



L'editoriale

di Alessandro Trevisan

La relazione annuale della Commissione di Garanzia Trent'anni di "146"

Il Prof. Giuseppe Santoro Passarelli, Ordinario di Diritto del lavoro con un passato ed un presente da grande conoscitore delle tematiche di settore (oltre che estensore di diversi disegni di legge sulla materia, non ultimo quello sulla rappresentanza e rappresentatività sindacale in azienda) è da 3 anni alla guida della Commissione di Garanzia sul diritto di sciopero. La legge che l'ha istituita, invece, nel 2020 sarà 10 volte "più anziana".

È toccato a lui, in qualità di Presidente, aprire la relazione sull'attività del 2018



Giuseppe Santoro Passarelli

ricordando l'imminente trentennale di una Legge molto controversa e combattuta, per quanto ci riguarda non ancora capace di bilanciare diritti e doveri tra cittadini, utenti e lavoratori. Il Professore, invece, ne ha tessuto con sobrietà le lodi parlando di una regolamentazione dello sciopero in piena sintonia con l'articolo 40 della Costituzione, di una "esperienza legislativa guardata con interesse da altri Paesi Europei" e del contributo "... alla civilizzazione del conflitto" nei servizi pubblici essenziali. Peccato che l'interesse dei Paesi Europei - declamato ad ogni occasione - non abbia portato questi ultimi ad alcuna adozione se, in un passo successivo della relazione, lo stesso Presidente ha dovuto ammettere che in Italia, a differenza di quanto avviene nel resto d'Europa, la conflittualità nei servizi pubblici "... si svolge, in linea di massima, nel sostanziale rispetto di regole e con la garanzia di soglie minime di servizio." Ergo, proprio quel "a differenza del resto d'Europa" sta a confermare ciò che noi sosteniamo da 29 anni: che la 146/90 - integrata dalla 83 del 2000 - è la legge più restrittiva del diritto di sciopero di tutto il vecchio Continente (e non solo).

Detto ciò, alla relazione va dato atto di aver con oggettività e lucidità individuato ed elencato le cause dell'insorgenza dei conflitti nei servizi pubblici e le anomalie tutt'ora presenti nelle relazioni industriali del settore. L'inefficacia del sistema di contrattazione collettiva quando questa viene congelata per anni come accaduto nel Con-

continua a pag.2

Commerciale Trenitalia: tra gilet rossi e Assistenza

Ampio spazio in questo numero alle questioni della Commerciale che ritrovate nel riassunto della riunione del 29 luglio con la Divisione Trasporto Regionale e nelle rubriche "Indiscreto" e "la posta de La Nostra Stazione".

Due pagine di full-immersion sulle problematiche di un settore in continua evoluzione e spesso soggetto a iniziative unilaterali sui territori con l'obiettivo - neanche tanto celato - di Trenitalia di far passare nelle Regioni quello che non le riesce a livello nazionale.

Mentre andiamo in stampa i confronti anche con DPLH stanno per ripartire e sarà cura del nostro giornale tenere aggiornati i ferrovieri di Vendita e Assistenza sull'evolversi del negoziato. Perché la nostra volontà sarà quella di rappresentare l'assoluta indisponibilità del Sindacato a fare della Commerciale una giungla senza regole con organizzazioni diverse sui territori, reperibilità fuori controllo, aperture e chiusure degli Impianti a seconda delle convenienze di questo o quel Dirigente di linea e via di questo passo. Per noi contano le regole e queste si scrivono al centro con trattative nazionali serie e con accordi sull'utilizzazione del personale che siano esigibili poi sui territori.

Nel frattempo in questo numero parliamo della stabilizzazione del servizio di Customer Care Regionale il

cui periodo sperimentale si concluderà a fine ottobre, delle ulteriori assunzioni nel settore, del perimetro di attività anche per l'attuale antievasione.

Indiscreto e la posta affrontano, invece, 2 argomenti spinosi e tuttora irrisolti: la fattura dei gilet rossi per l'estate (e pure per l'inverno) e i nuovi totem a fianco di desk e biglietterie che dovrebbero - Dio ci salvi! - dare indicazioni sul gradimento dei clienti per il servizio offerto da Trenitalia.

Nell'articolo di "Indiscreto" ripercorriamo l'impegno di OR.S.A. per dotare i colleghi dell'Assistenza di uno specifico gilet estivo e credevamo, con l'intesa del 18 marzo scorso, di aver risolto il problema. Non avevamo fatto i conti con l'idea di traspirazione dei nostri manager che sono riusciti nell'impresa (vedi foto in basso) di rendere l'estate 2019 dei ferrovieri più calda e sudata di quello che è stata. Leggere le denunce della RSU Lombardia, la foggia dei tessuti usati rende bene il disagio patito dai colleghi mentre a Piazza della Croce Rossa si continua a ritenere che il mix 65% poliestere e 35% di cotone rappresenta il top dei tessuti traspiranti.

Sui totem la parola passa ai lavoratori e basta leggere per capire il clamoroso autogol che quell'infame strumento rappresenta per la conoscenza di che cosa pensano di noi i nostri clienti. Come dire: "una lettera istruttiva..."



pagg. 3 e 4

Dalle Regioni:

La Puglia ed il tema delle tutele sul lavoro

Quando si parla di diritti spesso li associamo al lavoro, nel senso di mantenimento dei livelli occupazionali, al salario (una retribuzione adeguata ad affrontare i crescenti costi della vita), alla sicurezza sul posto di lavoro. Esistono però altre tipologie di "tutela" altrettanto importanti per un dipendente e che sono strettamente legate alla salute ed alle coperture assicurative in caso di danni. Per molti queste tutele sono già presenti nei Contratti Collettivi e quindi vengono date per scontate e spesso sottovalutate. Per altri, invece, ottenerle rappresenta un traguardo anche più importante di un incremento salariale.

Il Direttivo S.A.P.S. - OR.S.A. della Regione Puglia, conscio del fatto che affrontare spese di giudizio legale o pagare ingenti importi per una distrazione in servizio segna, in alcuni casi, la vita di

un lavoratore ed anche della sua famiglia, si è voluto soffermare sul livello di tutela oggi presente nei Contratti Aziendali per quanto attiene la copertura dei danni involontariamente causati nello svolgimento del proprio servizio.

In tal senso i colleghi pugliesi hanno voluto segnalare alcune lacune del Contratto Aziendale di II livello dei ferrovieri affinché possano venire sanate nell'ormai imminente rinnovo. La più evidente, su questo tema, è la mancanza di chiare modalità operative che diano corso a quanto prevede il CCNL AF all'articolo 53 in materia di "Tutela legale e copertura assicurativa". Infatti, il Contratto di 1° livello, nel confermare l'obbligo delle Aziende a predisporre apposita assicurazione, demanda alla contrattazione aziendale la disciplina in materia. Il Contratto di 2° livello del Gruppo FSI si limita invece a confermarne solamente l'obbligo alla copertura senza, però, specificare in quali modi e tempi. Per non parlare, poi, dei Contratti presenti in altre Società (leggi ITALO - NTV e Trenord) o nelle stesse Aziende del Gruppo (MIST, FS Logistica, Terminalitalia) dove questo aspetto non è assolutamente normato.

È evidente che siamo in presenza di una falla nei testi che però potrebbe trasformarsi in una vera e propria "onda anomala" che rischia di travolgere i lavoratori che sfortunatamente potrebbero trovarsi coinvolti. Meglio chiuderla no?

pag. 5



Welfare aziendale: l'attenzione alla disabilità

Fine anni '70: ai nuovi assunti l'Azienda Autonoma delle Ferrovie dello Stato propone la sottoscrizione di un contributo volontario di Lire 2.000 (duemila) a favore dei colleghi in stato di difficoltà familiare legate ad handicap e istituisce un apposito Fondo aziendale.

Metà degli anni '80: la proposta di contribuzione cessa e rimane in carico ai ferrovieri che l'avevano a suo tempo sottoscritta.

Anni 2000: entra l'Euro e la contribuzione verso il Fondo passa dalle 2.000 lire a 1,03 €. Le richieste di sostegno che arrivano alle varie Società del Gruppo che istituiscono ognuna il proprio Fondo, alimentato appunto dai dipendenti che avevano a suo tempo sottoscritto l'obolo volontario. Le domande di sussidio, dopo la necessaria valutazione, vengono nella maggior parte dei casi accolte e sostanzialmente vengono a cessare verso la fine del 2011.

Da quella data i vari Fondi entrano in una sorta di oblio oggi finalmente riesumati dalla Circolare della Direzione Centrale Risorse Umane di Gruppo che comunica come - nell'ambito delle politiche di welfare - vengono messi a disposizione i fondi societari delle Società FS Italiane S.p.A., RFI S.p.A., Trenitalia S.p.A., Mercitalia Rail s.r.l e Ferservizi S.p.A. ed anche di Italferr S.p.A.. Quest'ultima Società non appare nella Circolare del 9 luglio che pubblichiamo ma è stata inserita successivamente a valle di una verifica interna al Gruppo che ha permesso di appurare anche per Italferr la presenza di "...fondi derivanti dalle trattenute in busta paga dei dipendenti che hanno volontariamente destinato un contributo economico per l'erogazione di specifici sussidi a favore di colleghi in difficoltà."



di colleghi in difficoltà."

800 € per figlio (importo escluso dal calcolo della retribuzione, soggetto a contribuzione previdenziale e a tassazione ordinaria) con graduatorie specifiche per le sei Società. Si ipotizza che il fondo residuo possa consentire di rispondere alle richieste dei potenziali fruitori per almeno 18-24 mesi. Nel frattempo, l'impegno di Sindacato e Gruppo sarà quello di trovare - nelle more del rinnovo contrattuale - le risorse per dare seguito a questa importante iniziativa di welfare aziendale.

pag. 5

Linea Diretta ... e Indiretta

IL CEDOLINO DI STIPENDIO

Pubblichiamo la quarta ed ultima parte della spiegazione della lettura della busta paga.

