



L'editoriale

di Alessandro Trevisan

Sicurezza fa rima con Pensione

La Festa del 1° maggio 2018 mette sotto i riflettori la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

A prendere per buone le previsioni del Presidente del CNEL Tiziano Treu (già Ministro del Lavoro nei Governi Dini e Prodi a fine anni '90) prima della sicurezza nei prossimi anni la preoccupazione principe dovrà essere quella di trovarlo..... il lavoro.

Intervistato dal Corriere della Sera ha, senza mezzi termini, lanciato l'allarme sulla progressiva e inarrestabile diminuzione dei livelli occupazionali: "Negli ultimi 15 anni i posti di lavoro eliminati dalle nuove tecnologie, soprattutto nell'industria, sono molti e quelli nuovi, generati dalle innovazioni, non sono della stessa dimensione. Certamente occorre inventare nuove direzioni di sviluppo, dalla green economy ai lavori di cura, ma la prognosi non è facile anche perché sono problemi comuni a tutti i Paesi avanzati".



Se a questa cruda analisi sommiamo il montante fenomeno, anche in Europa come in Italia, dei "working poors" (negli Stati Uniti così vengono chiamati i lavoratori poveri, cioè coloro che pur avendo un'occupazione si trovano sulla soglia della povertà e dell'esclusione sociale per il basso reddito, l'incertezza del lavoro e l'incapacità di generare risparmio) ci rendiamo conto di come la scarsità e la precarietà occupazionale non siano poi così disgiunte dalla riduzione delle tutele e delle garanzie in tema di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

Il risparmio sul costo delle maestranze, l'aumento della produttività pro-capite e le imperanti logiche del mercato sono a parere, non solo del Sindacato, tra le principali cause dell'aumento degli incidenti sul lavoro.

I dati dell'INAIL, come quelli dell'Osservatorio Indipendente di Bologna sono impietosi: nonostante le campagne di sensibilizzazione,

continua a pag. 2

IL GIUDICE SANZIONA ITALO:

È ANTISINDACALE NON CONVOCARE OR.S.A. PER IL CONTRATTO



Brutta botta per Adebayo Ogulesi, l'AD del fondo americano GIP nuovo padrone di Italo. Appena insediato si ritrova con una sentenza per comportamento antisindacale causata dal rifiuto dell'ex management a convocare l'OR.S.A. al tavolo del rinnovo contrattuale. Certo la posizione del Sindacato Autonomo è molto più chiara e molto più scomoda rispetto alla malleabilità delle altre OO.SS.: noi vogliamo l'aderenza al CCNL della Mobilità - Area Attività Ferroviarie - ,

non intendiamo sottostare a firme postume su un Contratto Aziendale ampiamente scaduto e che a suo tempo contestammo, non siamo disponibili a creare dumping contrattuale tra competitor. Però siamo un Sindacato ampiamente rappresentativo nel settore dei Trasporti, firmatario di Contratti Nazionali ed Aziendali, riconosciuto in Italo SpA con proprie Rappresentanze Sindacali Aziendali. Un Sindacato con il quale la Società "ex" NTV deve dialogare e confrontarsi su tutti i temi legati alle politiche del personale, Contratto in primis. Così ha statuito il Giudice Cristina Monterosso della IV Sezione Lavoro del Tribunale di Roma, ordinando alla Italo SpA l'immediata convocazione di Sindacato e RSA per discutere la proposta di rinnovo contrattuale presentata da OR.S.A.

pag. 2

Speciale previdenza

In questo numero affrontiamo la seconda ed ultima parte della normativa previdenziale ad oggi vigente.

Dopo aver visto, nel precedente numero del giornale, le modalità per maturare il diritto a quiescenza (pensione di vecchiaia o anticipata) l'APE, la RITA e l'Isopensione, continueremo questo speciale soffermandoci su altri aspetti: lavoratori Precoci e Addetti alle mansioni usuranti.

Ricordiamo che nel nostro ambito sono interessati esclusivamente i cosiddetti lavoratori notturni che sono gli unici a poter rientrare in tale categoria in quanto gli altri operatori ferroviari, dei quali abbiamo già descritto le caratteristiche, rientrano fra gli addetti ad attività gravose (anche definite particolarmente faticose e pesanti). Questi ultimi infatti, rientrano in

altra normativa.

Altro aspetto affrontato riguarda la possibilità, da parte di coloro che hanno versato contributi in gestioni previdenziali diverse, di unificare tali periodi (non coincidenti) per ottenere un'unica e più favorevole pensione senza dover pagare alcun importo (come invece avveniva fino al 2016).

pag. 6

Verso il Congresso Nazionale S.A.P.S.

Il 17, 18 e 19 aprile 2018 sono stati tre giorni di intenso lavoro dei quadri sindacali S.A.P.S.: prima con la Direzione e poi con l'ultimo Consiglio Nazionale che ha dato avvio alla fase congressuale che porterà il Sindacato ad eleggere nel mese di ottobre la nuova Segreteria, prima di affrontare il Congresso di OR.S.A. Ferrovie previsto anch'esso nell'autunno 2018. Ma non solo di Congressi si è parlato a Montegrotto Terme.



Dall'applicazione dell'accordo nazionale sulla Circolazione alle problematiche di Vendita e Assistenza. Dalle trattative sui Contratti Aziendali nelle Imprese Private Merce alle prospettive (ed ai rischi) di mercato per Mercitalia Rail, fino ad arrivare alle necessità di riforma dell'Organizzazione, il dibattito non è certo mancato e le proposte arrivate dimostrano la vitalità e la forza di un Sindacato che punta a coinvolgere i ferrovieri di tutte le Imprese e di tutti i profili di stazione. L'obiettivo, ambizioso, è porre le basi per una reale sintonia di interessi sulle rivendicazioni da portare avanti comunemente in tutte le Aziende ed in tutti i contratti aziendali.

Solo così si evita il dumping sul costo del lavoro, si afferma il diritto alle Clausole Sociali e Contrattuali, si garantisce un mercato regolato ed una occupazione più certa. Tanto lavoro per un Sindacato di base.....

pag. 4

Indiscreto:

LOW COAST SUI BINARI E BIGLIETTAZIONE DIGITALE

Chi sono RegioJet e Trainline? Quali innovazioni porteranno sui binari? Sono gli argomenti trattati in questo numero da "Indiscreto".

REGIOJET Il primo è il principale operatore privato europeo di treni e autobus a lunga percorrenza, che ha immesso sul mercato ferroviario 4 coppie di treni giornalieri sulla Vienna - Praga dotati di multi servizi a prezzi assolutamente concorrenziali e con la massima flessibilità per i passeggeri, ad iniziare dalle prenotazioni che prevedono la cancellazione gratuita dei biglietti on-line 15 minuti prima della partenza.

Trainline, invece, sui binari proprio non ci

mette piede. È un motore di ricerca ed una app che intende soppiantare le biglietterie nell'acquisto dei tagliandi di viaggio. Un campanello d'allarme per il personale della Vendita? A prendere per buoni i dati Istat sulle perdite di tempo agli sportelli e sul gradimento degli italiani per il servizio offerto in biglietteria sembrerebbe proprio di sì. 400 ore spese ore all'anno per stare in coda agli sportelli e l'85% degli italiani infastidito ed insofferente durante l'attesa del proprio turno.

Stiamo, con ogni probabilità, parlando di numeri approssimativi e percentuali empiriche, ma la tecnologia avanza e non sempre è una buona novella per il lavoro e l'occupazione.

pag. 3

A giugno il Premio di Risultato FSI

È stato sottoscritto per i lavoratori dipendenti da Holding F.S. - R.F.I. - Trenitalia - Ferservizi - Italferr - FS Sistemi Urbani - Italcertifer - Mercitalia Rail - Mercitalia Logistics - Mercitalia Transport & Services (Società del Gruppo FSI) l'accordo per l'attribuzione dei Premi di Risultato valido per l'anno 2017 e per gli anni 2018 - 2019 e 2020.

Le modalità di attribuzione valide per il 2017 ricalcano, grosso modo, quelle utilizzate anche per gli anni precedenti secondo i seguenti importi:

Q1 = € 1.000,00; Q2 = € 900,00;
A = € 850,00; B = € 810,00;
C = € 780,00; D = € 730,00;
E = € 680,00; F = € 600,00.

Quelle riguardanti il triennio successivo prendono in considerazione il raggiungimento degli obiettivi di Gruppo e delle singole Società (EBITDA) oltre ad indicatori di qualità e produttività eventualmente articolati per struttura organizzativa/processo.



I Premi di risultato per ciascun anno saranno erogati nel mese di giugno dell'anno successivo al personale con contratto a tempo indeterminato, ivi compresi gli apprendisti, a condizione che vengano raggiunti gli obiettivi indicati all'interno dell'accordo.

Gli importi per livello stipendiale sono i seguenti:

Q1 = € 1450,00; Q2 = € 1.300,00;
A = € 1.250,00; B = € 1.200,00;
C = € 1.150,00; D = € 1.050,00;
E = € 1.000,00; F = € 900,00.

pag. 7

ENNESIMA STRETTA AL DIRITTO DI SCIOPERO

Nel Paese del "diritto di sciopero sancito dalla Costituzione" si lavora alacremente per renderlo impraticabile.

Mentre nel resto d'Europa i treni si fermano 2 giorni a settimana sino a giugno (Francia), gli autobus ed i tram tedeschi restano nei depositi 6 giorni per la serrata degli autofertranvieri, in Inghilterra sono 14 i giorni di paralisi delle scuole e delle università per la protesta contro la riforma pensionistica del Governo conservatore, in Italia la Commissione di Garanzia interviene per ridurre ulteriormente gli spazi di protesta dei lavoratori. Infatti, con Delibera n.18/138 del 23 aprile scorso revisiona la precedente Regolamentazione degli scioperi nel Trasporto Pubblico Locale del 31 gennaio 2002 ampliando i periodi di franchigia durante i quali è vietato indire ed effettuare azioni di sciopero e disponendo che "tra l'effettuazione di due azioni di sciopero nel settore, indipendentemente dal soggetto sindacale proclamante deve in ogni caso intercorrere un intervallo di almeno 20 giorni..." rispetto al precedente preavviso di 10 giorni.

