia che incaricò proprio Savino per sostituire Domenico Braccialarghe (altro ferroviere di lungo corso passato alla corte di Moretti in Finmeccanica) alla Direzione Risorse Umane di Holding, il nuovo inquilino del 4° piano di Piazza della Croce Rossa di treni non conosce un gran che, ma che nelle Relazioni Industriali vanta una lunga militanza (più di 15 anni) in SDA-Poste Italiane. Diciamo che all'accoppiata Braccialarghe-Savino, ferrovieri di "na-

scita" e di carriera, si oppone oggi l'accoppiata Ghilardi - Giachetti, neofiti sui binari, ma con una grande esperienza (soprattutto il primo) di ristrutturazioni aziendali e di relazioni industriali. Con Savino lascia quello che ci permettiamo di definire l'ultimo dei "Mohicani FS", un profondo conoscitore non solo dell'evoluzione della più importante impresa di trasporto del Paese, ma del lavoro dei ferrovieri e questo ne ha fatto un interlocutore importante per lo stesso Sindacato in anni decisivi per la trasformazione aziendale: dalla divisionalizzazione al Contratto della Mobilità, passando attraverso 4 rinnovi contrattuali (1998 / 2016) ed un accordo per il biennio economico 2005 che Savino ha vissuto sem-

pre in prima linea, sempre dall'altra parte del tavolo. Una carriera partita dal basso con l'assunzione a Segretario in quel di Trieste per guardare la nomina a Dirigente (1995) ed assumere via via il ruolo di controparte nelle relazioni sindacali nazionali. Sino ad arrivare nel 2014 al vertice delle Risorse Umane di Gruppo. Un rapporto non certo facile quello che ha contraddistinto le relazioni industriali tra Gruppo FSI e OR.S.A. in quegli anni: dalla forte opposizione al

Contratto 2003, sino agli accordi sull'Agente Solo e sul trasporto merci del novembre 2010. Dentro quella "disputa" il ruolo di Savino non è stato certo secondario, ma pur nelle difficoltà relazionali abbiamo sempre riconosciuto la professionalità e la franchezza dell'interlocutore. Solo chi non conosce le dinamiche negoziali non comprende l'importanza, per l'esito stesso del confronto, di avere una controparte capace e credibile e Stefano Savino, comunque, era quel tipo di controparte.



Ora che la quiescenza ha tolto dai piani alti di Piazza della Croce Rossa l'ultimo dei dirigenti di "stretta osservanza" ferroviaria, il futuro delle relazioni industriali nel Gruppo FSI con ogni probabilità sarà improntato alla logica di Azienda Integrata, di player a tutto tondo nel settore del trasporto pubblico, per di più a spiccata vocazione internazionale. Si va, dunque, verso un modo "più evoluto" di confrontarsi con i lavoratori e le sue rappresentanze? Lo vedremo, anche se l'esperienza ci dice che non sempre la discontinuità fa da volano allo sviluppo .... e le relazioni industriali in un'Azienda complessa e articolata come il Gruppo FSI non fanno eccezione, tutt'altro. ■

### NTV: a volte ritornano ...

## Cattaneo Amministratore Delegato e Montezemolo Presidente

Nuovo vertice anche in Viale del Policlinico, la sede centrale di Nuovo Trasporto Viaggiatori. Il 20 settembre u.s. il Consiglio di Amministrazione del maggior competitor di Trenitalia sul segmento Alta Velocità ha nominato Flavio Cattaneo Amministratore Delegato e Luca di Montezemolo Presidente. L'ex numero uno della Ferrari e socio fondatore di NTV nel 2006 sostituisce il dimissionario (per ragione strettamente personali come recita il comunicato) Andrea Fumagalli Zenobi che aveva assunto l'incarico nel 2015. Zenobi rimarrà, comunque, consigliere sino al termine del mandato. Si tratta di un duplice ritorno per Catta-

neo e Montezemolo: il primo ha lasciato il ruolo di Amministratore Delegato di NTN nel 2016 per trasferire in Telecom, il secondo ha fatto il passo indietro dalla presidenza nell'ottobre 2012 rimanendo come azionista. Ora ci riprovano con ancora più slancio, soprattutto il neo A.D. che investirà 15 milioni per accaparrarsi il 5,1% della Società dimostrando grande



fiducia nello sviluppo del brand NTV che chiude il primo semestre 2017 con ricavi in crescita e Ebitda in rialzo. Valorizzare gli asset, potenziare la flotta (saranno 12 i nuovi ETR 675 "EVO" che potranno viaggiare a 250 km/h e circolare indifferentemente su tutte le linee ferroviarie. I primi quattro materiali saranno consegnati il prossimo mese di dicembre, mentre i restanti otto arriveranno entro il 2018),