In verità non si tratta proprio dell'ultima in quanto nel prossimo numero troverete un'appendice nella quale aggiungeremo alcune particolarità ed altri aspetti specifici che riteniamo stimolanti e soprattutto utili.

Quella che compare alle pagine 6 e 7 è sicuramente la parte più "interessante" dell'intera spiegazione, perché viene dettagliatamente illustrata la parte fiscale e previdenziale che è quella che ci consente di effettuare il calcolo dello stipendio netto.

Rimaniamo a disposizione per rispondere ad eventuali quesiti che vorrete sottoporci scrivendo a:

lanostrastazione@sindacatoorsa.it

pagg. 6 e 7

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
Site Internet: <http://www.sapsorsa.it/>

Chiuso il 9 settembre 2019

Direttore: Alessandro Trevisan
hanno collaborato: R. Spadino, Segreteria Regionale Puglia - Basilicata, RSU 36..

tratto di Lavoro degli Autoferrotranvieri, rimasti senza rinnovo dal 2007 al 2015. Il processo di liberalizzazione non regolamentata dei mercati, l'esternalizzazione dei servizi e "l'assegnazione di interi rami gestionali in affidamento o in appalto". I mutamenti forzati dell'inquadramento contrattuale dei dipendenti, con la sostituzione del contratto collettivo con altri di categorie diverse dove minori sono le garanzie e le tutele per i lavoratori (citando, ad esempio, alcuni servizi aeroportuali inquadrati nel CCNL di pulizie e multiservizi). Infine le gare al massimo ribasso o all'offerta economicamente più vantaggiosa, gli inadempimenti contrattuali delle stazioni appaltanti con ritardi sui pagamenti che si riversano sistematicamente sui lavoratori delle aziende affidatarie. Un malcostume oggetto nel 2014 di una procedura di infrazione da parte della Commissione Europea nei confronti dell'Italia, per i ritardi nei pagamenti alle Imprese da parte della Pubblica Amministrazione.

Di certo passaggi forti che rappresentino una denuncia precisa e circostanziata dell'organo di regolazione dei conflitti ed è una denuncia che condividiamo in pieno, ma che in passato è stata più volte rilanciata, rimanendo

però del tutto inascoltata da politica e Parlamento.

Su altre parti della relazione, invece, ci permettiamo di conservare le nostre riserve ed in particolare:

✓ sulla contraddizione tra il principio ispiratore della Commissione – garantire il bilanciamento tra il diritto costituzionale di sciopero e i diritti costituzionalmente protetti degli utenti – ed alcune iniziative dello stesso organismo in termini di servizi minimi. Ci riferiamo alla vicenda Italo – NTV che lo stesso Presidente cita ad esempio sollecitando le parti a trovare il modo di definire "...accordi idonei sulle prestazioni indispensabili...". Ebbene, lo crediamo molto difficile soprattutto dopo che la stessa Commissione, con specifica Delibera, ha lasciato mano libera alla Società nella definizione dei servizi minimi da garantire in caso di sciopero "in misura non eccedente il 50% delle prestazioni normalmente erogate ed un terzo del personale normalmente utilizzato" così come sancito dall'art.13 della Legge 146. Questo stato di cose permane dal 2015 nonostante vi sia un'altra Società di Trasporto – Trenitalia SpA – che sulle stesse tratte ferroviarie garantisce, mentre in Italo si svolge l'agitazione, il pieno diritto alla mobilità

costituzionalmente tutelato. Dove si può intravedere in questa Delibera il bilanciamento dei diritti tra lavoratori e cittadini? È una domanda che da oltre 4 anni è presente in un ricorso al TAR del Lazio promosso dall'OR.S.A., ma che ancora attende risposta....

✓ sulle sanzioni per le inadempienze di Sindacati ed Aziende. La relazione è molto precisa sui comportamenti illegittimi dei Sindacati rispetto alle norme di legge, agli accordi ed ai regolamenti: 2.109 le proclamazioni di sciopero nel 2018, 312 gli interventi della Commissione il 94% dei quali hanno portato all'adeguamento da parte delle OO.SS., 10 i procedimenti di valutazione del comportamento aperti dalla Commissione e conclusi con l'irrogazione di sanzioni. Nessuna notizia, invece, su interventi a carico delle Aziende e men che meno su eventuali sanzioni. Per noi che facciamo Sindacato nelle Aziende e sul territorio la cosa appare a dir poco stupefacente. Come? Nessuna segnalazione su procedure di raffreddamento non espletate? Su mancate comunicazioni all'utenza delle modalità di astensione dal lavoro e sui servizi garantiti (solo per fare un paio di esempi)? Abbiamo delle Imprese di trasporto così ligie alla Legge e alle Delibere della

Commissione? Ci venga consentito di dubitare....

✓ sul rafforzamento delle procedure di raffreddamento auspicato dal Prof. Passarelli. Come Sindacato non possiamo che condividere perché lo riteniamo un passaggio fondamentale per evitare l'inasprirsi del conflitto, soprattutto laddove le relazioni sindacali sono inesistenti o ridotte ad una pura formalità. Peccato, come detto più sopra, che spesso le Aziende non vi diano corso, sfuggendo al confronto e venendo meno al rispetto delle procedure di Legge. Il tutto senza pagare dazio.

Riserve a parte è una relazione che converge con le critiche del Sindacato laddove pone il tema della carenza di efficienza e trasparenza delle Imprese molte delle quali "...al limite del collasso...", della carente qualità di servizi spesso erogati "al di sotto di una soglia di sufficienza", della necessità di individuare risorse idonee e certe per i rinnovi dei CCNL ponendo rimedio agli inadempimenti negli appalti e nelle pubbliche amministrazioni. Meno sottoscrivibile quando sul tema delle

cause di insorgenza del conflitto accreditata, a nostro parere superficialmente, il Sindacalismo non confederale di "incerta rappresentanza e con limitato seguito in azienda", per lo più proteso alla ricerca di "legittimazione o accreditamento". La storia sindacale nel settore dei trasporti crediamo, invece, dica altro e cioè che il Sindacalismo Autonomo, professionale e di base è sempre più centrale come consensi e adesioni tra i lavoratori, è un interlocutore non più eludibile e con il quale è necessario confrontarsi e dialogare.

A meno che il concetto di rappresentanza e rappresentatività, tanto caro al Prof. Passarelli, non sia la foglia di fico per preservare rendite di posizione e ruoli negoziali a chi ormai da anni, deleghe alla mano, non è più riconosciuto tale. ■



Trent'anni di "146" La relazione: i passaggi salienti

Premessa

➤ La legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali, istitutiva della Commissione di garanzia, compirà, l'anno prossimo trenta anni di vita.

Un'esperienza legislativa alla quale guardano con interesse anche altri Paesi Europei, nei quali è oggi avvertita l'esigenza di dare delle regole allo sciopero, allorché gli effetti di questo si propagano su dei soggetti terzi, quali i cittadini utenti dei servizi pubblici essenziali

➤ L'Autorità è stata istituita dal legislatore, proprio per garantire il bilanciamento tra il diritto costituzionale di sciopero e i diritti costituzionalmente protetti degli utenti. Essa rappresenta, dunque, un profilo attuativo del modello costituzionale delineato dall'articolo 40.

➤ La realizzazione del modello di governo del conflitto voluto dal legislatore, non può fare a meno del fondamentale contributo delle parti sociali, contributo che, in verità, non è mai venuto meno. D'altro canto, l'attività della Commissione, in linea con lo spirito della legge, è stata sempre rivolta a favorire un sistema autoregolato di conflitto. La sua sostituzione alle parti sociali è avvenuta solo dopo avere accertato l'impossibilità di queste di raggiungere accordi idonei sulle prestazioni indispensabili.

L'andamento del conflitto

➤ L'elemento positivo, nel settore dei servizi pubblici essenziali, è dato da una diminuzione degli scioperi nel 2018 rispetto all'anno precedente: complessivamente vi sono state 2.109 proclamazioni, a fronte delle 2.448 del 2017. Sul piano concreto, poi, a seguito degli interventi della Commissione e di revoche spontanee delle parti, gli scioperi effettuati scendono a circa la metà (1.389, rispetto ai 1.616 dell'anno precedente).

➤ Certo, non si può con questo affermare che la conflittualità nei servizi pubblici essenziali sia bassa, anche se paragonata con altri Paesi europei. Tuttavia, a differenza di quanto avviene in questi ultimi, nel nostro Paese essa si svolge, in linea di massima,

nel sostanziale rispetto di regole e con la garanzia di soglie minime di servizio

La composizione del conflitto

➤ In termini di composizione del conflitto, è, altresì, auspicabile un rafforzamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione. Tali procedure devono essere obbligatoriamente previste negli accordi collettivi e il loro espletamento deve avvenire prima della proclamazione dello sciopero.



Cause di insorgenza

➤ ...è evidente che un efficace sistema negoziale di regolazione del conflitto deve poter contare sulla solidità e sulla tenuta del sistema di contrattazione collettiva. Un contratto collettivo che non trovi una sua conclusione, o che non venga rinnovato, rappresenta, di per sé, una sicura anomalia nel sistema delle relazioni industriali.

➤ La gestione dei principali servizi pubblici essenziali è stata interessata, come è noto, da un processo di liberalizzazione dei mercati che ha eliminato situazioni di monopolio pubblico, con l'ingresso di nuovi soggetti, con ricorso all'esternalizzazione di servizi e assegnazione di interi rami gestionali in affidamento o in appalto. Tutto ciò ha finito per introdurre una sorta di dumping contrattuale attraverso la moltiplicazione dei contratti collettivi, con

forme di precarizzazione e dequalificazione dei rapporti di lavoro e abbassamento dei minimi retributivi, in alcuni grandi servizi pubblici.... la sostituzione del Contratto Collettivo con altri di categorie diverse, con minori garanzie, rispetto a quello precedentemente applicato (ad esempio, alcuni servizi aeroportuali sono ormai inquadrati nel CCNL di pulizie e multiservizi).