Lo sciopero nell'ordinamento italiano

"Lo sciopero è stato

prima un reato,

poi una libertà,

poi un diritto"

(P. Calamandrei)

... e poi?

Ovviamente senza intervenire sulle ragioni vere della conflittualità che sono le inadempienze contrattuali delle Società, gli accordi non rispettati, gli stipendi non pagati.

Questa delibera è bene precisarlo non riguarda le ferrovie, ma la storia insegna che dall'autoferro al ferro il passo è breve.....

pag. 5

continua da pag. 1

la mobilitazione sindacale e l'inasprimento (almeno così si dice...) dei controlli ad aprile 2018 il nostro Paese contava 151 morti sul lavoro con una crescita del 25% rispetto allo stesso periodo del 2017 dove i decessi furono 113.



Approfondendo le cause e la tipologia dei lavoratori coinvolti emerge con chiarezza la correlazione tra infortuni ed età (che solo i cultori della Fornero non vedono...): nel primo trimestre 2018 il 36% degli infortuni mortali ha avuto come vittime gli over 55. Nel solo 2017 l'Osservatorio Sicurezza sul Lavoro di Vega Engineering ha registrato 301 casi di morte in Italia di lavoratori oltre i 55 anni di età su un totale di 746 morti bianche, pari al 40%. 1 su 4 è un lavoratore che ha superato i 60 anni di età. Sempre secondo i dati ufficiali dell'INAIL, poi, oltre alle morti crescono anche gli infortuni sul lavoro: tra gennaio e luglio dello

scorso anno le denunce sono state circa 380mila, 4.750 in più rispetto al 2016, con un incremento dell'1,3 per cento e, guarda caso, il primato tocca - anche in questo caso - ai lavoratori cosiddetti "anziani"..... per tutti meno che per la Legge 214!.

Passiamo agli aspetti economici: il danno dovuto alla mancata prevenzione, secondo l'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL), in Italia è superiore al 3% del PIL con un costo che l'INAIL, sulla base degli eventi lesivi del 2010, ha quantificato in 45 miliardi di Euro / annui. Nello stesso anno sono stati denunciati all'INAIL un totale di 775.374 infortuni sul lavoro e 42.347 malattie professionali.

A fare da contraltare l'articolo "la verità malcelata sulle nostre pensioni" dove Alberto Alesina e Francesco Giavazzi affermano che cancellare del tutto la legge Fornero - come sbandierano i 5 Stelle e la Lega - avrebbe un costo non sostenibile per il Paese. A confermarlo la Ragioneria Generale dello Stato, secondo la quale, le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e sanitario (analisi agosto 2017) confermano come il complesso delle norme introdotte dalla Legge 214/2011 produca un risparmio di spesa per il 2019-20 pari a circa 25 miliardi l'anno lordi (non tenendo conto delle imposte pagate dai pensio-

nati).

Vuoi vedere che il raffronto di questi dati ci vuol dire che un allentamento della Legge Fornero, se farà spendere di più in pensioni, con ogni probabilità potrebbe determinare un risparmio sul fronte dei costi legati alla sicurezza del lavoro? Qualche professore di Economia e Finanza, magari anche ex Ministro, ha mai provato a fare i conti in tasca allo Stato?

Tornando all'ISPESL ed alla sicurezza sul lavoro, la ricetta per invertire la crescita della spesa sociale è, secondo l'Istituto, quella di far comprendere alle aziende che la prevenzione non è un costo, ma un investimento. Infatti, una buona strategia di SSL (salute e sicurezza sul lavoro) in termini di redditività può rendere sino a dodici volte l'investimento (ossia 12 euro di profitto per ogni euro investito). Inoltre, la prevenzione degli infortuni, delle lesioni e delle malattie professionali non porta soltanto ad una riduzione dei costi, ma contribuisce anche a migliorare il rendimento dell'impresa in termini di minor numero di assenze dei dipendenti, meno rischi di responsabilità civile e riduzione dei premi assicurativi.

Questo dicono i fatti, i dati statistici e la tendenza non invita all'ottimismo. Soprattutto se permane l'inaccettabile aumento dell'età per il pensionamento, sia di vecchiaia che di anzianità, figlie della "Riforma Fornero".

Un lavoratore ultrasessantenne o con oltre 40 anni di lavoro alle spalle è per sua natura più soggetto agli acciacchi, alle cadute di attenzione, ai rischi insiti nell'usura e nel peso di un lavoro svolto alle intemperie, nelle catene di montaggio o, nel nostro caso, a diretto contatto con l'esercizio ferroviario e con lo stress da lavoro correlato che questa attività comporta. Ne sono testimoni due nostri Professional che operano nelle Sale CCC, colti da malore in servizio e salvati solo dal tempestivo intervento dei Colleghi.



L'OR.S.A. è da anni impegnata nella battaglia per il superamento della Legge 214, è stata il primo Sindacato nel gennaio 2012 a chiamare i lavoratori dei trasporti alla lotta, una lotta che in continuità ci ha portato ad incrociare le braccia come ferrovieri lo scorso 17 dicembre e che solo la mancanza dell'interlocutore politico ci ha impedito di proseguire. La tornata elettorale e l'esito delle

urne una risposta l'hanno data: il consenso dei cittadini è per i partiti che chiedono di porre rimedio ai guasti della Fornero tornando a riconoscere il giusto valore al lavoro ed il diritto ad una altrettanto giusta pensione.

Mentre andiamo in stampa non ci è dato sapere a che risultato porteranno le consultazioni del Presidente della Repubblica, ma di una cosa i ferrovieri possono esser certi: se il Governo che nascerà non darà corso agli impegni elettorali assunti su questo tema,

l'OR.S.A. tornerà a combattere per una battaglia che è prima di tutto di civiltà, di rispetto per il lavoro e per i lavoratori. Per quelli che la pensione se la sono vista scivolare di mano e per quelli che si augurano di poterci arrivare, magari prima dei 70 anni e con un assegno più dignitoso di quello previsto dalle proiezioni pensionistiche INPS. ■

Art. 28: il Tribunale di Roma sanziona i comportamenti dell'Azienda sul rinnovo del Contratto

ITALO: BINARI..... ANTISINDACALI

Adedayo Ogunlesi forse un treno d'affari non l'ha mai perso (come afferma il Corriere Economia che gli ha dedicato un'ampia intervista), ma stavolta la sconfitta è arrivata proprio per averlo comprato un treno.

Il Presidente e Amministratore Delegato di GIP (Global Infrastructure Partners, il fondo USA con un portafoglio di 40 miliardi di dollari) è il nuovo padrone di Italo SpA, il competitor ad Alta Velocità di Trenitalia. Una acquisizione che si aggiunge ad altri grandi asset internazionali (dall'aeroporto londinese di Gatwick allo stoccaggio di gas liquefatto in India fino alla proprietà della Equis Energy di Singapore) a conferma del ruolo mondiale di GIP nei settori dei trasporti, delle Infrastrutture e dell'Energia con un fatturato di oltre 5 miliardi di dollari e 21 mila dipendenti.

Ma Bayo, come lo chiamano gli amici, non aveva fatto i conti con l'eredità sindacale che gli avevano lasciato in Azienda: un Contratto da rinnovare, uno schieramento sindacale frammentato ed un management non proprio in grado di

gestire relazioni sindacali così articolate. Così il risultato negativo è arrivato dal Giudice Cristina Monterosso della IV Sezione Lavoro del Tribunale di Roma che, con il dispositivo della sentenza che riportiamo in calce, riassume una vicenda tutta da raccontare nei rapporti tra Italo e l'OR.S.A. Ferrovie.

Corre l'anno 2011 e OR.S.A., dopo aver partecipato alla negoziazione del Contratto Aziendale di NTV (oggi Italo SpA) decide di non sottoscriverlo in disaccordo su punti fondamentali della normativa di lavoro ed economica. Un anno dopo, invece, arriva la firma anche di OR.S.A. sul rinnovo del Contratto della Mobilità - Area Attività Ferroviarie - che è riferimento di 1° livello del Contratto NTV.

Nel 2014 OR.S.A. Ferrovie, nel frattempo cresciuta come iscritti in Azienda, nomina proprie RSA in forza della sentenza 231/2013 del Consiglio di Stato (a modifica dell'art.19 della Legge 300/70) e diviene a pieno titolo parte negoziale ancorché a tavoli separati rispetto a Filt, Fit, Uilt e Ugl Trasporti che il Contratto Aziendale del 2011 l'avevano invece sot-

toscritto.

Si arriva all'anno in corso con l'apertura del negoziato per il rinnovo del Contratto Aziendale, proprio mentre il manager nigeriano (64 anni, laurea in Legge ad Harvard e carriera fulminante a Wall Street) si prepara a chiudere l'acquisto della Società di Trasporto di Della Valle e Montezemolo.

Inizia il confronto con i Sindacati firmatari del C.A. 2011, mentre OR.S.A. non viene convocata in quanto - secondo Italo - non si tratta di rinnovo, ma di semplice "ricognizione" dei contenuti del vecchio Contratto che OR.S.A. non ha mai inteso firmare. Una "bugia" quella della ricognizione, smentita dagli stessi Sindacati partecipanti che pubblicano i contenuti dello stato di avanzamento del confronto proprio sul rinnovo contrattuale di Italo.

Dopo l'esito negativo delle procedure di raffreddamento e lo sciopero non restava altro che rivolgerci alla Magistratura contestando il comportamento antisindacale di Italo e riaffermando il pieno diritto di OR.S.A. ad essere parte del negoziato in corso.

La sentenza del 6 maggio 2018, nel solco della Costituzione e della Sentenza del Consiglio di Stato, non ammette repliche: accoglimento totale delle richieste OR.S.A. ed imposizione ad Italo di convocare il Sindacato in tempi brevissimi per avviare il confronto nel merito delle proposte presentate da OR.S.A. Ferrovie.