esplorare nuove rotte e mettere sotto la lente di ingrandimento anche le tratte interregionali. Per quanto ci riguarda il nuovo management dovrà, invece, occuparsi celermente anche di un rinnovo contrattuale che languisce da oltre 3 anni e che deve collocarsi nell'alveo del CCNL della Mobilità - Area Attività Ferroviarie, in linea con la necessità di mettere i competitor sullo stesso piano rispetto al costo del lavoro ed alle regole di utilizzazione del personale. Se NTV inanella risultati positivi lo deve, soprattutto, al sacrificio dei lavoratori che meritano di veder riconosciuta la bontà del lavoro svolto. Come? Rinnovandogli il Contratto ■

# Linea Diretta ... e inDiretta

(a cura di Roberto Spadino)

## IL WELFARE AZIENDALE

1<sup>a</sup> parte (\*)

Il concetto di welfare aziendale si sta ampliando in misura sempre più rilevante. Le principali motivazioni sono legate a due aspetti: l'interesse che il datore di lavoro mostra nei confronti delle necessità dei propri dipendenti e la soddisfazione del personale. Parrà strano, ma le statistiche dicono che in un'impresa dove è significativo il peso del welfare aziendale la produttività aumenta (sino ad un + 58% dicono gli esperti) e si riduce l'assenteismo.

Peraltro, il termine "interesse" ci sembra più che mai appropriato in quanto dietro tale termine si identifica appieno il doppio significato che può assumere:

➤ mostrare attenzione rispetto alle necessità del proprio personale;

➤ avere convenienza ad applicare tale istituto.

Poiché le due condizioni mostrano aspetti positivi per entrambe le parti si sta notando come in tutti i contratti di lavoro stia assumendo importanza, in maniera sempre più rilevante, la "concessione" di benefit al proprio personale dipendente. Ad aprile di quest'anno il Ministero del Lavoro ha rilevato che sono oltre 20mila (20.908) i contratti aziendali e territoriali depositati per usufruire della detassazione dei premi di produttività e per quanto riguarda le misure previste dagli accordi depositati, 4.641 di questi prevedono delle misure di welfare aziendale, esenti da imposizione.



I provvedimenti legislativi emanati ci fanno comprendere meglio le motivazioni che stanno spostando su tale tipologia di "reddito aggiuntivo" importanti quote di costi contrattuali.

La Legge di Stabilità 2016 ha previsto la tassazione forfettaria al 10% dei premi di produttività / risultato fino a 2mila euro per i lavoratori con reddito non superiore a 50mila euro.

Tale limite reddituale (o maggiore, come vedremo per l'anno 2017) si calcola sommando:

- i redditi di lavoro dipendente conseguiti nell'anno precedente a quello di applicazione dell'agevolazione, anche se derivanti da più rapporti di lavoro, e deve comprendere anche le pensioni di ogni genere e gli

asogni di cui all'articolo 49, comma 2, del TUIR, equiparate ai redditi di lavoro dipendente dal medesimo articolo;

- le retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti impegnati all'estero, anche se non assoggettate a tassazione in Italia

- la quota maturanda di TFR richiesta dal lavoratore e liquidata in busta paga, ai sensi dell'articolo 1, comma 26, della legge n. 190 del 2014 (c.d. Q.U.I.R., quota integrativa della retribuzione).

Nel caso di conversione da parte del lavoratore di tale premio in benefit, cioè in elementi di retribuzione non strettamente monetari, la tassazione si riduce allo 0%. Inoltre, non rientrando nella base imponibile una serie di servizi che possono essere erogati dall'azienda ai propri lavoratori e ai propri familiari (scolastici, asili nido, mense, centri vacanze, borse di studio, assistenza a familiari) è facile comprendere che, mai come in questo caso, la medaglia non abbia due facce in quanto gli interessi coincidono appieno.

La Legge di Stabilità 2017 ha successivamente ampliato i margini d'azione, decretando la totale esenzione fiscale per i contributi / premi versati dal datore di lavoro ai propri dipendenti per consentire loro di affrontare esigenze particolari tra le quali terapie di lungo corso / malattie gravi.

Ha inoltre, stabilito la non concorrenza ai limiti di deducibilità, sia per le spese sanitarie che e per i versamenti effettuati a favore delle pensioni integrative per i servizi in genere che l'azienda eroga, qualora fruiti, in alternativa al pagamento del premio di produttività.