➤ Il meccanismo dell'aggiudicazione del servizio al massimo ribasso o all'offerta economicamente più vantaggiosa ed il frequente ritardo negli adempimenti contrattuali di natura economica da parte delle stazioni appaltanti si riversano sistematicamente sui lavoratori delle aziende affidatarie, amplificando le precarie condizioni di lavoro in cui questi sono chiamati ad operare.... La conseguenza più deleteria è il ritardo nell'erogazione delle retribuzioni ai dipendenti che, in alcuni servizi (dai trasporti, all'igiene ambientale), arriva anche a 8 -10 mensilità, determinando una grave causa di insorgenza del conflitto.

Regole sullo sciopero ed efficienza del servizio

➤ La situazione di difficoltà economica che interessa un numero crescente di aziende erogatrici di servizi pubblici essenziali, oltre che sulle condizioni dei lavoratori, ha delle gravi ricadute anche sulla qualità e l'efficienza del servizio... spesso erogato, già di per sé, con dei livelli di qualità ben al di sotto delle soglie minime previste in caso di sciopero. È evidente, dunque, la necessità che l'erogazione dei servizi pubblici, sia informata anche ad un criterio di efficienza, trasparenza e buon andamento.

La reiterazione dello sciopero

➤ Non vi è dubbio che alcuni settori dei servizi pubblici essenziali siano stressati da una patologica reiterazione del ricorso allo sciopero. Più che strumento di liberazione dal bisogno.... lo sciopero diventa un'azione di tutela di interessi parziali, o mera espressione del potere di coalizione, o di legittimazione e accreditamento, per alcuni sindacati dall'incerta rappresentanza.

➤ Bisogna rilevare come le grandi Confederazioni sindacali ricorrono allo sciopero più raramente e solo a conclusione di grandi vertenze. Sono, invece, i Sindacati considerati minori e con limitato seguito in azienda ad effettuare frequentemente astensioni con basse percentuali di adesione, ma che però spiegano un effetto vulnerante sul servizio pubblico... In tale prospettiva la Commissione, nella Regolamentazione provvisoria per il trasporto pubblico locale ha posto l'obbligo per le aziende di rendere pubbliche le motivazioni, i dati relativi alle percentuali di adesione delle ultime astensioni sono state anche individuate alcune figure professionali strategiche per l'organizzazione del servizio e per la sicurezza, per le quali è stata esclusa la possibilità di scioperare.

Rappresentatività sindacale e conflitto

➤ Deve sottolinearsi, ancora una volta come, la verifica della rappresentatività sindacale rimanga un'esigenza rilevante nel nostro sistema sindacale. Importanti segnali, in tal senso, sono pervenuti dalle parti sociali che hanno posto in essere accordi e testi unici in tema di rappresentanza sindacale.

➤ ... dal nostro punto di osservazione, non possiamo non rilevare l'esigenza di una concreta attuazione nella prassi di tali intese.... senza tuttavia escludere, come per il Pubblico Impiego, un possibile sostegno legislativo condiviso.

L'andamento della conflittualità nei settori più critici

➤ ...il settore dei trasporti rimane uno dei più delicati per la particolare risonanza che, in esso, assumono gli scioperi e disservizi, nella percezione dell'opinione pubblica.

➤ La criticità del settore rimane contrassegnata da una patologica frammentazione sindacale che conduce ad una dinamica concorrenziale tra le varie Organizzazioni, con un ricorso allo sciopero, anche in funzione di visibilità. D'altro canto, ci si trova spesso di fronte ad aziende al limite del collasso, gestite con discutibili criteri di efficienza e trasparenza.

➤ la conflittualità nel settore del Trasporto Ferroviario registra un aumento, rispetto al 2017, anno in cui vi era stata una significativa flessione ...: 112 proclamazioni tradotte in 51 azioni di sciopero, rispetto alle 37 del 2017. Deve evidenziarsi, tuttavia, come l'incremento delle astensioni non sia riconducibile a problematiche specifiche del settore, riguardando invece rivendicazioni di carattere economico-politico da parte di Organizzazioni con un basso numero di lavoratori iscritti e non riconosciute dall'azienda che ricorrono allo sciopero anche in funzione di autolegittimazione.

➤ L'Autorità ha richiamato l'attenzione sull'opportunità di intervenire sull'attuale sistema di norme, per adeguarle alle radicali trasformazioni organizzative e tecniche intervenute negli anni all'interno del Gruppo FSI. Inoltre, ha sollecitato le parti a definire regole sullo sciopero presso la società NTV nella quale, peraltro, è stato concluso nel 2019 il Contratto Collettivo Aziendale.

Conclusioni

➤ In una prospettiva di restyling della legge 146... sarebbe opportuno un rafforzamento della Commissione nella fase di composizione del conflitto ... si potrebbe riconoscere alla Commissione un più ampio potere di differimento motivato delle azioni di sciopero.

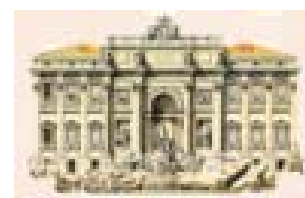
➤ La necessità di un adeguamento degli importi delle sanzioni, attualmente stabilite in un minimo di 2.500 €, fino ad un massimo di 100.000 €. Tale previsione si rivela già inadeguata per le grandi OO.SS.; rischia poi di essere del tutto irrilevante e priva di valore deterrente per le amministrazioni e le grandi Imprese.

➤ In conclusione, non mi resta che rivolgere un forte appello a tutte le Istituzioni coinvolte nel contesto dei servizi pubblici essenziali, perché si adoperino in una attività sinergica rivolta ad individuare, nell'ambito delle linee programmatiche e di intervento prefissate dall'Esecutivo, le risorse per i rinnovi dei CCNL e per porre rimedio al fenomeno degli inadempimenti negli appalti delle pubbliche amministrazioni. ■



Indiscreto

Consegnati ai ferrovieri dell'Assistenza i gilet rossi per l'estate Trenitalia e l'idea di traspirazione.....



3V

Come ben sapete, cari lettori, al tempo dei tavoli separati l'OR.S.A. aveva denunciato la non portabilità dei gilet rossi dati al personale di Assistenza, vuoi per la foggia decisamente fuori taglia da indossare sopra i capi invernali - tipo "uomo Michelin" per intenderci - che per il tessuto usato (100% poliestere). L'avvicinarsi dell'estate imponeva, dunque, una seconda dotazione che rispondesse alle diverse condizioni climatiche del periodo estivo. Così il 18 marzo 2019 Trenitalia aveva, con nota formale allegata al verbale di accordo con l'OR.S.A., confermato l'impegno a dotare tutti i ferrovieri della Commerciale di un secondo gilet per l'estate.

I "panciotti" sono puntualmente arrivati, ma chi ha avuto modo di leggere il riassunto dell'ultimo incontro avuto con Trenitalia per la Commerciale il 29 luglio scorso si è subito accorto che qualcosa non è andato nel giusto verso. Infatti, in quella sede il Sindacato ha denunciato come il tessuto utilizzato sia "... assolutamente non traspirante" e di difficile portabilità particolarmente ad alte temperature e con elevato livello dell'afa. A tale contestazione la Società ha seraficamente risposto che "... il tessuto risulta essere tecnico e traspirante..." dando però disponibilità a ridurre l'utilizzo nelle giornate di maggior calura. Allora il capo è idoneo o no? La disponibilità aziendale a ridurre l'utilizzo è una contraddizione in termini oppure nasconde



l'inconfessabile riconoscimento dell'ennesimo grossolano errore?

A dire il vero basterebbe indossarli per capirne la comodità e soprattutto la capacità di far traspirare la pelle (a tal proposito leggere la nota della RSU lombarda che riportiamo a fianco), ma dato che al tavolo ci hanno propinato l'opinione di esperti secondo i quali il 65% di poliestere ed il 35% di cotone è il mix perfetto per un capo estivo leggero e fresco noi - alla San Tommaso - abbiamo voluto metterci il naso per saperne di più.

Innanzitutto cos'è il Poliestere (sigla sul tessuto PL)? È una fibra chimica prodotta a partire da polimeri sintetici. È molto durevole ed elastica e ha il vantaggio di essere particolarmente resistente. Ne esistono diversi tipi anche in abbigliamento, a seconda di come e dove viene impiegato. Il suo punto di forza è la versatilità ed infatti è la fibra più prodotta e venduta nel mondo.

Tra pro e contro, le aziende specializzate nel settore dell'abbigliamento sportivo e da lavoro segnalano la leggerezza, le proprietà termoisolanti ed idrorepellenti, ma evidenziano anche come questa fibra non sia traspirante di suo. Per diventarla deve essere lavorata in modo da creare dei micro-fori che permettono al sudore di uscire.

Il cotone, invece, non ha bisogno di presentazioni: è la fibra naturale più usata al mondo, ha la straordinaria capacità di assorbire l'acqua ed il sudore dalla pelle, è analergico e disperde il calore corporeo (quindi in inverno si sente meno il freddo e in estate meno il caldo). Fatta la premessa, andiamo a leggere cosa ci dice uno dei più importanti produttori di capi da lavoro, la tedesca Würth, sul binomio cotone-poliestere: "Nell'abbigliamento antinfortunistico e tecnico il tessuto più usato è quello misto cotone-poliestere, perché riesce a combinare perfettamente le caratteristiche mi-



giori delle due fibre. I capi in misto cotone-poliestere sono traspiranti, delicati sulla pelle, non si deformano e non infeltriscono. Questi sono alcuni dei principali vantaggi dell'utilizzo di questa fibra, naturalmente, a seconda della percentuale di cotone e poliestere, le caratteristiche dell'indumento saranno differenti. Più sarà alta la percentuale di poliestere più si sentirà il caldo d'estate e il freddo d'inverno...".