Un atto che ripristina la democrazia ed il diritto alla pluralità nel mondo del lavoro.

Non c'è che dire: il viaggio in treno di GIP lungo lo stivale comincia con un inconveniente di esercizio.... dell'attività sindacale! ■

STRALCIO DELLA SENTENZA

RG.N.11212 / 2018
TRIBUNALE DI ROMA

IV SEZIONE LAVORO - V.le Giulio Cesare n.54

Proc. n. 11212/2018 R. Gen.

Il Giudice designato dott.ssa Cristina Monterosso nella causa

TRA

Sindacato ricorrente: **OR.S.A. (Organizzazione Sindacati Autonomi e di Base) - Ferrovie** in persona del segretario provinciale di Roma, sig. Claudio Di Lisio con sede in Roma, via Di Porta San Lorenzo n.8, rappresentato, assistito e difeso dall'Avv. Lorenzo Franceschini di Milano e dall'avv. prof. Salvatore Bellomia, presso lo studio del quale è elettivamente domiciliata in Roma, via Gradisca n.7, come da procura allegata al ricorso telematico.

RICORRENTE

E

ITALO - NUOVO TRASPORTO VIAGGIATORI S.P.A., con sede legale in Roma, viale del Policlinico n. 149/B, in persona del Procuratore Speciale dr. Francesco Micheli, rappresentata e difesa per delega in calce al presente atto dagli avv.ti Maurizio Marazza, Marco Marazza e Domenico De Feo ed elettivamente domiciliata presso il loro studio sito in Roma, Via delle tre Madonne, n. 8

RESISTENTE

..... omissis

Accoglimento totale n. cronol. 42516/2018 del 06/05/2018 RG n. 11212/2018

P.Q.M.

In accoglimento del ricorso dichiara l'antisindacabilità della condotta tenuta da ITALO Nuovo Trasporto Viaggiatori S.p.A. consistente nel mancato riconoscimento a ORSA Ferrovie e alle RSA della medesima del diritto di negoziare in favore dei propri associati e dei propri mandati il nuovo contratto collettivo aziendale e in particolare nella sua esclusione dal tavolo di trattativa in corso con le altre OO.SS. sul rinnovo del contratto collettivo aziendale e per l'effetto ordina a Italo NTV S.p.A. la cessazione di tale comportamento e di fissare un incontro entro 15 giorni dalla comunicazione del presente provvedimento con la delegazione di Orsa ferrovie per discutere sullo stato delle trattative in atto con le altre OO.SS. e sulle proposte di Orsa ferrovie in merito al rinnovo del contratto collettivo, nonché di far partecipare Orsa ferrovie alla trattativa sul rinnovo del contratto collettivo aziendale anche su tavoli separati.

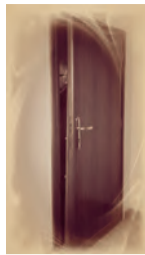
Ordina l'affissione del presente provvedimento sulle bacheche aziendali per un periodo di 15 giorni.

Condanna Italo NTV S.P.A. al pagamento delle spese in favore di parte ricorrente che si liquidano in € 3.000,00 per compensi oltre rimborso forfettario spese (15%) e oltre IVA e CPA

Si comunichi.

Roma, 6.5.2018





Indiscreto



3V

Vienna-Praga "low coast"
Quello che non è riuscito ad Arenaways, sostituire cioè Trenitalia nel segmento di mercato che sta a mezza strada tra l'AV ed il treno regionale a partire dalla Milano - Torino, dal 10 dicembre 2017 è realtà nella vicina Austria. La scom-

prevedono la cancellazione gratuita dei biglietti on-line 15 minuti prima della partenza".

Dove comprare i biglietti? Dal loro sito www.regiojet.at o presso uno dei punti vendita RegioJet che, a breve, dovrebbero vedere aggiungersi uno sportello persino nel cuore della Sta-



messa l'ha vinta RegioJet, il principale operatore privato europeo di treni e autobus a lunga percorrenza, che ha immesso sul mercato ferroviario 4 coppie di treni giornalieri sulla Vienna - Praga dotati di multi servizi a prezzi assolutamente concorrenziali e con la massima flessibilità per i passeggeri. "Un nuovo stile di viaggio" lo chiama Radim Jančura, CEO e proprietario di RegioJet con l'obiettivo di mostrare che "viaggiare all'estero in treno può essere facile e flessibile come prendere un autobus, ma con un livello di comfort incomparabile e con un servizio alla clientela innovativo, a partire dalle prenotazioni che

zione Centrale di Vienna, Hauptbahnhof. Verrebbe da dire, rispetto a quanto leggetre nella prossima "pilola" di Indiscreto, che mentre Trenitalia sfugge (ancora per poco ndr.) al confronto nazionale con il Sindacato sulla Commerciale e cerca sui territori di chiudere le biglietterie, le Imprese della "nouvelle vague" ferroviaria, pur valorizzando le piat-

taforme digitali e diversificando gli acquisti dei tagliandi di viaggio, ad un punto vendita presenziato da un proprio dipendente non solo non rinunciano, anzi li potenziano!

Lo stesso Italo si rivolge sistematicamente all'Autorità di Regolazione dei Trasporti per ottenere spazi nelle stazioni ferroviarie dove aprire sportelli di biglietteria.

Addio code... Solo chi lavora in una biglietteria a contatto con il "variegato" mondo che si affaccia allo sportello sa cosa significa servire un viaggiatore passato prima per il web ad acquistare il suo biglietto ferroviario. Il nostro ferroviere analizza immediatamente cosa lo aspetta: una data diversa, la destinazione mancata, il costo spropositato per un percorso sbagliato, la confusione tra tratta ad alta velocità e linee regionali... e chi più ne ha più ne metta...

Se poi il nostro collega di front-line, basato per gli errori/rorori telematici commessi dal cliente, consiglia a quest'ultimo un buon biglietto acquistato allo sportello è probabile venga etichettato per anti-moderno, troglodita tecnologico, uomo del jurassico. Eppure, nonostante la com-

preensione e condivisione nostra e dei colleghi, è alto il rischio che il nostro ferroviere stia per essere scippato del proprio lavoro proprio da uno smartphone.

È solo questione di tempo, cari addetti alla vendita... o almeno così sembra a sentir snocciolare i dati della Trainline, la piattaforma digitale per l'acquisto dei biglietti ferroviari on-line in Italia e in Europa. Infatti, partendo dall'Istat che



quantifica in ben 400 le ore spese l'anno per stare in coda e l'85% degli italiani infastidito ed insofferente durante l'attesa del proprio turno, Trainline ha commissionato alla Development Economics Ltd. una indagine statistica sui risparmi che produrrebbe l'acquisto dei biglietti ferroviari attraverso una app sul telefonino. E la DEL così ha risposto: sarebbero 13,5 milioni (!!) le ore risparmiate nel solo 2018 grazie all'acquisto di biglietti del treno da mobile, un valore che toccherà i 49,9 milioni di ore nel triennio 2018-2020.

L'Istituto di ricerca si è addirittura spinto

oltre: ad un valore medio di 9 €. all'ora, agli italiani che viaggiano frequentemente in treno rimarrebbero in tasca 122 milioni di euro nel 2018 ed addirittura 181 milioni di euro nel 2020. In parole povere, se chiudessimo le biglietterie e mettessimo in mano a tutti i fruitori del treno un tablet o uno smartphone nel triennio 2018-2020 il risparmio supererebbe i 450 milioni di €!

"Negli ultimi anni i servizi online come alternativa alla presenza fisica presso gli sportelli sono aumentati notevolmente - dice Benedetto Levi, Country Manager Italia di Trainline - tanto che basta davvero uno smartphone e pochi click per ricevere in meno di un minuto un servizio che prima richiedeva ore. Trainline, in quanto azienda tecnologica, crede fortemente alle potenzialità dell'innovazione per facilitare la vita di chi ha bisogno di acquistare un biglietto del treno senza perdere tempo".

Non c'è che dire la prospettiva è allattante (per gli utilizzatori) ed allarmante (per chi invece lo stipendio se lo guadagna in una biglietteria). Per parte nostra, prima vorremmo vedere la reale portata di dati così effimeri, poi se il click di cui parla Levi è proprio alla portata di tutti (in fatto di conoscenza dei meandri tecnologici del web) ed infine se il viaggiatore del futuro il treno giusto lo prenderà proprio.....

Che sia per questo, come abbiamo più sopra ricordato, che le Imprese Ferroviarie "2.0" le biglietterie le aprono invece di chiuderle? ■



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.

Esperienza,
mutualismo e
solidarietà a
disposizione delle
nuove generazioni
dei Ferrovieri.