Dopo questo rapido excursus, come di consueto entriamo nel merito dell'argomento per analizzare quello che è previsto per i lavoratori ai quali si applica il CCNL delle Attività Ferroviarie.

L'articolo 37 del vigente CCNL affronta l'argomento Welfare esaminando alcuni aspetti a titolo esemplificativo (servizi di educazione e istruzione per i figli, assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti) e altri due in maniera leggermente più esaustiva:

1. Fondo pensione complementare;
2. Assistenza sanitaria integrativa

Per quanto attiene al primo punto è stato riaffermato che il fondo di riferimento è Eurofer. Riguardo la contribuzione, la precedente formulazione prevedeva che l'azienda era tenuta a versare a favore del proprio dipendente un contributo il cui ammontare era stabilito da una percentuale (1% calcolata su

determinate voci contrattuali) ma solo a condizione che il dipendente versasse volontariamente una somma almeno di pari importo (escludendo quella riguardante il conferimento al Fondo della quota relativa al TFR). La nuova formulazione ha contemplato il rimando alla contrattazione aziendale per stabilire la quota da versare per ogni lavoratore occupato a tempo indeterminato (o con contratto di apprendistato professionalizzante) anche se non iscritto al predetto Fondo, senza che questo comporti obblighi contributivi a loro carico e a carico delle aziende. A livello aziendale, per ora, è stato il Gruppo FSI ad aver attuato tali previsioni.

L'articolo 22 del Contratto Aziendale di Gruppo FS Italiane ha allargato l'ambito di applicazione prevedendo le seguenti specificità:

1. Agevolazioni per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
2. Pensione complementare;
3. Assistenza sanitaria integrativa;
4. Fondo di Solidarietà.

Gli ultimi 3 punti erano già previsti dal precedente contratto (per l'Assistenza sanitaria integrativa è stato aumentato l'importo a disposizione da 75 a 100 euro, è cambiato il fornitore delle prestazioni ed è stata prevista - a pagamento - l'estensione del servizio anche per i familiari), mentre la "novità" viene dal punto 1 per il quale è stato previsto un importo annuo complessivo pari a € 100,00 per ciascun dipendente, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante, da utilizzare per le seguenti motivazioni:

• da parte dei familiari, dei servizi di educazione e istruzione, compresi i servizi integrativi di mensa ad essi connessi, per:

- asili nido, scuole (materna, elementare, primaria e secondaria), università, master e corsi di lingua;
- libri scolastici;
- trasporto scolastico;
- borse di studio;
- da parte dei familiari, per la frequenza di:
  - ludoteche;
  - centri estivi e invernali;
  - vacanze studio;
- servizi di assistenza ai familiari anziani over 75enni o ai familiari non autosufficienti.

Al momento della stampa non sono state ancora indicate da FSI le modalità per presentare la richiesta di rimborso delle spese sostenute ed i giustificativi di spesa (ci sarà, a breve una comunicazione della Società). Nel frattempo, gli interessati dovranno conservare i giustificativi di spesa e l'ulteriore

documentazione necessaria ai fini del rimborso.

Nel caso di mancato utilizzo (totale o parziale) della somma destinata a tali prestazioni, la stessa andrà in aggiunta a quella destinata al Fondo di previdenza complementare Eurofer.

L'importo da destinare al Fondo Pensione Complementare Eurofer è pari a 100,00 Euro di costo aziendale con decorrenza 1 gennaio 2017.

Stesso importo (€ 100,00) ma con decorrenza 1 luglio 2017 è stato destinato all'Assistenza sanitaria integrativa rispetto ai 75,00 € previsti precedentemente.

All'interno di tale prestazione è inserita un'altra importante novità che riguarda il personale del cosiddetto "esercizio" in quanto viene inclusa anche la tutela del reddito per coloro che dal 1 luglio 2017 verranno riconosciuti inidonei in via definitiva dalla Direzione Sanità di RFI S.p.A. alle mansioni per cui erano stati assunti o a cui erano stati o saranno successivamente adibiti a causa di:

- ❖ infortunio sul lavoro;
- ❖ malattia professionale;
- ❖ gravi patologie.

I lavoratori hanno inoltre, la facoltà di integrare le prestazioni sanitarie previste dalla Convenzione ed estenderle al proprio nucleo familiare su base volontaria.