A questo va poi aggiunto il fatto che quando il poliestere è scadente, la sensazione di "calore" (antitranspirante) che si prova indossandolo è quasi immediata!

A questo punto, prese le dovute informazioni, a noi pare confermato il fatto che la foggia dei nostri gilet rossi estivi ed il mix di fibre usate non siano certo l'ottimale per sopportare il calore e soprattutto l'afa che si respira in estate su molte aree del nostro Paese. Senza pensare, rileggendo quanto afferma Würth, a ciò che indossiamo nel periodo invernale: un gilet interamente di poliestere!

Una ultima annotazione: l'articolo 36 del CCNLA.F. - parlando delle divise - prevede che a livello aziendale siano "... esaminate congiuntamente tra le parti la qualità, la quantità e la tipologia della dotazione di vestiario al fine di verificarne l'adeguatezza...". Non ci risulta che Trenitalia abbia mai convocato il Sindacato su questi 2 nuovi capi e dunque sarebbe ora di riparare andando a verificare la giustezza delle lamentele di lavoratori e Sindacato.

Alle Segreterie Regionali Lombardia

FILT-CGIL- FIT-CISL-UILTRASPORTI - FAST CONFASAL-OR.S.A. Ferrovie-UGL

Oggetto: gilet rossi.

Colleghi, in questi giorni sono in distribuzione i gilet rossi per il personale di assistenza, i quali vanno a sostituire quelli grigi che erano in dotazione fino alla fine dell'estate scorsa. Dobbiamo segnalare che l'indumento di cui all'oggetto non risponde ai requisiti previsti per un capo estivo. Questo indumento è costituito da tessuto consistente, risultando termicamente poco gradevole per i lavoratori che lo indossano.

Risulta fatto per il 65% di poliestere e 35% di cotone e va a costituire un tessuto per nulla confortevole. Al contrario questo capo d'abbigliamento dovrebbe essere leggerissimo, con un alto indice di traspirazione e di dispersione del calore allo scopo di mantenere la temperatura corporea nei limiti accettabili dal fisico. In estate sovrapporre un capo in tessuto prevalentemente sintetico ad uno di cotone o fresco di lana non ha senso, anzi è controproducente. Diversamente, il gilet di smesso era costituito da una trama traforata molto traspirante. Questo indumento, com'è noto, nasce come capo da indossare nelle emergenze al fine di distinguere un addetto all'assistenza da un ferroviere di un altro settore.

Il gilet non fa parte del vestiario uniforme, tuttavia è un indumento che Trenitalia consegna ai lavoratori da indossare nelle criticità, emergenze ecc. Si rileva però che, negli ultimi tempi, sempre più dirigenti sono stati liconquistati dal gilet prima grigio, adesso rosso, disponendo che venga utilizzato quasi permanentemente, anziché limitatamente al tempo necessario a risolvere eventuali criticità. Con le alte temperature estive, nella stazione di Milano Centrale, il problema "gilet" viene acuito dall'accumulo di calore che si verifica a causa della volta di copertura, che determina un effetto forno e dallo stazionamento dei treni che essendo climatizzati rilasciano aria calda verso l'esterno.

Poiché riteniamo che la questione non sia solamente lombarda, ma riguardi tutti i lavoratori vi chiediamo di intervenire per dare un po' d'ordine alla materia. Si chiede la sostituzione del gilet con uno di tessuto diverso, o con uno strumento diverso, fascia, etichetta ecc.. e soprattutto stabilire le occasioni (criticità) in cui deve essere opportunamente indossato.

Per quanto sopra esposto vi chiediamo di rappresentare, urgentemente, le nostre istanze presso le Segreterie Nazionali di settore per l'intervento che riterranno più proficuo.

Milano 12/07/2019

R.S.U. Collegio 36

Cotroneo - Dominici - Portolano - Accardo - Dell'Anna

Cotroneo Dominici Portolano Accardo Dell'Anna

Trasporto Regionale

Ripreso il confronto sui temi della Commerciale: Assistenza e non solo...

A distanza di 5 mesi dall'accordo nazionale del 18 marzo Trenitalia e le OO.SS. Nazionali hanno ripreso il confronto sulle problematiche del settore Commerciale. In apertura il Sindacato ha evidenziato:

- ❖ la necessità di un confronto anche con DPLH sui temi della Commerciale ed in particolare sullo stato degli attuali incontri regionali in tema di nuova organizzazione degli Impianti e sulla copertura delle carenze al front-line;

- ❖ l'opportunità di una convocazione del Gruppo Tecnico di Pico che affronti le criticità tutt'ora presenti;

- ❖ i ritardi sulla consegna del vestiario uniforme, la sua foggia e le taglie sbagliate oltre al disagio che stanno creando i gilet rossi di Assistenza la cui vestibilità è scarsa ed il tessuto assolutamente non traspirante. Abbiamo chiesto che in queste giornate particolarmente calde il personale sia esentato dall'indossarlo. Con l'occasione si è altresì chiesto conferma dell'impegno societario sui nuovi desk;

- ❖ lo scandalo dei totem posizionati di fianco ai desk o all'ingresso delle biglietterie per la verifica della customer satisfaction dei clienti. Questi "aggeggi" vengono usati nei modi più disparati (dal gioco dei bimbi sino alla richiesta di treni o di acquisto dei biglietti...) o utilizzati come sfogo dai clienti arrabbiati per

un mancato rimborso o per aver perso il treno. Questo genera una montagna di segnalazioni negative sul servizio e sugli addetti, segnalazioni spesso gratuite o prive di fondamento. A detta del Sindacato, questi falsi recettori della qualità dovrebbero essere immediatamente tolti dalle Stazioni.

Su questi temi la Società, convenendo sulla stesura di un calendario di convocazioni a settembre, ha definito per il 16.09.2019 il proseguo del confronto sulla Commerciale DPR ed a seguire anche con DPLH per le questioni sollevate dal Sindacato.

Per il Gruppo Tecnico di Pico la struttura di R.I. chiederà alle OO.SS. la conferma dei componenti di parte sindacale e provvederà poi, sempre entro settembre, alla relativa convocazione.

Sul vestiario Trenitalia ha ammesso i ritardi nella consegna dei capi informando di aver già avuto modo di contestare alla Ditta fornitrice la irregolarità. Ha anticipato l'intenzione per il 2020 di rinnovare il bando di gara per la fornitura vestiario confermando la disponibilità al confronto con il Sindacato nel rispetto di quanto previsto dal CCNL. Per i gilet rossi ha affermato che il tessuto risulta essere tecnico e traspirante, ma si è impegnata nelle giornate di maggior calura a limitarne l'uso (nei fatti sconfessando se stessa...)

Sui desk ha confermato gli impegni di

marzo precisando che prima dell'installazione le nuove postazioni di Assistenza "tipo Milano" dovranno avere il via libera della Soprintendenza e le paratie laterali e superiori dovranno essere sigillate, ma all'occorrenza rimovibili. In tal senso - rispondendo all'apprezzamento del Sindacato per il desk installato a Napoli in occasione delle Universiadi - ha comunicato di aver ricevuto una diffida dall'ART per lo spazio occupato e per la visibilità ridotta nei confronti di altri operatori.

Sui totem ha assicurato che monitorerà i fatti segnalati verificando quanto denunciato dal Sindacato.

In merito all'incontro incentrato sul Customer Care Regionale, la DPR ha dettagliato la situazione attuale che vede impiegati 147 addetti dell'Antievasione, 52 neo-assunti, 130 somministrati. La proposta aziendale è quella di stabilizzare l'attività procedendo:

- ✓ alla definizione con accordo nazionale sugli ambiti e le competenze degli addetti provvedendo alla loro collocazione nel profilo professionale idoneo ad una utilizzazione "promiscua" al desk, ai controlli ed alle regolarizzazioni ad accesso treno e a bordo;

- ✓ in caso di condivisione del progetto, entro novembre darà corso alle selezioni da mercato per le 130 posizioni oggi occupate dagli interinali.

Questi ultimi - con i requisiti previsti per gli accessi da mercato - saranno invitati a partecipare alle selezioni. Il Contratto sarà di Apprendistato professionalizzante. In totale per l'Assistenza Regionale a fine anno saranno 182 gli apporti in più.

Il Sindacato si è reso disponibile al confronto partendo da una analisi di dettaglio sui requisiti degli attuali somministrati per la partecipazione alle selezioni, sulla progressione professionale degli attuali addetti "Antievasione", sulla definizione dei turni e dell'orario di lavoro. Per questo si è deciso di aggiornare l'incontro al prossimo 16 settembre.

Sul fronte della copertura degli organici nelle biglietterie, fortemente chiesta dalla parte sindacale, DPR ha confermato l'impegno sul completamento delle 100 assunzioni entro fine anno, 70 delle quali già oggi in organico.