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



www.mutuacesarepozzo.org

SOCIETÀ DI MUTUO SOCCORSO
CESAREPOZZO
servizi d'integrazione sanitaria

Analizzato lo stato dei negoziati con le Imprese Tracciate le linee guida del prossimo Congresso

Il documento finale del Consiglio Nazionale

Si è concluso il Consiglio Nazionale S.A.P.S. – OR.S.A. tenutosi a Montegrotto Terme (PD), nei giorni 18 e 19 aprile 2018 che ha affrontato i molti temi sindacali sul tappeto: lo stato negoziale con le Imprese, le prospettive dei rinnovi

ferma dell'organizzazione del lavoro modificabile solo per intervento tecnologico, il riconoscimento delle pause da videoterminali nelle sale CCC, la garanzia della mobilità volontaria e le assunzioni a Capo Stazione che non possono in



contrattuali e l'avvio della fase congressuale dell'Organizzazione. L'ampia partecipazione dei Consiglieri di tutte le Regioni e dei delegati delle Imprese Private ha consentito una panoramica completa ed esauriente dei confronti in atto ed un significativo contributo dei territori alle scelte dell'Organizzazione.

alcun modo venire messe in discussione. Per questo, esprimendo soddisfazione per gli accordi sin qui sottoscritti nelle Regioni, in linea con il dettato nazionale, il S.A.P.S. ha confermato l'impegno dei propri RSU e delle Segreterie Regionali affinché eguali risultati vadano colti anche nelle trattative ancora aperte. Sulla

(SOR e SOP) si impone l'avvio di un serio confronto con la Società che consenta di perimetrare, quantitativamente e qualitativamente, le attività ed i relativi fabbisogni. Per questo nel breve il S.A.P.S. si farà promotore di uno specifico gruppo di lavoro che analizzerà gli Impianti, le giurisdizioni ed i carichi di lavoro. Più di un intervento ha segnalato la necessità che il Sindacato ponga maggiore attenzione verso le problematiche dei Traghettonieri, un profilo ed una attività sorta da pochi anni che ha contribuito non poco ad una migliore utilizzazione del Personale di Macchina. In questo senso il S.A.P.S. è impegnato, già con il rinnovo contrattuale, a trovare soluzioni normative ed economiche in linea con la produttività e la professionalità che questi colleghi esprimono. In **Mercitalia Rail**, dopo la non-firma di OR.S.A. all'accordo di luglio (per altro ad oggi sostanzialmente inapplicato), il negoziato è ripreso da poco e secondo il S.A.P.S. vanno seriamente affrontati i turni di terra e bordo dei TPT, le logiche di autoproduzione / esternalizzazione della Manovra, lo sviluppo professionale che vede nel Tecnico Polifunzionale il profilo più idoneo alla costruzione del futuro Macchinista. Dunque, meno assunzioni alla condotta e più formazioni ai

relazioni industriali con questa Impresa, vanificando tutto il lavoro di recupero dei consensi tra i lavoratori dell'Azienda (vedi articolo a pag. 2).

I nuovi Contratti

Quanto sta avvenendo in Italo, il permanere dei tavoli separati nel Gruppo FSI, l'imminenza del rinnovo del Contratto della Mobilità tornano a riproporre il tema dei rapporti intersindacali e della necessità di un unico fronte del lavoro che faccia da argine ai tentativi datoriali di destrutturare i Contratti riducendo sempre più il ruolo dell'intesa nazionale a favore degli accordi aziendali. La Clausola Sociale, l'unitarietà del Gruppo FSI, l'equiparazione dei regimi normativi e salariali dei ferrovieri non sono elementi di divisione, ma di unione per un tavolo sindacale forte solo se saprà essere coerente con gli impegni assunti con i lavoratori. A partire dalle pendenze del Contratto già scaduto, che devono essere sanate con l'impegno di tutti i soggetti che l'hanno sottoscritto. È giunta l'ora, dopo le linee guida di giugno 2017, che tutti i Sindacati lavorino per una piattaforma chiara, esigibile e soprattutto da discutere prima in Categoria.

interni sugli interessi generali. Il S.A.P.S. non farà venir meno le proposte ed i momenti di discussione affinché la scadenza congressuale rappresenti per tutti i Sindacati della Federazione un momento di seria e profonda riflessione sul futuro della nostra Organizzazione e sul miglior modo di interpretare l'autonomia, di esprimere il valore del Sindacalismo Professionale, di continuare a rappresentare le specificità professionali dei ferrovieri, le loro richieste e le loro proposte. Il Consiglio, coerente con questa impostazione, ha già nominato una Commissione modifica Statuto che raccoglierà tutte le idee sui nuovi assetti organizzativi e statuari del S.A.P.S. che saranno oggetto di valutazione da parte del Congresso Nazionale che si svolgerà nei primi giorni del prossimo mese di ottobre. In tal senso il Consiglio ha formalizzato l'avvio della fase pre-congressuale invitando i territori a svolgere le assemblee di base ed i Congressi territoriali nelle modalità e nei tempi previsti.

Montegrotto Terme, 19 aprile 2018

Il Consiglio Nazionale
S.A.P.S. – OR.S.A. Ferrovie



I confronti aperti con le Imprese

Sul confronto in atto per il **Premio di Risultato 2018-2020 nel Gruppo FSI** il S.A.P.S. conferma appieno la linea espressa dalla Segreteria Nazionale che ha ritenuto positivi i passi in avanti sin qui compiuti rispetto alle prime ipotesi aziendali. Aver cassato la malattia come elemento di riduzione del Premio ed aver messo in campo aggiustamenti agli indicatori di qualità delle strutture organizzative/processi di Società, assieme alla richiesta di subordinare questi ultimi ad un confronto e ad un accordo sindacale, pone l'OR.S.A. - a parere del Consiglio - nelle condizioni per arrivare alla sottoscrizione di un accordo che ha valenza poliennale e che, per questo, sarà oggetto di possibili ulteriori affinamenti sui quali OR.S.A. dovrà dire la sua.

Questo, senza dimenticare le ricadute che l'accordo avrà nelle altre Imprese del Gruppo FSI dove l'OR.S.A. è presente ed è soggetto negoziale a pieno titolo.

Sull'accordo nazionale della Circolazione il dibattito consiliare ha ribadito, con forza, la necessità di respingere nelle trattative territoriali i tentativi di Rete Ferroviaria Italiana di depotenziare l'intesa ricalibrandola a suo uso e consumo. L'accordo ha dei capisaldi come la con-

sicurezza del lavoro il Consiglio, dopo aver espresso i migliori auguri di pronta guarigione ai due colleghi recentemente vittime di infarto in servizio, ha impegnato la Segreteria Nazionale perché avvii, con il supporto di esperti, uno specifico studio sulle condizioni di stress e sulle patologie legate all'attività lavorativa nelle sale CCC/SOR/SOP, impianti relativamente nuovi e non sufficientemente monitorati per le possibili implicazioni alla salute ed alla sicurezza determinate dalla particolarità dell'attività e dalla conformazione delle sale.

Sui confronti latenti in Trenitalia, con particolare riferimento alla Vendita ed all'Assistenza, il S.A.P.S. lamenta i ritardi nella definizione chiara delle attività ai desk (che mutano di giorno in giorno ad "humor" aziendale) e le mancate risposte alla grave situazione degli organici nelle biglietterie dove gli over 55 rappresentano ormai la stragrande maggioranza degli addetti allo sportello. In questo scenario si innesta anche il tema della collocazione industriale delle biglietterie della DPLH, un aspetto sinora rimasto in ombra rispetto alla ventilata societizzazione delle Frece.

Il S.A.P.S. su questo chiede alla Federazione di sollecitare la massima chiarezza al management di Piazza della Croce Rossa. Anche per le sale di Trenitalia

Polifunzionali.

Sulle altre Imprese si valuteranno le proposte di **Mercitalia Shunting e Terminal (ex Serfer)** nell'imminente incontro del 24 aprile. Per il S.A.P.S. la precedenza va all'avvio del confronto sul rinnovo del Contratto Aziendale, alla definizione del Premio di Risultato ed alle prospettive industriali della Società, cosa questa che sarà oggetto di richiesta d'incontro anche a **Terminali Italia**.

A **Trenord** preoccupano le ipotizzate chiusure delle biglietterie e si chiede una valorizzazione delle attività polifunzionali nel settore della Commerciale.

In **Rail Cargo Carrier** il Contratto Aziendale, in procinto di essere firmato, dimostra come la presenza dell'OR.S.A. e dei rappresentanti S.A.P.S. al tavolo stia portando i lavoratori di questa Impresa (a partire dai TPT) sempre più vicini alla struttura salariale e normativa prevista dal CCNL AF. Ciò dimostra l'impegno del Sindacato ad evitare dumping sul costo del lavoro e sulla produttività dei ferrovieri di tutte le Imprese.

Su **ITALO** lo scontro in atto con il management e lo stallo negoziale sul rinnovo contrattuale (mentre le altre OO.SS. proseguono nella trattativa) rischia, a detta del S.A.P.S., di mettere la nostra Organizzazione ai margini nelle

Il rinnovamento (non voluto?) di OR.S.A. Ferrovie

Il S.A.P.S. conferma in toto quanto da tempo sostiene sulla necessità di riforma dell'Organizzazione, in sintonia con quanto ribadito anche nell'ultimo Consiglio Generale Federativo. Sprecare ancora una volta l'occasione congressuale per mettere in cantiere almeno i fondamenti del rinnovamento interno, dello snellimento delle strutture e di una maggiore aderenza del Sindacato Autonomo al mutato scenario industriale del trasporto ferroviario in Italia, dimostrerebbe il prevalere dei particolarismi

GRAZIE PAOLO

E così un altro degli attivisti "storici" del S.A.P.S. ha varcato la soglia della meritata pensione. Paolo Costantino, già Segretario del Piemonte e grande sostenitore delle cause di Manovratori e Traghettonieri, è stato premiato dal Consiglio Nazionale di Montegrotto Terme per il suo impegno sindacale e la lunga militanza nelle file del Sindacato Autonomo del Personale di Stazione. Al suo fianco Antonio Ruscillo, l'attuale Segretario Regionale S.A.P.S. Piemonte che con Paolo ha collaborato per molti anni sino a prenderne il testimone e l'incarico.

Al neo - pensionato va il più vivo ringraziamento di tutta l'Organizzazione per l'opera sindacale svolta, contribuendo alla crescita del consenso dei ferrovieri piemontesi verso il S.A.P.S. e l'OR.S.A.

Ad Antonio, suo successore, gli auguri perché prosegua nell'opera di Paolo rafforzando e consolidando la presenza del Sindacato Autonomo negli Impianti e tra i ferrovieri. In Piemonte, per merito di Paolo prima e di Antonio poi il S.A.P.S. cresce....

In basso, la consegna della targa ricordo da parte del Segretario Nazionale Alessandro Trevisan a Paolo Costantino accompagnato (a destra) dal Segretario Regionale S.A.P.S. del Piemonte Antonio Ruscillo.



CONTRIBUTO FSI PER IL PAGAMENTO DEI CENTRI ESTIVI AI FIGLI DEI DIPENDENTI

Informativa relativa all'erogazione di contributi unilaterali per il pagamento dei centri estivi per i figli del personale delle Società del Gruppo FS

Nell'ambito dello sviluppo di iniziative di welfare e di people caring, il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane istituisce l'erogazione di un contributo economico unilaterale per il pagamento delle spese per la frequenza di centri estivi per i figli del personale del Gruppo FS anche con qualifica di dirigente.