Sempre in ambito Gruppo FSI, con il Verbale di Accordo del 16 dicembre 2016 e la successiva integrazione firmata il 25 gennaio 2017 è stata stabilita la possibilità

ad ogni lavoratore avente diritto, di scegliere se destinare il 40% del Premio di Risultato spettante per il 2016 alle misure di welfare individuate ai punti 1, 2 e 3 dell'Art. 22 del Contratto Aziendale di Gruppo.

In tal caso e come già anticipato, l'importo destinato al welfare non contribuisce a formare il reddito da lavoro dipendente e quindi, non è soggetto ad alcuna imposta.

Per coloro che non intendono destinare il PdR al welfare resta comunque valida la tassazione agevolata al 10%.

Il vincolo economico previsto per aver diritto a tale regime fiscale agevolato è il non aver percepito, nell'anno precedente a quello di

percezione del Premio di Risultato (2016) un reddito da lavoro dipendente superiore a € 80.000,00 con un limite massimo detassabile di 3.000,00 € annui. Per i contratti che prevedono strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, la norma prevede un aumento del tetto massimo detassabile che, quest'anno, si colloca a 4.000,00 €. Va ricordato che i tetti sopra specificati sono da considerare al lordo del 10%, ma al netto dei contributi previdenziali. Conseguentemente, i 3.000,00 € diventano 3.303,00 € (per lavoratori soggetti al generale prelievo pensionistico del 9,19%) e i 4.000,00 € diventano 4.404,00 €.

Come si può notare i piani di welfare e benefit - incentivati fiscalmente - stanno diventando una componente della retribuzione di una certa rilevanza. Rappresentano per il dipendente un "aumento contrattuale" e convengono alle imprese in quanto rappresentano somme defiscalizzate e, pertanto, con costi meno onerosi. Si prevede per l'impresa un risparmio nel conto economico pari ad almeno il 30% del normale costo delle premialità (l'onere aziendale del premio derivante da contributi Inps, cui andranno sommati, se presenti, anche i contributi della previdenza integrativa).

Per chi volesse addentrarsi nei calcoli, riportiamo un esempio per premi di produttività in un'azienda che abbia più di 50 dipendenti:

	SENZA SGRAVIO	CON SGRAVIO
Lordo	€ 1.000,00	€ 1.000,00
% contrib. INPS	23,00%	10%
Lordo + contrib. Dat.Lav.	€ 1.230,00	€ 1.100,00
contrib. Dat. Lav.	€ 230,00	€ 100,00
Contrib.dip.	€ 98,90	€ 0,00
Imp. Fiscale	€ 901,10	€ 1.000,00
IRPEF 10%	€ 90,11	€ 100,00
Netto	€ 810,99	€ 900,00

Questo sta a dimostrare la convenienza da parte di datore di lavoro e lavoratore nell'utilizzo del "welfare".

(\*) continua sul prossimo numero

## Buoni pasto, via libera al cumulo di otto ticket Si possono usare anche in agriturismi e mercati

Il decreto del Ministero dello Sviluppo economico n. 122 del 7 giugno 2017 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 10 agosto ha portato importanti novità (a partire dal 9 settembre) sull'utilizzo dei ticket restaurant (d'ora in poi TR) utilizzati dai lavoratori dipendenti che hanno, come vedremo in seguito, "legalizzato" alcuni comportamenti che nella prassi erano già concessi. La funzione istitutiva dei TR è stata quella di sostituire i servizi di mensa, molto spesso non presenti nelle aziende e permettere ai lavoratori di mangiare qualcosa di diverso e di più completo rispetto ad un semplice panino. Per questo alla logica del TR si accompagna la possibilità di consumo del pasto presso esercizi convenzionati.

Una particolarità poco conosciuta riguarda la detassazione dell'importo pari a L. 10.000 (gli attuali € 5,29) prevista dalla circolare n. 24 dell'INPS del 2000.



Tale disposizione riguardante l'aspetto di carattere previdenziale (in quanto l'INPS non può emanare normativa di carattere fiscale) prevedeva che per aver titolo alla detassazione dovesse, tra l'altro, esistere all'interno dell'orario di lavoro una pausa per il vitto. Tale norma, difforme rispetto a quella di carattere fiscale è stata pressoché disattesa dai datori di lavoro fino al 2006 quando l'Agenzia delle Entrate ha emanato la Risoluzione n. 118/E che ha posto fine al vincolo della presenza della pausa (aspetto ribadito anche nel decreto del giugno di quest'anno).