Roma, 29.07.'19





La posta de “la Nostra Stazione”

IL TOTEM E GLI “INDIANI”

La risposta del Direttore

Gentile Direttore, ho letto molte cose sulla, per certi versi paradossale, vicenda dei totem assistenza installati nelle stazioni a fianco dei desk ed all'ingresso delle biglietterie che dovrebbero – mai come in questo caso il condizionale è d'obbligo – dare indicazioni sul gradimento dei clienti Trenitalia. Tra le tante ho trovato particolarmente azzeccata una Vostra informativa che definiva questo improvvido modo di intercettare il livello di soddisfazione (o insoddisfazione) del cliente uno “scandalo”, sollecitando la Società a far sparire “questi falsi recettori della qualità...”. Per parte mia che lavoro in un grande Impianto e faccio il mio bel turno, sia all'Assistenza che in Biglietteria, quello che Voi denunciate è “pane giornaliero” con situazioni al limite, come l'esilarante gioco dei ragazzini che si divertono un mondo a pigiare i tasti e guardare le facce dell'Emoji, oppure del turista che cerca l'itinerario per arrivare in centro città. Adirittura un simpatico asiatico ha pensato bene di staccare la spina del totem per ricaricarsi il cellulare! Al di là dell'ilarità dei fatti, la mia esperienza sul campo mi permette di dire che strumenti e metodi di indagine come questi sono tutt'altro che al passo con i tempi e le esigenze di una società moderna, digitale, sempre di fretta e in movimento. Capiamoci, è comprensibile che una Azienda come la nostra abbia estremo interesse a ricevere un feedback dalla sua clientela e cerchi in ogni modo di intercettarla, ma basta guar-

darsi intorno per scoprire che molte altre Aziende – con un eguale bisogno – usano metodi più moderni ed efficaci del totem. Perché? Ma perché chi si reca al totem (oltre che per giocherellare) è spinto, più che dalla voglia di esternare soddisfazione per il servizio offerto, dalla necessità di sfogare l'arabbiatura od il dispetto causati da una richiesta negata alla quale non si poteva rispondere diversamente (vedi un rimborso di una super economy o semplicemente il voler scavalcare la fila).

Francamente non rammento un cliente soddisfatto che si reca al totem per esprimere gradimento e ne comprendo la ragione: il tempo. Infatti, la stragrande maggioranza dei viaggiatori entra in stazione con i minuti contati, se poi deve anche modificare il biglietto o cambiare destinazione i margini per fermarsi davanti ad un negozio o per acquistare un qualsiasi prodotto in stazione si assottigliano.... figurarsi perdere 7-8 minuti per completare il format del totem! In aggiunta, si stampano plichi di foglietti da distribuire che portano ad un enorme spreco di carta, cioè l'opposto dei comportamenti virtuosi che ci vengono chiesti a livello mondiale e che incentivano

l'uso consapevole delle risorse naturali, prima, ed il corretto riciclo poi! Secondo me sarebbe più utile (e certamente meno inquinante) ricevere il feedback tramite QR code stampato nel biglietto: il cliente può compilarlo in treno e non deve fermarsi e perdere tempo in stazione. In più, per motivarlo a lasciare la sua opinione sul servizio, si potrebbe fargli guadagnare dei punti cartafreccia. Non è una proposta rivoluzionaria, tutt'altro, dato che è un sistema – quello della premialità – in uso in molti negozi e parte dal presupposto che rilasciare un feedback richiede del tempo che molti non danno “a titolo gratuito”. Assegnare, invece, dei punti al cliente che lascia il suo parere, mentre è seduto e sta viaggiando, è un modo per riconoscerne la disponibilità ed anche per fidelizzarlo. Se poi questo si realizza tramite app non sprecheremo nemmeno la carta ed i soldi per l'acquisto del totem, uno strumento che per alcuni è un mistero da scoprire, per altri uno sfogo di lamentele e ripicche. Cioè tutto meno che uno strumento di reale misurazione della soddisfazione del cliente. Avete ragione: il totem prima va tolto e meglio sarà anche per rispetto del nostro lavoro, spesso ingiustamente penalizzato dagli “zero” usciti dal gioco di un bimbo o da quello del cliente che prima pretende di scavalcare la fila e poi di vedersi cambiato un biglietto AV di un treno partito due ore prima! Un cordiale saluto da parte di mia e dei tanti colleghi che la pensano come me.

Cara Claudia, ho ben poco da aggiungere a quanto ci hai esposto e che noi, nella sostanza, abbiamo denunciato a Trenitalia nel corso dell'incontro del 29 luglio, come riassunto nell'articolo a pagina 3. Purtroppo in quella riunione era presente solo la Divisione Trasporto Regionale e non DPLH da dove è certamente partita l'idea di installare questi “infernali aggeggi” per intercettare il cliente delle Freccie. Torneremo certamente e con maggior incisività sull'argomento il prossimo 16 settembre. I fatti che ci racconti sono solo una parte di quelli che sono arrivati qui in redazione, soprattutto per le vie brevi, e mi è tornato alla mente cosa rappresentava il totem per gli indiani d'America: era un modo di relazionare tra tribù, come afferma l'antropologo Radcliffe Brown, ma anche il luogo dei sacri riti di guerra contro i bianchi invasori. Mi sono immaginato la “danza di guerra” scatenata a suon di “touch” dei clienti scontenti, incazzati da un ritardo o da un mancato cambio – biglietto o ai desk. Anche loro, come gli indiani d'America, sfogano rabbia e risentimento mentre i (tanti) viaggiatori soddisfatti del servizio e della gentilezza del personale di vendita e assistenza a quel



totem nemmeno si avvicinano. Per questo apprezzo nella tua nota la ricerca di un modo alternativo, innovativo e soprattutto incisivo di intercettare le oggettive opinioni dei clienti di Trenitalia. Un modo che i nostri ben pagati manager avrebbero dovuto valutare ben prima di mettere in stazione dei recettori d'opinione inutili se non dannosi per come inquinano i pareri ed i punti di vista di chi viaggia con la nostra Azienda. E siccome è “nostra”, tutti quei voti “0” buttati lì per gioco o per vendetta fanno male soprattutto a chi, come il personale della Commerciale, esprime impegno, professionalità e disponibilità verso il cliente in ogni turno di lavoro. La bilancia con cui pesare il vostro lavoro non è certo il totem che avete a fianco. Ne proporremo lo spostamento a Piazza della Croce Rossa. A Claudia un ringraziamento ed un caro saluto da tutta la Redazione.



Miglioriamo da 65 anni per proteggere te e la tua famiglia sul lavoro e nel tempo libero in caso di infortunio e malattia e da oggi anche con la tutela legale.

Il concetto di assistenza nel mondo ferroviario e in tutte le filiere dei trasporti e dell'ambiente è fondamentale nella pratica quotidiana dell'INAT. Il nostro Istituto nasce e consolida la sua azione proprio a tutela di tutti i lavoratori del mondo dei trasporti e dell'ambiente. Una sicurezza in più che protegge tutti i lavoratori in servizio e in pensione con annesse le proprie famiglie. La nostra gamma di prodotti che va dalla polizza Infortuni a quella ricoveri e all'assicurazione dell'auto e della casa si pone un principio fondamentale: la tutela e l'assistenza quotidiana contro ogni incidente e danno che si verifica giornalmente nella vita quotidiana. L'INAT è assistenza, l'INAT è amicizia, l'INAT è tutela; questi sono i principi fondamentali della nostra azione quotidiana verso tutti i nostri associati per rendere sempre più sicura la vita del lavoro e dei lavoratori.

Il Presidente
Amedeo Benigno



Polizze assicurative ad alto valore sociale per i lavoratori dei trasporti e i loro familiari

	POLIZZA INFORTUNI DIPENDENTE		POLIZZA INIDONEITÀ TEMPORANEA O DEFINITIVA AL SERVIZIO PER MALATTIA O INFORTUNIO
	POLIZZA INFORTUNI FAMILIARE		PERSONALE OPERATIVO ENAV
	POLIZZA RICOVERI DIPENDENTE		POLIZZA DI TUTELA LEGALE VITA PRIVATA, CIRCOLAZIONE STRADALE ED AMBITO LAVORATIVO PER PRIVATI E FAMIGLIE
	POLIZZA RICOVERI FAMILIARE		RESPONSABILITÀ CIVILE DANNI CAUSATI DAL CONDUCENTE AD AUTOMEZZI DEL DATORE DI LAVORO
	POLIZZA RICOVERI COPERTURA INTERVENTI CHIRURGICI E DIARIA DI CONVALESCENZA DIPENDENTE		PENSIONATO POLIZZA INFORTUNI POLIZZA RICOVERI FAMILIARE
	POLIZZA RICOVERI COPERTURA INTERVENTI CHIRURGICI E DIARIA DI CONVALESCENZA FAMILIARE	inat ISTITUTO NAZIONALE ASSISTENZA TRASPORTI	

Assistenza clienti:
Tel. 06.515741 selezione 1
inat@pec.agenziasspecialefl.it

Ufficio Sinistri:
Tel. 06.515741 selezione 1
sinistri_inat@pec.agenziasspecialefl.it
sinistri_inat@agenziasspecialefl.it

RC Auto:
Tel. 06.515741 selezione 3
rcauto@agenziasspecialefl.it

Largo C. Salinari, 18 - 00142 Roma - Tel. 06.515741

Richieste contrattuali La tutela del personale



Appena terminate le ferie si sono riuniti i componenti del Direttivo S.A.P.S. - OR.S.A. Ferrovie di Puglia / Basilicata in vista dei nuovi appuntamenti legati ai prossimi rinnovi contrattuali del CCNL A.F. e del Contratto Aziendale di Gruppo FSI.

Un modo per anticipare i tempi di un negoziato che sarà lungo e complesso con il fine di segnalare alle OO.SS. nazionali alcune criticità contrattuali particolarmente sentite dai ferrovieri.

Il Direttivo si è soffermato dopo aver giustamente approfondito i temi dell'orario di lavoro, dei turni e della parte legata al salario fisso ed accessorio sull'aspetto legato

alle tutele per il personale. Il CCNL AF prevede all'articolo 53 la "Tutela legale e copertura assicurativa" che recita:

1. Le aziende, mediante apposita polizza assicurativa, garantiranno la tutela legale e le spese di giudizio ai propri dipendenti che siano citati in giudizio civile o sottoposti a procedimento penale per fatti direttamente connessi all'esercizio delle loro funzioni sempre che tali fatti non siano dipendenti da dolo.