1. Caratteristiche del contributo

Il contributo unilaterale del valore di 200 Euro sarà erogato sotto forma di rimborso con riferimento alle spese sostenute tra il 1 giugno e il 30 settembre 2018 per la frequenza di centri estivi per i figli del personale del Gruppo FS, anche affidati ed adottati.

Il contributo non concorrerà alla formazione dell'imponibile previdenziale e del reddito da lavoro dipendente ai fini fiscali¹.

2. Destinatari

Il contributo è destinato ai dipendenti delle Società del Gruppo FS Italiane a cui si applica il Contratto Aziendale di Gruppo FS Italiane del 16 dicembre 2016 (integrativo del CCNL della Mobilità/Area AF)², assunti con contratto a tempo indeterminato (compresi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante) e con contratto a tempo determinato, nonché ai dirigenti delle stesse società, per ogni figlio che, alla data della presentazione della domanda di cui al paragrafo 4, abbia un'età compresa tra i 4 anni compiuti e i 13 anni compiuti.

3. Assegnazione del contributo

Il contributo verrà assegnato fino ad esaurimento dei fondi che il Gruppo ha valutato di destinare per tale finalità, a fronte di presentazione di apposita domanda e di posizionamento nella graduatoria definita secondo quanto illustrato al paragrafo successivo.

4. Presentazione della domanda e definizione della graduatoria

La domanda potrà essere presentata dal 14 maggio al 15 giugno 2018 attraverso il portale Moving Welfare (accessibile dalla sezione "Moving Welfare" di Linea Diretta).

Si segnala che per la corretta presentazione della domanda dovranno essere fornite le seguenti informazioni:

- nome, cognome, data di nascita e codice fiscale del figlio per il quale si richiede il contributo;
- valore dell'ISEE (Indicatore della Situazione Economica Equivalente) rilasciato dall'INPS nell'anno 2018 calcolato per prestazioni agevolate rivolte a minorenni o a famiglie con minorenni con riferimento al minore per il quale si richiede il contributo.

Si specifica che:

- in caso di più figli, è necessario presentare una domanda distinta per ogni figlio;
- non è possibile presentare più di una domanda per figlio. Nel caso in cui entrambi i genitori rientrano tra i destinatari del contributo (specificati al punto 2. Destinatari), la domanda potrà essere presentata esclusivamente da uno dei due genitori.

Qualora entrambi i genitori presentassero la domanda per lo stesso figlio, verrà presa in considerazione esclusivamente la domanda presentata per prima.

La graduatoria verrà definita sulla base del valore dell'ISEE indicato nel modulo di domanda con ordine di priorità per le domande con ISEE di valore inferiore.

Le domande con valore ISEE pari a quello dell'ultima domanda che risulta aggiudicataria del contributo, risulteranno anch'esse aggiudicatarie.

L'assegnazione del contributo verrà comunicata il giorno 21 giugno 2018 attraverso una mail inviata ai richiedenti che, in base alla posizione in graduatoria, risultano aggiudicatari del contributo stesso.

Si specifica che, qualora il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane decida di rinnovare l'iniziativa negli anni futuri, il Contributo Unilaterale per il pagamento dei centri estivi potrà essere assegnato ad uno stesso figlio per un massimo di due volte nell'arco di un triennio.

5. Modalità di presentazione delle richieste di rimborso

I colleghi rientranti nella graduatoria potranno presentare richiesta di rimborso entro il 12 ottobre 2018 attraverso la sezione "Rimborsi" del portale Moving Welfare, selezionando la voce "Centri Estivi - Contributo unilaterale 2018" tra quelle disponibili.

Per le modalità operative di dettaglio di presentazione delle richieste di rimborso si rimanda al "Regolamento per la presentazione delle richieste di rimborso per servizi di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro" disponibile nella sezione "Moving Welfare" di Linea Diretta.

Si specifica che la spesa deve essere sostenuta direttamente dal dipendente che presenta la richiesta di rimborso. Non saranno rimborsate spese sostenute da soggetti diversi dal dipendente.

Qualora, in seguito alla chiusura del processo di rimborso, i fondi che il Gruppo ha valutato di destinare per tale finalità non risultassero esauriti, si procederà all'assegnazione dei fondi residui tramite ripescaggio secondo l'ordine di graduatoria.

¹ Ai sensi dell'art. dall'art. 51, c. 2, lettera f bis del TUIR - Testo Unico delle Imposte sui Redditi (Decreto del Presidente della Repubblica del 22 dicembre 1986, n. 917)

² Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A.; RFI S.p.A.; Trenitalia S.p.A.; Ferservizi S.p.A.; Italferr S.p.A.; FS Sistemi Urbani S.r.l.; Italcertifier S.p.A.; Mercitalia Rail S.r.l.; Mercitalia Logistics S.p.A.; Mercitalia Transport & Services S.r.l.; Centostazioni S.p.A.; Nugo S.p.A.; Fondazione FS Italiane.

Verranno accettate richieste di rimborso per un importo complessivo massimo di 200 Euro. Qualora allo scadere del termine di presentazione delle richieste di rimborso risultassero richieste di rimborso per valori inferiori a 200 Euro, al dipendente non verrà riconosciuto alcun importo ulteriore rispetto a quelli per i quali ha richiesto il rimborso. A seguito dell'approvazione della richiesta di rimborso, il contributo verrà accreditato in busta paga nel primo ruolo utile.

6. Documentazione necessaria ai fini del rimborso

Ai fini del riconoscimento del rimborso può essere accettato uno dei seguenti giustificativi di spesa:

- fattura (con quietanza di pagamento);
- ricevuta fiscale;
- ricevuta del bollettino postale;ricevuta del bollettino bancario;
- MAV/RID (con quietanza di pagamento).

Si specifica che lo scontrino fiscale normalmente rilasciato dagli esercenti non costituisce un giustificativo ma vale esclusivamente come quietanza di pagamento.

Nei casi in cui il giustificativo di spesa deve essere accompagnato dalla quietanza di pagamento la stessa deve essere fornita mediante:

- dicitura "pagato in data ____" apposta sul giustificativo (ad esempio fattura o dichiarazione del prestatore del servizio); tale dicitura, se riportata a penna, deve essere corredata da un timbro del soggetto che ha rilasciato il servizio;

- scontrino fiscale allegato al giustificativo;

- copia del bonifico bancario;

- copia dell'addebito sul conto corrente;

- copia dell'addebito su carta di credito/di pagamento;

- copia contabile del MAV/RID effettuati da conti intestati al dipendente. In nessun caso saranno accettati pagamenti effettuati tramite conti attivati da soggetti diversi dal dipendente.

Si ricorda ai dipendenti che, come disposto dall'articolo 1199 del Codice Civile, il prestatore del servizio è obbligato all'emissione della quietanza di pagamento.

Nel giustificativo di spesa devono essere riportate le seguenti informazioni:

- la causale di pagamento, che deve necessariamente essere ricompresa tra le voci di spesa ammissibili. Nei casi in cui il giustificativo includa anche tipologie di spesa non passibili di rimborso, devono essere identificabili in modo inequivoco l'importo e la causale oggetto della richiesta di rimborso;

- i dati identificativi del soggetto erogante il servizio, cioè:

- dati identificativi della struttura (denominazione e attività);

- codice fiscale e/o Partita Iva;

- indirizzo.

Il giustificativo di spesa deve essere intestato al dipendente o al familiare beneficiario per il quale è stata sostenuta la spesa e deve riportare i seguenti dati:

- nome e cognome del dipendente che sostiene la spesa e nome e cognome del familiare beneficiario per il quale è stata sostenuta la spesa;

- oppure
- nome e cognome del familiare beneficiario per il quale è stata sostenuta la spesa.

Nel caso di giustificativi in lingua straniera il dipendente che presenta i rimborsi deve corredare gli stessi (che devono rispettare tutte le specifiche innanzi indicate) da apposita traduzione giurata in lingua italiana.

Ove la documentazione sia trascritta in una lingua differente dall'italiano, la traduzione può essere sottoscritta dal dipendente che ne deve garantire la veridicità ed assumersi, in caso di dichiarazioni non veritiere e di falsità negli atti, le conseguenti responsabilità legali.

Ove il corrispettivo pagato sia in valuta estera, deve essere fornita specifica indicazione del tasso di cambio del giorno in cui si è sostenuta la spesa.

In caso di documentazione fiscale di importo superiore a euro 77,47 è necessario apporre la marca da bollo (euro 2,00) salvo il caso in cui:

- l'importo sia già comprensivo di IVA (con opportuna esposizione dell'IVA stessa);

- oppure

- l'istituto/soggetto che ha erogato il servizio sia esente (in tal caso, ciò deve essere espressamente indicato nel giustificativo).

Si specifica che, ove richiesta per legge l'apposizione sul documento giustificativo di una marca da bollo, questa deve essere applicata dal prestatore del servizio contestualmente all'emissione del giustificativo stesso. L'eventuale apposizione di una marca da bollo con data posteriore a quella in cui è stato emesso il documento stesso ne determina l'irregolarità a livello fiscale di quest'ultimo e la conseguente responsabilità solidale dell'intestatario (art. 22 d.p.r. 642/1972).

7. Trattamento dei dati personali

Ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 196/2003 e dell'art. 13 del Regolamento Generale n. 2016/679/UE (GDPR) in materia di protezione di dati personali, si informano i colleghi che i dati riguardanti i figli per il quale si richiede il contributo (nome, cognome, codice fiscale, data di nascita) e il valore ISEE autocertificato, saranno trattati ai soli fini della creazione della graduatoria di assegnazione del contributo e nell'assoluto rispetto dei principi di correttezza, liceità pertinenza e non eccedenza previsti dall'art. 11 del citato d.lgs. n. 196/2003, con modalità informatiche volte a garantire i previsti standard di sicurezza e riservatezza da parte del personale incaricato al trattamento di tali dati che è individuato nel personale della S.O. People Experience di Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A. e nel personale di Ferservizi S.p.A.. Ai fini della corretta erogazione del contributo, tali dati verranno conservati fino al 31 dicembre 2019.