Lo sviluppo dei TR legati alla prestazione lavorativa ha subito un'ulteriore accelerata con la Legge 190 del 2014: dal successivo 1° luglio 2015, il legislatore ha previsto l'aumento della quota esente da tassazione e da contribuzione previdenziale fino a 7,00 € nel caso di voucher rilasciati in formato elettronico (che non necessitano di alcuna firma posta dal titolare). L'altra faccia della medaglia, però, limitava l'utilizzo ad un solo TR al giorno ed unicamente nella stessa giornata lavorata. Ergo, la "prassi" sin qui seguita da tanti lavoratori (risparmiare il TR per poi spenderlo nei negozi

convenzionati, magari anche assommando più giorni) con la possibilità di possibili sanzioni. I ticket agevolati andranno comunque commisurati al numero di giorni in cui il lavoratore effettua la propria prestazione lavorativa. Un aspetto interessante da considerare è il seguente: non essendo più obbligatorio l'utilizzo dei TR nella giornata in cui si effettua la prestazione lavorativa sarà possibile utilizzarli anche nelle giornate di ferie. Con il decreto in parola anche questa limitazione viene superata e altre sono le novità che possiamo riassumere principalmente in due aspetti:

1. È stata allargata la platea degli esercenti che possono accettare i TR:
  - a) gli esercizi autorizzati ad esercitare la somministrazione di cibo e bevande;
  - b) le mense aziendali ed interaziendali;
  - c) negozi per la vendita al dettaglio di alimentari, sia in sede fissa che su area pubblica (quindi i mercati);
  - d) gli spacci aziendali;
  - e) gli esercizi presenti nei mercati agricoli ed ittuturistici;
  - f) gli agriturismi.
2. È stata prevista la possibilità di consegnare contemporaneamente fino ad otto TR (presupponendo l'acquisto di quanto

necessario per l'intero fabbisogno settimanale).

Sono stati inoltre, confermati alcuni aspetti già presenti nei precedenti provvedimenti, quali:

- a) l'utilizzo esclusivo da parte dei prestatori di lavoro subordinato, a tempo pieno o parziale (quindi solo dal titolare);
- b) la non cedibilità del TR;
- c) l'utilizzo solo "per l'intero valore facciale" che comprende l'Iva al 10% e non danno diritto a resto se utilizzati in parte.

Premesso che come Sindacato non riteniamo questa nuova normativa capace di garantire il pasto ai lavoratori che, invece, potrebbero realmente fruirlo unicamente nelle mense aziendali e nei servizi sostitutivi di mensa (per le realtà lontane dai centri abitati), ma possiamo senz'altro affermare che è stato compiuto un passo in avanti rispetto alla precedente normativa che, per motivi di carattere oggettivo, molto spesso era impossibile rispettare.

Resta un tema di fondo legato al reale valore del pasto (come noi lo intendiamo: primo / secondo / contorno e frutta) e cioè la significativa differenza di prezzo tra Regioni.



Molto spesso il TR del valore di 7,30 € non garantisce nemmeno la metà delle pietanze ricordate, mentre in altre realtà tale valore supporta un pasto almeno dignitoso. Per questo e per il valore intrinseco del diritto (che non è di per se monetizzabile) come OR.S.A. abbiamo sempre sostenuto che la garanzia di poter fruire del pasto deve venire da locali aziendali o surrogati, ma che diano comunque tutti lo stesso servizio a costi eguali. Una posizione per anni sostenuta con forza dagli stessi ferrovieri; poi l'avvento del TR, da molti ritenuto una sorta di rimborso a piè di lista, combinato al declino anche qualitativo delle mense ha affievolito le schiere dei sostenitori del diritto indisponibile "alla monetizzazione".

Con il risultato che, anche un Decreto come quello di cui parliamo, viene oggi accolto da molti consensi.



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

Isee PRECOMPILATO Red  
Tasi IMU ICRIC

# NESSUN RISCHIO CI SIAMO NOI

Quando fai il 730 precompilato, inesattezze ed errori sono dietro l'angolo. Affidati a CAF CNA e sei protetto da ogni rischio. Perché CAF CNA si prende tutta la responsabilità. E poi sei tranquillo anche con la compilazione di **Isee, Red, ICRIC, IMU, Tasi**. CAF CNA è sempre la tuo fianco con esperienza, efficienza e competenza: **tutte le risposte che cerchi non sono mai state così sicure e vicine!**

Centro Assistenza Fiscale

Possedere la CNA Cittadini Card conviene sempre! Offre tanti sconti e vantaggi. Scoprili su [www.cnacittadinicard.it](http://www.cnacittadinicard.it)

Per conoscere la sede più vicina  
Numero Verde  
**800-008899**

**Nel tuo interesse. Sicuro**  
[www.caf.cna.it](http://www.caf.cna.it)