2. Le aziende garantiranno con apposita polizza assicurativa i propri dipendenti che nello svolgimento delle mansioni e delle competenze per conto dell'azienda siano esposti al rischio di danni arrecati a terzi per morte, lesioni personali e danneggiamenti materiali a beni tangibili anche aziendali.

3. A livello aziendale saranno definite le relative discipline in materia, facendo salve

le discipline aziendali già operanti alla data di stipula del presente CCNL.

4. Le aziende potranno estendere le tutele di cui al presente articolo anche nei casi in cui il lavoratore si costituisca parte attrice verso terzi che gli abbiano procurato danni materiali, fisici e morali durante lo svolgimento del proprio lavoro ed in connessione con lo stesso.

Queste previsioni, come abbiamo visto, pur essendo proprie del CCNL AF devono essere declinate nei modi, nei tempi e nelle procedure a livello aziendale. E' chiaro che questo è un tema particolarmente sentito dai lavoratori e sempre più di attualità stante il ripetersi di atti intimidatori e violenti nei confronti del personale di front line.

Paradossalmente, scorrendo i vari contratti / accordi sottoscritti nelle Imprese ferroviarie di tale aspetto non vi è traccia se non il rimando al CCNL AF che si limita all'affermazione di principio sull'obbligo siano garantiti ma non sulle modalità per dare concretezza a questo obbligo.

E' ciò che ancor oggi accade sia in importanti aziende come ITALO - NTV e Trenord sia nelle aziende del Gruppo FSI alle quali non si applica il CCAL FSI (MIST, FS Logistica, Terminalitalia).

Altre tutele previste anch'esse dal solo



Contratto FSI, sono quelle riguardanti la copertura assicurativa per danni ai beni materiali di terzi, la copertura kasco per autovetture e ciclomotori di proprietà del dipendente qualora utilizzati per conto delle Società del Gruppo FSI e per danni verso terzi.

Poiché il Gruppo FSI è titolare di assicurazione dei propri beni, nel caso di danni arrecati al patrimonio della Società da parte del dipendente, quest'ultimo potrà richiedere l'intervento del Fondo di Solidarietà per la copertura dei danni a seguito di ordinanza o sentenza dell'Autorità Giudiziaria o a seguito di costituzione in mora da parte delle Società del Gruppo. In caso di danni verso terzi, FSI si impegna ad evitare la costituzione nel giudizio penale da parte di coloro che siano stati danneggiati. Ultima importante tutela riguarda l'assi-

stenza "diretta e indiretta" del dipendente in caso in cui sia stato vittima di aggressione da parte di terzi durante lo svolgimento dell'attività lavorativa o nel caso in cui sia intervenuto per salvaguardare beni appartenenti alla Società.

Non crediamo che questi aspetti siano meno importanti di altri.

La copertura economica di una possibile disattenzione che comporti danni al materiale rotabile o i costi da affrontare per una vertenza legale a causa di incidente potrebbero risultare più utili di un aumento stipendiale ed in questo senso OR.S.A. Ferrovie della Puglia intende farsi parte attiva per sensibilizzare le Segreterie Nazionali su questi aspetti. Sono tanti i ferrovieri che, come noi del Direttivo pugliese, pensano che una tutela in più valga il "sacrificio" di un ridotto incremento economico.



WELFARE AZIENDALE

Circolare FSI del 9/7/2019 per la tutela dei figli diversamente abili dei dipendenti

Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione
Relazioni Industriali e Normativa del Lavoro
Il Responsabile

Segreterie Nazionali

FILT-CGIL / FIT-CISL / UILTRASPORTI / UGLTAF / SLM FAST
CONFSAI / OrSA FERROVIE

Oggetto: Sussidio economico per dipendenti con figli diversamente abili.

1. Destinatari e caratteristiche del sussidio

Il sussidio è destinato ai dipendenti, non dirigenti, delle Società FS Italiane S.p.A., RFI S.p.A., Trenitalia S.p.A., Mercitalia Rail s.r.l. e Ferservizi S.p.A. - ossia le Società i cui dipendenti destinano volontariamente, mediante addebito in busta paga, un contributo economico per l'erogazione di specifici sussidi a favore di colleghi in difficoltà - assunti con contratto a tempo indeterminato (compresi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante), i cui figli, fiscalmente a carico, siano diversamente abili e con un'invalidità civile di almeno il 75%. L'importo economico del sussidio assegnato a ciascun dipendente avente titolo sarà pari a 800 € lordi per figlio.

A tal proposito, si precisa che detto importo sarà soggetto a contribuzione previdenziale e a tassazione ordinaria. Si precisa altresì che il sussidio in parola è escluso dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti contrattuali e di legge.

2. Modalità di richiesta del sussidio

Al fine di acquisire le domande dei lavoratori interessati, nel mese di settembre 2019, ciascuna Società emanerà una manifestazione d'interesse per l'accesso al sussidio economico da parte di dipendenti con figli diversamente abili. Attraverso la manifestazione di interesse, i dipendenti - i cui figli, fiscalmente a carico, siano diversamente abili e con un'invalidità civile di almeno il 75% - potranno richiedere il sussidio alla Società di appartenenza presentando la seguente documentazione:

- attestazione ISEE rilasciata dall'INPS nell'anno 2019;
- per i figli maggiorenni, copia del verbale di invalidità civile INPS, emesso dalle competenti Commissioni, recante la diagnosi con la quale il soggetto è stato riconosciuto invalido civile con almeno il 75% di invalidità, o riconosciuto cieco civile parziale o totale o sordomuto oppure
- per i figli minorenni, copia del verbale di invalidità civile INPS emesso dalle competenti Commissioni, recante la diagnosi da cui risulti la persistente difficoltà a svolgere le funzioni proprie dell'età, o l'impossibilità a deambulare senza il permanente



aiuto di un accompagnatore, o la necessità di assistenza continua non essendo in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, nonché ogni altra documentazione clinica e medico-legale utile per la definizione del caso.

Si precisa che nell'ipotesi di figlio minorenni la certificazione medica sarà valutata dalla Direzione Sanità di RFI S.p.A. per identificare la percentuale di invalidità civile da assegnare ai fini dell'erogazione del sussidio. A tali fini, fermo restando che in caso di riconoscimento di impossibilità a deambulare senza l'aiuto di accompagnatore o di necessità di assistenza continua, la valutazione d'invalidità non può essere inferiore al 100%, per gli altri casi in cui si riscontri "la persistente difficoltà a svolgere le funzioni proprie dell'età" sarà utilizzato un criterio analogico che tenga conto delle percentuali d'invalidità previste nelle tabelle di cui al Decreto del Ministero della Salute del 5/2/1992. Nell'ambito della manifestazione di interesse, i dipendenti dovranno altresì:

- autocertificare che il figlio per il quale è richiesto il sussidio è fiscalmente a carico;
- dichiarare che non sono sopravvenute modifiche del giudizio presente nel verbale di invalidità civile INPS, in relazione ad eventuali visite di revisione da parte dell'INPS stesso;
- fornire il proprio consenso al trattamento dei dati particolari, in caso di figlio minorenni o di figlio maggiorenne interdetto o inabilitato. Si specifica che in caso di figlio maggiorenne, non interdetto o inabilitato, il consenso al trattamento dei dati particolari dovrà essere fornito dal figlio.

A partire dall'anno 2020, in caso di disponibilità economiche residue nel Fondo societario destinato all'iniziativa, ciascuna Società emanerà annualmente, di norma nel mese di settembre, una nuova manifestazione d'interesse.

3. Modalità di assegnazione del sussidio

Al fine di procedere alla verifica delle domande pervenute, viene istituita una Commissione intersocietaria composta da:

- rappresentanti della struttura Pianificazione e Gestione della DCRU di FS Italiane S.p.A., con funzioni di coordinamento;
- rappresentanti delle strutture centrali di Gestione delle Società in indirizzo;
- rappresentanti della Direzione Sanità di RFI S.p.A.;
- rappresentanti dell'Area Servizi Amministrativi di Ferservizi S.p.A..

Verificati i requisiti amministrativi e reddituali di ciascuna domanda, la Commissione redigerà graduatorie distinte per ciascuna Società sulla base del valore ISEE ordinario con ordine di priorità per le domande con ISEE di valore inferiore, al fine di individuare i beneficiari del sussidio.

Il sussidio verrà assegnato ai dipendenti che, a fronte di presentazione di apposita domanda e di posizionamento, nella graduatoria, risultino aggiudicatari, fino ad esaurimento dei Fondi che

ogni Società ha a disposizione per tale finalità. L'assegnazione del sussidio - erogato tramite accredito nel primo ruolo paga utile - sarà comunicata al dipendente aggiudicatario dalla Società di appartenenza.

4. Finanziamento dell'iniziativa.

Il sussidio economico per dipendenti con figli diversamente abili è finanziato attraverso gli importi accantonati da ogni Società, derivanti dai contributi volontari dei lavoratori che hanno destinato, mediante addebito in busta paga, un contributo economico al fine di prevedere l'erogazione di specifici sussidi a favore di colleghi in difficoltà.

Contestualmente all'avvio dell'iniziativa di cui alla presente informativa, a partire dal mese di settembre 2019, saranno interrotte le suddette trattenute a ruolo paga. Esauriti tutti i Fondi destinati all'iniziativa in parola, il Gruppo FS Italiane, nell'ambito delle attività di welfare, individuerà ulteriori progetti in favore dei colleghi in difficoltà di cui sarà fornita opportuna comunicazione.

Distinti saluti.

Gino Colella

In ricordo di Francesco Guzzo



Franco è scomparso lo scorso 6 agosto dopo una grave malattia.