Scioperi: nuova delibera della Commissione di Garanzia nel settore Autoferro Nubi nere s'addensano....

"L'area di bassa pressione" si era creata lo scorso mese di giugno quando il blocco dei trasporti nelle grandi città per lo sciopero proclamato da alcune sigle autonome aveva riaperto un dibattito in realtà mai sopito: come intervenire per ridurre ulteriormente gli spazi di protesta dei lavoratori, in particolare nel settore dei trasporti.

Dal Garante Giuseppe Santoro Passarelli (secondo il quale andrebbe "stabilito il principio che non tutte le sigle sindacali possono pro-



clamare lo sciopero, ma soltanto quelle che hanno una certa consistenza" come afferma al Sole24 ore), al Ministro dei Trasporti Graziano Delrio, passando per gli immancabili Sacconi ed Ichino, la necessità di una ulteriore stretta al diritto era tornata prepotentemente di moda assieme alla richiesta, per l'appunto, di nuove regole aggiornando la "troppo morbida" Legge 146.

Certo modificare un diritto costituzionale a ferragosto non era proprio il caso, ma la perturbazione si era ormai formata ed alla fine tanto tonò che piovve.

Le prime avvisaglie ad inizio autunno, quando la Commissione di Garanzia prima invita in audizione Sindacati ed Associazioni Datoriali per una generica "Analisi delle problematiche connesse con i servizi di trasporto sull'intero territorio nazionale e riflessione sulle possibili soluzioni percorribili, volte al raggiungimento di una gestione più razionale del servizio medesimo" e poi per bocca del suo Presidente annuncia il 9 novembre al quotidiano il Messaggero che "dall'anno prossimo il numero di scioperi potrebbe dimezzarsi. Stiamo predisponendo una regolamentazione

che può allungare il tempo che deve intercorrere tra uno sciopero e l'altro, oggi fissato a 10 giorni."

Mai promessa fu più mantenuta, nonostante il fuoco (verbale) di sbarramento del Sindacato Triconfederale che ben si è guardato dall'alzare il tiro, a differenza dell'ORSA che nel dicembre 2017, pur in presenza di una crisi di Governo e di imminenti elezioni, ha chiamato i ferrovieri allo sciopero annusando l'imminente pericolo.

Pericolo che si concretizza (intanto...) per l'Autoferro ai primi di gennaio con la proposta di Delibera 01-2018 della Commissione di Garanzia che nei fatti intende sostituire la precedente delibera del 2002. L'OR.S.A. Trasporti Autoferro TPL immediatamente ne contesta i contenuti - nel metodo e nel merito - soprattutto laddove comprime ulteriormente gli spazi di sciopero con franchigie ed intervalli tra una iniziativa e l'altra, mentre non prevede sanzioni nei confronti delle inadempienze contrattuali delle Aziende che sono la causa principe della conflittualità in azienda. Seguono 2 mesi di incontri con le Associazioni Datoriali e le sole OO.SS. firmatarie del

CCNL che producono una ipotesi di accordo che (per venire incontro alle richieste della CdG...) amplia i periodi di franchigia.

La Commissione, non paga, ritiene l'accordo tra Agens-Asstra-Anav e Filt-Fit-Uilt-Ugl idoneo aggiungendovi il raddoppio del periodo di preavviso da 10 a 20 giorni.

Un bell'affare che passa sotto silenzio, a parte i soliti mugugni triconfederali.

Ora dall'autoferro al ferro il passo è breve e quanto ha denunciato ORSA a dicembre rischia di trasformarsi in realtà anche per i ferrovieri.

Così, mentre in

- Francia i colleghi di SnCF programmano 2 giornate di sciopero a settimana sino a giugno contro la riforma Macron e i lavoratori di Air France sono alla 15esima giornata di lotta da inizio anno per il rinnovo del Contratto;

- Germania autobus urbani, tram e treni fermi per 6 giorni rivendicando aumenti salariali e rinnovo dei contratti di lavoro;

- Gran Bretagna si proclamano 14 giorni di sciopero (di cui 5 consecutivi) contro la riforma delle Pensioni,

nel Paese del "diritto di sciopero sancito dalla Costituzione" si lavora alacremente per renderlo impraticabile.

A questo punto con il complice silenzio di chi, invece, dovrebbe difenderlo da attacchi così proditori, magari senza limitarsi a chiedere al Governo, attraverso una Legge sulla rappresentanza, di dare validità erga omnes agli accordi definiti tra le sole Cgil-Cisl-Uil e le associazioni datoriali.

Noi crediamo, invece, che il consenso si misuri nei luoghi di lavoro attraverso le elezioni delle RSU che in molti casi sono proprio Cgil-Cisl e Uil a non volere, che le adesioni agli scioperi siano indicative del consenso sindacale, che non siano le firme sui Contratti a definire chi ha titolo a negoziare e chi no. Certo, dirà qualcuno, il Testo Unico sulla Rappresentanza lo dice, ma a noi non pare proprio che lo si applichi e spesso per volontà degli stessi estensori....

L'OR.S.A., come per le Pensioni, attende di capire dal nuovo Governo come intende muoversi su questo aspetto prima, se necessario, di tornare a mobilitare i ferrovieri... e non solo. ■

In questa seconda ed ultima parte dell'articolo affrontiamo altri aspetti legati alle possibilità di uscita dal mondo del lavoro in base alle normative previdenziali vigenti.

PRECOCI

Per lavoratore precoce si intende colui che abbia prestato un'attività lavorativa della durata di almeno un anno prima di aver compiuto 19 anni di età.

Per il raggiungimento di tale requisito è utile la contribuzione obbligatoria, i periodi di lavoro all'estero riscattati ed i periodi di lavori svolti in Italia e riscattati a seguito di omissioni contributive.

A tali lavoratori è data la possibilità di accedere alla pensione anticipata con un requisito ridotto pari a 41 anni di contributi, che nel 2019 diventeranno 41 anni e 5 mesi (in quanto viene applicato l'adeguamento alla speranza di vita), indipendentemente dall'età anagrafica e dal sesso.

Il beneficio rispetto alla pensione anticipata risulta essere pari a 10 mesi di contributi per le donne e 1 anno e 10 mesi di contribuzione per gli uomini.

Non sono ammessi i lavoratori che abbiano iniziato a versare contributi dal 1° gennaio 1996 e quindi assoggettati al sistema contributivo puro.

Per accedere a tale beneficio non è comunque sufficiente essere lavoratore pre-



coce e possedere 41 anni di contribuzione ma, in aggiunta, deve esistere anche una delle seguenti condizioni (molto simili a quelle previste per il riconoscimento dell'Ape sociale):

a) Disoccupati

Per cessazione dal lavoro dovuto a:

licenziamento individuale o collettivo, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di conciliazione obbligatoria; e che abbiano terminato la possibilità di avere le indennità quali Naspì, l'Aspi o l'indennità di mobilità da almeno 3 mesi.

b) Invalidi

In possesso di una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, non inferiore al 74%.

c) Caregiver

Lavoratori che assistono, al momento della domanda e da almeno 6 mesi, in maniera gratuita una persona (come di seguito specificata) non autosufficiente mentalmente e/o fisicamente.

o il coniuge o della persona in unione civile;

o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

o un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto 70 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

d) Lavoratori addetti ad attività lavorative gravose o usuranti

Lavoratori addetti ad attività gravose.

lavoratori che abbiano svolto per almeno 7 anni negli ultimi 10 o in alternativa almeno 6 anni negli ultimi 7 attività gravose (vedere l'elenco riportato nella spiegazione dell'Ape sociale).

Lavoratori addetti ad attività usuranti.

lavoratori che abbiano svolto / svolgono una delle seguenti attività:

- lavori sotterranei, per esempio, in galleria, nelle cave o in miniera

- lavori nei cassoni ad aria compressa

palombari

- lavori con esposizione alle alte temperature

- lavoratori del vetro

- lavoratori a contatto con l'amianto

- lavori svolti nel settore navale, oppure in intercapedini, pozzetti e tutti gli spazi ristretti

- conducenti di bus, tram e così via, per trasporto pubblico di 9 o più persone

- lavori delle linee a catena o in quelle di serie

a condizione che siano state svolte per almeno la metà dell'intera vita lavorativa complessiva;

oppure

- lavori a turni notturni per oltre la metà della vita lavorativa

- lavoratori a turni che prestano la loro attività nel periodo notturno per almeno 6 ore per un numero minimo di giorni lavorativi all'anno non inferiore a 64;

- lavoratori che prestano la loro attività per almeno 3 ore nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino per periodi di lavoro di durata pari all'intero

anno lavorativo.

Chi matura i requisiti richiesti entro il corrente anno, per ottenere la pensione come lavoratore precoce deve presentare due domande. La prima (già presentata entro il 1° marzo) atta ad ottenere il riconoscimento alla quale l'INPS darà riscontro entro il 30 giugno. In caso di accoglimento (l'interessato, oltre a maturare i requisiti nel corso dell'anno, dovrà rientrare nel contingente numerico che tiene conto dei limiti di spesa previsti dalla norma) dovrà presentare la domanda vera e propria di pensione al maturare effettivo dei requisiti. Si precisa che la condizione di caregiver e l'accredito dei 12 mesi di contributi da effettivo lavoro prima del compimento dei 19 anni devono essere posseduti al momento della domanda atta ad ottenere il riconoscimento del beneficio. Nel caso in cui tale domanda sia presentata oltre il 1° marzo ma non oltre il 30 novembre di ciascun anno, potrà essere presa in considerazione dall'INPS nell'anno di riferimento esclusivamente se residuino risorse finanziarie nei limiti dello stanziamento annuale.

USURANTI

Abbiamo già affrontato l'argomento sulle attività usuranti (D. Lgs. 67/2011) inserite nel quadro più generale del lavoro precoce. Esiste comunque, la possibilità di anticipare il momento della pensione rispetto alle regole generali considerando esclusivamente le attività usuranti svolte.

Passiamo pertanto, ad illustrare le modalità per anticipare la pensione ricordando che non viene riportata la parte riguardante i lavoratori autonomi.

Anche in questo caso le domande da presentare sono due: una per il riconoscimento del diritto e la successiva, se il riscontro alla prima risulta essere positivo, per la richiesta della pensione. Il diritto per avere il trattamento pensionistico agevolato per attività usurante lo si acquisisce avendo svolto tale attività anche in maniera non continuativa per la metà della vita lavorativa complessiva escludendo i periodi coperti esclusivamente da contribuzione figurativa.

La modalità per considerare il periodo sopra indicato varia a seconda del momento di presentazione della domanda di riconoscimento dello svolgimento delle attività usuranti. Se viene presentata dopo aver smesso di lavorare, è quello immediatamente precedente la data di cessazione dell'attività lavorativa. Se invece, la presentazione della domanda avviene in costanza del rapporto di lavoro, il periodo da considerare è quello immediatamente precedente alla data di cessazione indicata nella domanda di riconoscimento del beneficio.

Per i lavoratori addetti alle attività usuranti, fino all'anno 2025 non è previsto l'adeguamento alla speranza di vita e continua a rimanere il meccanismo delle cosiddette Quote. Fino a tale anno il diritto a pensione si raggiunge al compimento di Quota 97,6 con un minimo di 61 anni e 7 mesi di età e di 35 anni di contribuzione.

Dal 1° gennaio 2018 il diritto per accedere alla pensione anticipata per attività usuranti si calcola valutando esclusivamente il periodo di lavoro usurante svolto e questo deve essere almeno uguale alla metà della vita lavorativa. Fino al 31 dicembre 2017 è possibile valutare, in alternativa, il periodo pari a ad almeno sette anni negli ultimi dieci anni di attività lavorativa.

Una tipologia di lavori usuranti, che interessa in particolar modo una parte del personale ferroviario, è quella svolta dai lavoratori cosiddetti notturni in quanto all'interno della nostra categoria sono gli unici che possono rientrare nella categoria di lavoratori usuranti (gli altri, dei quali abbiamo già descritto le caratteristiche, sono definiti lavoratori addetti ad attività gravose o anche particolarmente faticose e pesanti).

Sono considerati lavoratori **notturni**:

1) lavoratori a turni, (qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni), che prestano la loro attività nel periodo notturno periodo di almeno 6 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino per un numero minimo di giorni lavorativi all'anno non inferiore 64.

2) al di fuori dei casi di cui al numero 1), lavoratori che prestano la loro attività per almeno tre ore nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino di cui all'articolo 1, comma 2, lettera d), del predetto decreto legislativo n. 66 del 2003, per periodi di lavoro di durata pari all'intero anno lavorativo (casistica che non comprende la nostra categoria di lavoratori n.d.r.);

3) Il diritto al trattamento pensionistico anticipato è esercitabile qualora tali lavoratori abbiano svolto

a) almeno sette anni negli ultimi dieci di attività lavorativa, per le pensioni aventi decorrenza entro il 31 dicembre 2017; oppure

b) almeno la metà della vita lavorativa complessiva, per le pensioni aventi decorrenza dal 1° gennaio 2018.

4. Ai fini del computo dei periodi di cui al comma 2 si tiene conto dei periodi di svolgimento effettivo delle attività lavorative indicate alle lettere a), b), c) e d), con esclusione di quelli totalmente coperti da contribuzione figurativa.

• Per i lavoratori notturni che prestano le attività di cui al precedente punto 1), turni di almeno 7 ore, per un numero di giorni lavorativi annui inferiori a 78 la riduzione del requisito di età anagrafica non può superare:

o un anno per coloro che abbiano svolto le predette attività

per un numero di giorni lavorativi all'anno da 64 a 71;

o due anni per coloro che le abbiano svolte per un numero

di giorni lavorativi all'anno da 72 a 77.

• Per quelli che prestano l'attività di cui al precedente punto 2, (casistica che non comprende la nostra categoria di lavoratori n.d.r.) per un numero di giorni lavorativi annui inferiori a 78 e che maturano i requisiti per l'accesso anticipato dal 1° gennaio 2012, il requisito anagrafico e il valore somma di cui alla Tabella B di cui all'allegato 1 della legge n. 247 del 2007 (che si riporta a fianco così come allegata alla predetta legge):

a) sono incrementati rispettivamente di due anni e di due

unità per coloro che svolgono le predette attività per un numero di giorni lavorativi all'anno da 64 a 71; 77 (Quota 96,6 con almeno 62 anni e 7 mesi di età oltre ai 35 anni di contribuzione);

b) sono incrementati rispettivamente di un anno e di una unità per coloro che svolgono le predette attività lavorative per un numero di giorni lavorativi all'anno da 72 a 77 (Quota 99,6 con almeno 63 anni e 7 mesi di età oltre ai 35 anni di contribuzione).

Allegato 1 - Tabella B legge 247/2007

Lavoratori dipendenti pubblici e privati (escluso autonomi)		
	Somma di età anagrafica e anzianità contributiva	Età anagrafica minima per la maturazione del requisito indicato nella colonna precedente
dal 01/07/2009 al 31/12/2009	95	59
2010	95	59
2011	96	60
2012	96	60
dal 2013	97	61

I lavoratori notturni che maturano i requisiti dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2018, possono conseguire il trattamento pensionistico ove in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 35 anni (utile per il diritto alla pensione di anzianità) e di un'età minima di 63 anni e 7 mesi, fermo restando il raggiungimento di quota 98,6.

Si riporta di seguito la tabella elaborata in base ai contenuti della circolare INPS n. 90 del 24 maggio 2017 con i requisiti richiesti per il biennio 2017 - 2018.

REQUISITI PER DIRITTO A PENSIONE LAVORATORI NOTTURNI DAL 1.1.2017 AL 31.12.2018			
Requisito contributivo pari ad almeno 35 anni			
Lavoratori occupati per un numero di notti all'anno	> = 78	da 72 a 77	da 64 a 71
Requisito anagrafico (*)	61 anni e 7 mesi	62 anni e 7 mesi	63 anni e 7 mesi
Quota (Somma età e anzianità contributiva) (*)	97,6	98,6	99,6
(*) Requisiti adeguati all'incremento della speranza di vita per effetto del Decreto Interministeriale 16.12.2014 in attuazione dell'articolo 12 della legge 122 del 2010 e s.m.i.			

Per quanto concerne la decorrenza della pensione spariscono le finestre mobili di 12 mesi. Pertanto dal 2017 la pensione decorrerà dal 1° giorno del mese successivo. Altra novità riguarda la domanda di pensione che fino al 2017 andava presentata all'INPS entro il 1° marzo dell'anno entro cui venivano perfezionati i requisiti.

A partire dal 2018 la domanda di pensione deve essere presentata entro il 1° maggio dell'anno precedente a quello di maturazione dei requisiti stessi.

Un'ultima precisazione riguardante il computo dei periodi utili al diritto a pensione in genere. Gli aumenti di valutazione previsti per determinate qualifiche che svolgono le cosiddette attività gravose attribuiti fino al 31 dicembre 2011 non sono coperti da contribuzione effettiva e pertanto non sono utili ai fini del calcolo del periodo atto al riconoscimento di lavoratore notturno.

Affrontiamo adesso due aspetti che possono consentire l'anticipo del raggiungimento del diritto a pensione.

TOTALIZZAZIONE E CUMULO GRATUITO

La totalizzazione ed il cumulo sono due strumenti atti a "ricongiungere" gratuitamente periodi non coincidenti di contributi presenti in più gestioni previdenziali, purché i richiedenti non siano già titolari di trattamento pensionistico in una delle predette gestioni, al fine di ottenere un'unica prestazione pensionistica.

Le due opzioni sono applicabili sia per maturare i requisiti per la pensione di vecchiaia e dal 2017 per ottenere la pensione anticipata (oltre alla pensione di invalidità e quella ai superstiti).

Da quando la ricongiunzione è ridiventata gratuita (come avveniva fino al 30 giugno 2010) la differenza più rilevante che è rimasta fra le due opzioni è quella riguardante la modalità di calcolo della pensione.

Nella totalizzazione avviene quasi esclusivamente con il sistema contributivo salvo che sia stato raggiunto un diritto autonomo in una delle gestioni interessate. Nel cumulo il calcolo della pensione viene effettuata da parte di ciascuna gestione, per la parte di propria competenza, in maniera pro quota in rapporto ai rispettivi periodi di iscrizione maturati, secondo le regole di calcolo previste da ciascun ordinamento e sulla base delle rispettive retribuzioni di riferimento. In questo caso però, per stabilire il sistema di calcolo da adottare (retributivo, misto o contributivo) si terrà conto dell'anzianità contributiva complessivamente maturata al 31 dicembre 1995 nelle diverse gestioni/casse.

Il cumulo è possibile anche quando siano stati già raggiunti i requisiti per il diritto a pensione in una delle gestioni - anche autonome - per le quali è previsto il cumulo. In questo modo è quindi possibile maturare il diritto a pensione (anche con il con il sistema retributivo) senza che l'interessato debba più pagare alcun importo.

Giustizia è ... quasi fatta.

Adesso attendiamo se e che cosa farà il prossimo Governo. ■

Linea Diretta ... e inDiretta

(a cura di Roberto Spadino)

Premi di Risultato per i dipendenti del Gruppo FSI

Lo scorso 23 aprile sono stati siglati due importanti accordi nazionali riguardanti i Premi di Risultato per i lavoratori del Gruppo FSI per gli anni 2017 - '18 - '19 e '20.