Non era più iscritto al S.A.P.S. e qualcuno potrebbe chiedersi: e allora perché vogliamo ricordarlo?

Per il suo carattere forte ed ostinato che il 29 luglio 2005 lo portò a sbarrare col proprio corpo la porta dell'ufficio veicoli di Bari Lamasinata presso il quale operava impedendo lo spostamento ad altro Impianto di un collega in turno.

Un atto puramente dimostrativo facilmente aggirabile utilizzando l'uscita dalla porta accanto

Il Giudice ritenne invece, irrilevante la presenza di più porte nell'ufficio medesimo e ne confermò il licenziamento. Ecco perché dal 2005 Francesco non poté più essere associato al S.A.P.S..

Ci fu anche una causa penale con l'accusa di aver avuto una lite, a fine servizio, con il superiore che aveva comandato il collega a spostarsi dal suo impianto.

Al termine della vertenza di carattere pe-

nale fu assolto per la "presunta" aggressione ma Trenitalia confermò il licenziamento in quanto era venuto meno il rapporto fiduciario che deve esistere tra datore di lavoro e dipendente.

Segui un processo di appello che non fece altro che aumentare lo stress suo e di tutta la sua famiglia con un Giudice sordo alle motivazioni di Francesco.

Non ritenne credibile la testimonianza di Anna, la moglie di Franco, in quanto troppo precisa nei dettagli considerato il tempo intercorso fra l'accaduto e la deposizione.

Non pensò che era impossibile dimenticare fatti che avevano causato un disastro nella vita dell'intera famiglia.

Il ricorso in Cassazione risultò insostenibile perché troppo costoso e la sua vita da quel giorno dovette scontrarsi con la dura ed impossibile realtà di trovare un nuovo e degno lavoro.

La sfortuna, dopo averlo duramente toccato, ha continuato a puntarlo fino a che qualche mese fa è stato colpito da una di quelle malattie che alle volte perdonano ed altre no. A lui è toccata la seconda opzione.

Caro Franco, non sei più tra noi, ma nessuno fra quelli che ti hanno conosciuto e voluto bene potrà dimenticarti.

Mi auguro che anche coloro che non te ne hanno voluto persino a quello che hanno fatto e chiedano perdono.

Riposa in pace.

Roberto.

IL CEDOLINO DI STIPENDIO

4ª parte

Affrontiamo la parte legata alla spiegazione del cedolino di stipendio che ci consentirà di conoscere come si arriva al calcolo del "NETTO A PAGARE" e cioè di quanto effettivamente percepiamo mensilmente. Oltre ad una breve spiegazione legata alle varie voci che compongono la 3ª sezione, ci aiuteranno le immagini del nostro ipotetico cedolino.

Come detto nel numero scorso i lavoratori del Gruppo FSI sono facilitati nel comprendere la composizione delle voci dalla "X" nelle colonne 3, 4 e 5 (tassazione Fiscale, Previdenziale o Figurativa) che indicano se tale voce sia compresa, o meno, nei singoli calcoli.

Prima di spiegare le varie parti di tale Sezione è utile fornire alcuni chiarimenti relativi all'iscrizione previdenziale del personale FSI.

I lavoratori in forza a RFI al 30.06.2001, a Trenitalia al 31.05.2000 e a Ferservizi al 31.12.2002 sono iscritti al Fondo Speciale FS, istituito presso l'INPS in sostituzione dell'OPAFS (Fondo Pensioni Personale Ferrovie dello Stato).

Tutti gli assunti dopo tale data sono iscritti al Fondo Lavoratori Dipendenti INPS (quindi all'Assicurazione Generale Obbligatoria - AGO).



La ritenuta a carico del dipendente è pari al 9,19% e viene calcolata sull'intera retribuzione con esclusione dell'assegno

per nucleo familiare, delle voci erogate a titolo di rimborso, dell'indennità di trasferta o ad essa equiparabili. Tale ritenuta viene aumentata di un'ulteriore percentuale pari all'1% se l'imponibile annuo dovesse superare per l'anno 2019 i 47.143,00€ (corrispondenti a 3.929,00€ mensili). Questo tetto viene rivalutato annualmente in base al tasso di inflazione relativo all'anno precedente.

Il versamento del contributo aggiuntivo avviene secondo il criterio della mensilizzazione e viene pertanto sottoposto a fine anno, ad eventuale conguaglio a credito o a debito del lavoratore.

La ritenuta a favore del Fondo Pensioni sia Speciale FS che AGO) viene effettuata per intero anche nei casi di:

- riduzione di stipendio per astensione dal lavoro;
- permesso straordinario;
- congedo obbligatorio per maternità;
- congedo per paternità;
- astensione obbligatoria per paternità;
- congedo parentale in costanza di rapporto di lavoro;
- permessi per malattia del figlio di età inferiore a 3 anni (che ricordiamo, non sono retribuiti);
- riduzione dello stipendio in caso di aspettativa per motivi di salute.

I permessi per malattia del figlio di età compresa fra i 4 e gli 8 anni sono coperti da contribuzione INPS in misura ridotta. La ritenuta per il Fondo Pensioni non viene effettuata per il periodo di assenza dal servizio in caso di aspettativa per motivi privati.

Passiamo adesso a descrivere le singole voci del cedolino dell'ultimo riquadro in basso. Riportano i totali che corrispondono alla somma / sottrazione delle voci descritte nel riquadro superiore e per maggior comprensione le abbiamo riportate con lo stesso colore sia in basso che in alto. In questo modo sarà possibile seguire più facilmente come si arriva al calcolo dello stipendio netto.

Cod. Voce	Descrizione	F	P	Fig	Parametro	Aliquota	Trattenute	Competenze
3150	Assegno nucleo familiare							44,08
2B30	Assorb.EDR 8.11.95	X	X				98,13	
2B35	Assorb.EDR 11.9.98	X	X				78,24	
3B01	Minimo Contrattuale	X	X					1.918,00
3B03	Superminimo Individuale	X	X					2,61
3B05	ERI	X	X					40,38
3B10	Salario Professionale	X	X					166,20
3B20	Aum.per anzianita' (APA)	X	X					235,34
3B30	EDR 8.11.95	X	X					98,13
3B35	EDR acc. 11.9.98	X	X					78,24
0AA1	Ind.trasferta (esente)							46,48
0AA2	Ind.trasferta (imponibile)	X	X					36,24
0299	Fp.ticket restaurant elet	X	X	X	21,00	0,30000		6,30
0376	Indennità di turno A	X	X		23,00	2,00000		46,00
0421	Ind.per lav.nott.(CCNL03)	X	X		56,00	2,40000		134,40
0457	Ind. lavoro Domenicale	X	X		3,00	20,00000		60,00
0576	Ind.Orario spez.Inter<=1h	X	X		1,00	1,00000		1,00
0E99	Quota esente Ticket Elet			X	21,00	7,00000		
3B90	Sal.Prod 30.1	X	X					154,66
3B91	Sal.Prod Incr 30.2	X	X					71,25
0430	Fondo sol.CCNL 94/95			X				1,92
0831	Polizza ricoveri			X				17,04
0931	SIND. ORSA			X				12,76
0P30	Mutuo soccorso Tutela			X				19,00
0PA3	Globale INAT-Polizza infortuni dip			X				39,60
6IDE	Contr.F.Sost.ord.dip	X						2,12
/4C1	Rata addiz.regionale AP							51,83
/4N1	Rata addiz.comunale AP							17,19
/4N4	Rata addiz.com. 30% AC							8,44
9RBM	Ass.Sanitaria integr.			X				8,33
9WLF	Welfare 100,00 euro CTR			X				83,30
6HEA	Eurofer annuale C.Az			X				83,26

PREVIDENZA	Fondo Spec. FS. INPS	Contr. Agg. INPS	INPS	EUROFER	EUROFER Contr. Agg.	Totale Contributi
Imponibile	2.872,00	3.929,00 (= 47.143,00/12)		2.322,15		287,16
Importo	263,94	+1%		23,22		

PREVIDENZA

Nel fac-simile della nostra busta paga sopra riportata (alla quale, per questioni di spazio abbiamo tolto la sezione superiore) notiamo che la parte previdenziale è composta da 2 righe ciascuna di 4 caselle. La prima riga contiene la voce: Imponibile all'interno della quale è inserito il suo ammontare. Questo è pari alla somma algebrica delle competenze e delle trattenute evidenziate in blu. Come detto in precedenza notiamo che le voci non comprese in tale calcolo (le "X" presenti nella 4ª colonna ci aiutano) sono:

- l'Assegno nucleo familiare (ANF) in quanto non sottoposta ad alcun tipo di ritenuta;
- la trasferta esente (fino ad un massimo giornaliero per trasferte effettuate in Italia, pari a 46,48€);
- la quota esente ticket elet.

Il calcolo dà un risultato pari a 2.872,38€ che viene arrotondato a 2.872,00€ sul quale applicare la ritenuta. Se l'imponibile fosse risultato superiore a 3.929,00€ la quota eccedente sarebbe stata inserita nella casella a fianco (Contr. Agg. INPS). L'ultima casella relativa alla parte previdenziale viene valorizzata con i medesimi criteri per coloro i quali non sono inseriti nel Fondo Speciale FS.

La seconda riga riporta invece, l'importo trattenuto che è pari al 9,19% dell'imponibile per la prima e terza casella e all'1% per quella contenente il contributo aggiuntivo.

In presenza del contributo aggiuntivo la voce imponibile sarà la medesima mentre l'importo rispecchierà la percentuale stabilita dal lavoratore (massimo 15%).

EUROFER

In base agli accordi stipulati dalle varie Aziende le voci sulle quali viene applicata la ritenuta dell'1% (in caso di adesione al Fondo da parte del lavoratore) sono diverse.