Per il PdR 2017 l'accordo prevede la corresponsione del premio sotto forma di "Una Tantum" con lo stipendio del prossimo mese di giugno. Il quantum economico, per profilo professionale, è il seguente:

Una tantum in sostituzione del Premio di Risultato 2017		
Livelli professionali		Importi Lordi
Quadri	Q1	€ 1.000,00
	Q2	€ 900,00
Direttivi	A	€ 850,00
Tecnici Specializzati	B	€ 810,00
Tecnici	C	€ 780,00
Operatori Specializzati	D	€ 730,00
Operatori	E	€ 680,00
Generici	F	€ 600,00

Per tutti i dettagli legati alle esclusioni, alla tassazione ed alle decurtazioni del Premio per assenze si rimanda all'accordo pubblicato sul sito <http://www.sapsorsa.it/> e all'informativa OR.S.A. Ferrovie che riportiamo in calce.

L'accordo relativo ai Premi di Risultato per il triennio successivo (2018 -2020) è molto più articolato e premette un aspetto molto importante: cioè i premi, sia nell'ammontare che nella corresponsione, non sono determinabili a priori in quanto devono sottostare a ".....oggettivi parametri di miglioramento della produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che siano, da un lato, comuni alle Società del Gruppo e, dall'altro, specifici per ciascun ambito organizzativo e che tengano altresì conto del contributo di ciascun lavoratore al raggiungimento di detti miglioramenti";

Infatti, l'accordo parte dal principio secondo il quale il risultato è frutto innanzitutto di un EBITDA positivo, sia a livello di Gruppo che di singola Società.

Ma cos'è questo indicatore di redditività di un'Azienda?

L'EBITDA è l'acronimo inglese del nostro MOL (Margine Operativo Lordo) e rappresenta l'utile di esercizio di una Società ("Earnings") al lordo ("Before") di interessi ("Interests"), tasse ("Taxes"), svalutazioni ("Depreciations") e ammortamenti ("Amortizations").

In pratica è un indicatore che evidenzia, per l'appunto, la capacità di produrre reddito di un'azienda al fine di determinarne il valore.

Gli altri indicatori previsti dall'accordo riguardano la redditività aziendale, la qualità prodotta verso la clientela sino ad arrivare, nello specifico, al contributo individuale agli obiettivi dell'impresa ed alla valutazione di tali aspetti anche per struttura organizzativa / processo.

Il lungo e laborioso confronto con il Gruppo ha permesso di recuperare le iniziali distanze, soprattutto legate alla penalizzazione per gli eventi di malattia o ai rischi di mancata corresponsione del premio. Gli indicatori di filiera (struttura organizzativa / processo) saranno vincolati ad un preventivo accordo sindacale con l'obiettivo di non discriminare i lavoratori di una stessa Società per eventuali differenze tra le diverse strutture organizzative. Le giornate di assenza per malattia non contribuiranno alla riduzione del PdR, ma chi non ne sarà soggetto avrà un aumento del 10% del compenso.

Va, inoltre, valorizzato il riconoscimento del Premio - seppure in forma minore - qualora il Gruppo, indipendentemente dai risultati della singola Società, raggiunga il target fissato.

Il Premio di Risultato sarà erogato nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento e percepito da tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato e in apprendistato in forza alle Società del Gruppo FSI (vedi il dettaglio nell'informativa che segue). Lo stesso, oltre che essere riscosso in busta paga, potrà essere destinato:

- al Fondo Pensione Complementare Eurofer, in aggiunta alla somma annua di cui al punto 2.3 dell'art. 22 del Contratto aziendale di Gruppo FS del 16. 12.2016;
- alla forma di assistenza sanitaria integrativa assicurata dalle Società del Gruppo FS ai propri dipendenti ai sensi dell'art. 22, punto 3 del Contratto aziendale di Gruppo FS del 16.12.2016;
- alle ulteriori forme di welfare aziendale individuate al punto I dell'art. 22 del Contratto aziendale di Gruppo FS del 16, 12.2016 e secondo le modalità ivi previste;
- ad eventuali ulteriori forme di welfare aziendale.

Nel caso in cui dovesse essere effettuata una di tali scelte, l'importo corrisposto sarà aumentato del 10% e fino al limite di € 800,00 sarà completamente esente da IRPEF (la cui tassazione normale è comunque conveniente ed è pari al 10%). Il quantum economico previsto in caso di raggiungimento degli obiettivi più sopra elencati sarà, per profilo professionale, il seguente:

Premio di Risultato anni 2018 - 2020		
Livelli professionali		Importi Lordi
Quadri	Q1	€ 1.450,00
	Q2	€ 1.300,00
Direttivi	A	€ 1.250,00
Tecnici Specializzati	B	€ 1.200,00
Tecnici	C	€ 1.150,00
Operatori Specializzati	D	€ 1.050,00
Operatori	E	€ 1.000,00
Generici	F	€ 900,00

Per la costruzione del Premio da riconoscere a ciascun dipendente si applicherà la seguente formula:

Importo economico lordo (di cui alla precedente tabella)

Moltiplicato

EBITDA di Gruppo (valore Budget pari al: 100% - valore soglia: 90% - valore max: 110%)

Moltiplicato

EBITDA di Società (valore Budget pari al: 100% - valore soglia: 90% - valore max: 110%)

Moltiplicato

Qualità verso la clientela (TARGET pari al: 100% - valore soglia: 80% - valore max: 120%)

al quale si somma

Obiettivo di Società: *Redditività, Produttività, Qualità prodotta clientela* (TARGET pari al: 100% - valore soglia: 80% - valore max: 120%)

Moltiplicato

Contributo individuale (TARGET 1 o più eventi pari al: 100% - 0 eventi malattia valore max: 110%)

=

IMPORTO FINALE EROGATO

N.B. i valori inferiori a 100 comportano una diminuzione dell'importo finale, mentre quelli superiori contribuiscono ad aumentarlo.



Accordo premi di risultato (2017, '18, '19 e '20) per i lavoratori del Gruppo Ferrovie dello Stato

Aziende: Holding F.S. - R.F.I. - Trenitalia - Ferservizi - Italferr - FS Sistemi Urbani - Italcertifer - Mercitalia Rail - Mercitalia Logistics - Mercitalia Transport & Services

Premio di risultato 2017

- verrà erogato con una-tantum con la busta paga di giugno 2018;
- al premio non si applica la detassazione;
- nel premio sono ricomprese le assenze per ferie, ex festività, congedo di maternità/paternità, donazione sangue, infortunio sul lavoro, permessi sindacali e per gli RLS. Tutte le altre assenze costituiscono decurtazione del montante.
- Il premio non viene riconosciuto al personale cessato dal servizio a partire dal 1 gennaio 2017, che abbia sottoscritto un verbale di risoluzione consensuale con la Società (c.d. tombale).

Importi 2017:

Q 1 = 1000,00; Q 2 = 900,00; A = 850,00; B = 810,00; C = 780,00; D = 730,00; E = 680,00; F = 600,00

Premi di risultato anni 2018, 2019 e 2020

Cambia radicalmente il sistema di riconoscimento e attribuzione del premio introducendo macro indicatori di Gruppo e aziendali (EBITDA) che consentiranno la piena erogazione, parziale o azzeramento del premio.

Le proposte di OR.S.A., vincolanti per la firma dell'accordo, sono state:

- in caso di positività dell'EBITDA di Gruppo a tutti i lavoratori deve essere riconosciuto il premio, seppur in maniera ridotta;

- gli indicatori di filiera, che permetterebbero la differenziazione dei lavoratori con lo stesso profilo professionale, devono essere vincolati ad accordo con le Organizzazioni Sindacali.

Rispetto alle richieste di OR.S.A., il Gruppo ha accolto la richiesta di vincolare l'indicatore di filiera ad un accordo sindacale e per quanto riguarda il riconoscimento del Premio per tutti i lavoratori la mediazione, rispetto a posizioni inizialmente inconciliabili, è stata quella che il premio verrà riconosciuto al lavoratore - in forma minore - qualora l'EBITDA di Gruppo riscontri il target prefissato (100% rispetto a quanto preventivato) e l'EBITDA della singola Società riscontri il valore soglia (almeno l'80% rispetto a quanto preventivato).

I montanti iniziali dei premi attribuibili a ciascun profilo professionale sono i seguenti:

Q 1 = 1450,00; Q 2 = 1300,00; A = 1250,00; B = 1200,00; C = 1150,00; D = 1050,00; E = 1000,00; F = 900,00

Per i particolari sul sistema di calcolo dei futuri premi, invitiamo a consultare l'accordo o chiedere informazioni ai nostri attivisti sindacali.

Ribadiamo che i suddetti montanti, sensibilmente maggiorati rispetto ai tradizionali premi, sono il punto di partenza di un sistema di calcolo nel quale incidono il raggiungimento degli obiettivi di Gruppo e delle singole Società (EBITDA e indicatori di qualità, produttività).

Resta da chiarire la nostra richiesta di riconoscere il Premio - senza decurtazioni - a quei lavoratori che fruiscono dei permessi 104/92; tutto ciò poiché, oltre che richiesta di buon senso, esiste una sentenza della suprema Corte di Cassazione che ha accolto il ricorso di un lavoratore. In tal senso il Gruppo F.S. si è impegnato ad approfondire giuridicamente la richiesta e, in caso di esito positivo, invierà una nota di accoglimento della stessa.

Roma, 24 aprile 2018

La Segreteria Generale OR.S.A. Ferrovie

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 16 maggio 2018

Direttore: Alessandro Trevisan
hanno collaborato: Roberto Spadino, Ferdinando Battaglia



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



730, Isee, Red, InvCiv, Imu, Tasi

**METTITI
COMODO...
SEI A CASA.**

Quando arriva il momento di compilare le tue pratiche fiscali, serve un amico fidato che ti consiglia per il meglio. È questo che trovi in CAF CNA: tutta l'accoglienza, la disponibilità e la competenza che ti fanno sentire a casa. Mettiti comodo e insieme risolveremo ogni tua esigenza nel modo più efficiente e corretto. Rilassati! Sei in CAF CNA!

Possedere la CNA Cittadini Card conviene sempre! Offre tanti sconti e vantaggi. Scoprilì 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