Ad esempio, ai lavoratori ai quali si applica il contratto di FSI sono: Minimo contrattuale, Superminimo individuale, Salario Professionale e Scatti di anzianità. A quelli di Italo - NTV su: Minimo contrattuale e Scatti di anzianità.

A fianco alle voci Imponibile e importo sono riportati gli importi ottenuti sommando le voci sopra descritte ed in basso l'importo pari all'1% dell'imponibile (2.322,15 x 1% = 23,22€).

Cod. Voce	Descrizione	F	P	Fig	Parametro	Aliquota	Trattenute	Competenze
3150	Assegno nucleo familiare							44,08
2B30	Assorb.EDR 8.11.95	X	X				98,13	
2B35	Assorb.EDR 11.9.98	X	X				78,24	
3B01	Minimo Contrattuale	X	X					1.918,00
3B03	Superminimo Individuale	X	X					2,61
3B05	ERI	X	X					40,38
3B10	Salario Professionale	X	X					166,20

PREVIDENZA	Fondo Spec. FS. INPS	Contr. Agg. INPS	INPS	EUROFER	EUROFER Contr. Agg.	Totale Contributi
Imponibile	2.872,00			2.322,15		287,16
Importo	263,94			1% 23,22		

La somma di tutti gli importi presenti nella seconda riga è pari a quello che compare nell'ultima casella: Totali contributi (nel nostro caso 263,94 + 23,22 = 287,16€).

PREVIDENZA	Fondo Spec. FS. INPS	Contr. Agg. INPS	INPS	EUROFER	EUROFER Contr. Agg.	Totale Contributi
Imponibile	2.872,00			2.322,15		287,16
Importo	263,94			23,22		

IRPEF

Adesso affrontiamo la parte fiscale (fac simile del cedolino in alto a destra).

Anche in questo caso, il risultato si ottiene effettuando inizialmente la somma algebrica delle competenze (gran parte) e delle trattenute (alcune). A parte la presenza delle già citate "X" nella colonna F (Fiscali) vediamo come si ottiene l'imponibile mensile.

Le voci da prendere/non prendere in considerazione sono molto simili a quelle previste per il calcolo della parte previdenziale; infatti, fra le competenze non si considera l'ANF che come già detto non viene sottoposto ad alcun tipo di ritenuta, così come la trasferta esente. Inoltre, si sottrae (in quanto trattasi di "Trattenute") l'importo di 2,12€, per la quota pagata dal lavoratore per il Fondo di sostegno al reddito ordinario (quello che consente, in presenza di determinati requisiti, di anticipare, fino a 5 anni rispetto alla data del pensionamento, la data di uscita dal mondo del lavoro). Al risultato così ottenuto si sottrae l'importo dei contributi a carico del dipendente e si ottiene l'imponibile fiscale pari a 2.583,10 € (non arrotondato a differenza dell'imponibile previdenziale) al quale corrisponde una tassazione IRPEF (Imposta lorda) pari a 674,91€.

Cod. Voce	Descrizione	F	P	Fig	Parametro	Aliquota	Trattenute	Competenze
3150	Assegno nucleo familiare							44,08
2B30	Assorb.EDR 8.11.95	X	X				98,13	
2B35	Assorb.EDR 11.9.98	X	X				78,24	
3B01	Minimo Contrattuale	X	X					1.918,00
3B03	Superminimo Individuale	X	X					2,61
3B05	ERI	X	X					40,38
3B10	Salario Professionale	X	X					166,20
3B20	Aum.per anzianita' (APA)	X	X					235,34
3B30	EDR 8.11.95	X	X					98,13
3B35	EDR acc. 11.9.98	X	X					78,24
0AA1	Ind.trasferta (esente)							46,48
0AA2	Ind.trasferta (imponibile)	X	X					36,24
0299	Fp.ticket restaurant elet	X	X	X	21,00	0,30000		6,30
0376	Indennità di turno A	X	X		23,00	2,00000		46,00
0421	Ind.per lav.nott.(CCNL03)	X	X		56,00	2,40000		134,40
0457	Ind. lavoro Domenicale	X	X		3,00	20,00000		60,00
0576	Ind.Orario spez.Inter<=1h	X	X		1,00	1,00000		1,00
0E99	Quota esente Ticket Elet			X	21,00	7,00000		
3B90	Sal.Prod 30.1	X	X					154,66
3B91	Sal.Prod Incr 30.2	X	X					71,25
0430	Fondo sol.CCNL 94/95			X				1,92
0831	Polizza ricoveri			X				17,04
0931	SIND. ORSA			X				12,76
0P30	Mutuo soccorso Tutela			X				19,00
0PA3	Globale INAT-Polizza infortuni dip			X				39,60
6IDE	Contr.F.Sost.ord.dip	X						2,12
/4C1	Rata addiz.regionale AP							51,83
/4N1	Rata addiz.comunale AP							17,19
/4N4	Rata addiz.com. 30% AC							8,44
9RBM	Ass.Sanitaria integr.			X				8,33
9WLF	Welfare 100,00 euro CTR			X				83,30
6HEA	Eurofer annuale C.Az			X				83,26

PREVIDENZA	Fondo Spec. FS. INPS	Contr. Agg. INPS	INPS	EUROFER	EUROFER Contr. Agg.	Totale Contributi
Imponibile	2.872,00			2.322,15		287,16
Importo	263,94			23,22		

L'aliquota massima è quella entro la quale si trova lo scaglione di tassazione del reddito relativo al mese di emissione della busta paga e non, come molti credono, alla tassazione dell'imponibile di tale mese.

L'IRPEF annuale nella casella imponibile e imposta lorda riporta la somma degli imponibili/imposte lorde mensili dall'inizio dell'anno al mese di emissione della striscia paga. Nel mese di dicembre, la Società verifica l'importo dell'imponibile annuale ed effettua il conguaglio fiscale che molto spesso comporta uno stipendio / tredicesima molto più bassa rispetto alle aspettative.

Al termine, diremo come è possibile evitare tale "salasso" pagando comunque il medesimo imponibile IRPEF.

Tralasciamo per un attimo il Tot. detr. (totale detrazioni) che riprenderemo a breve e proseguiamo con l'IRPEF: DISTINTA, SEPARATA e DETASSATA.

La tassazione DISTINTA: viene utilizzata per il calcolo dell'A.P.P.(Assegno Personale Pensionabile) che in pratica è la 14ª mensilità in quanto viene tassata come mensilità aggiuntiva. Si applica tale forma di imposizione fiscale per evitare di sommare all'imponibile del mese di luglio l'importo dell'A.P.P. cosa (errata) che darebbe luogo ad una tassazione pari alla somma delle due voci imponibili e non alla loro tassazione "distinta".

Per maggior chiarezza immaginiamo un'imponibile mensile pari a 2.500,00€ ed una 14ª dello stesso importo. Con la tassazione distinta si avrebbe un'imposta di 643,33€ per ciascuno dei due redditi e quindi una tassazione pari a 1.286,67€ (scaglione fino al 38%).

In presenza di tassazione non "distinta" ma ordinaria il reddito da tassare sarebbe di 5.000,00€ (2.500,00€ x 2) e l'imposta pari a 3.211,67€ (scaglione fino al 41%)

L'importo della 14ª che compare nel riquadro delle competenze è diversa da quella che compare nell'imponibile in quanto prima di effettuare la tassazione occorre detrarre l'imposta del 9,19% versata per i contributi previdenziali all'INPS come detto nella parte "blu". La tassazione Distinta viene applicata anche per la 13ª mensilità, ma poiché viene emesso un cedolino di stipendio a parte la tassazione risulta essere del tutto autonoma rispetto a quella del mese di dicembre. In quest'ultimo cedolino vengono sommate le imposte lorde di ciascuno dei imponibili (quindi non della somma di questi ultimi) ed inoltre, viene effettuato il conguaglio fiscale di fine anno del quale, come già detto ripareremo alla fine..

La tassazione SEPARATA: si applica (in ambito lavorativo) nei seguenti casi:

- emolumenti arretrati di salari e stipendi maturati entro l'anno/anni precedenti percepiti per effetti di leggi, di contratti collettivi, di sentenze o di atti amministrativi sopravvenuti o per altre cause non dipendenti dalla volontà delle parti;
- indennità di cessazione dei rapporti di lavoro;
- somme erogate per l'incentivo all'esodo.

In pratica all'importo soggetto a tassazione separata viene applicata un'aliquota di carattere proporzionale e non progressiva.

Per calcolare l'aliquota da utilizzare è necessario, sommare i redditi complessivi, da Certificazione Unica, dei due anni precedenti a quello in cui viene percepito tale arretrato e dividere il risultato per 2. (vedremo che per il TFR, pur se sottoposto a tassazione separata, la modalità è diversa). L'importo ottenuto sarà tassato in base allo scaglione fiscale vigente nell'anno nel quale viene pagato al dipendente. Tali arretrati non sono sottoposti a contribuzione previdenziale ma solo a quelli fiscali la cui ritenuta sarà operata dal datore di lavoro.

Le nostre competenze accessorie pagate a gennaio sono riferite a prestazioni effettuate nell'anno precedente ma sono sottoposte a tassazione ordinaria in quanto il "tardato" pagamento è dovuto ai tempi tecnici necessari ad elaborare gli importi delle competenze stesse (tipologia non compresa in quelle precedentemente descritte).

continua a pag. 7



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. Scopri su www.cnacittadinicard.it



Centro
Assistenza
Fiscale

Per conoscere la sede più vicina
Numero Verde
800-008899

Nel tuo interesse. Sicuro

www.caf.cna.it

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

Seguici su




www.mutuacesarepozzo.org

SOCIETÀ DI MUTUO SOCCORSO
CESAREPOZZO
 servizi d'integrazione sanitaria