



L'editoriale
di Alessandro Trevisan

Il rinnovo contrattuale dei Ferrovieri L'anno che verrà

Lo "startup day" adesso è fissato: il 29 novembre prossimo parte il negoziato per il rinnovo del Contratto delle Attività Ferroviarie. un avvio non certo scontato per le molte variabili in campo, sia dal punto di vista industriale che per le note (e tutte italiane) fibrillazioni politiche. Nell'ultimo numero del nostro periodico avevamo caldamente invitato il fronte sindacale ad un vero percorso unitario che dimostrasse la coesione necessaria ad affrontare un appuntamento così importante e delicato come la stesura di un rinnovo contrattuale, per di più in una fase di grande cambiamento dello scenario industriale del settore e dello stesso Gruppo FSI alle prese con la sfida infinita di Alitalia.

Ora sembra che il vento soffi dalla parte



giusta: a 20 mesi dalla scadenza del CCNL della Attività Ferroviarie 2015-2017 le 6 sigle sindacali hanno formalizzato una proposta unitaria su alcune linee guida che saranno poi oggetto del necessario approfondimento in Categoria. Un passaggio obbligato per porre le basi della trattativa, esprimendo concetti di scenario che diano l'idea della struttura del nuovo Contratto, dalle tutele occupazionali alla difesa del potere di acquisto dei salari sino ai diritti collettivi ed individuali, lasciando al proseguo del confronto approfondire nel dettaglio gli aspetti economici, normativi, di orario di lavoro e di scala classificatoria. Non potrebbe essere altrimenti, dato che siamo all'inizio di un negoziato che ci porterà con ogni probabilità all'anno nuovo. Nessuno, però, si immagina un negoziato semplice: con la franchezza che ci contraddistingue non possiamo non evidenziare alcune serie criticità legate al percorso del Contratto della Mobilità così come era stato concepito 10 anni orsono. A partire dalla rigidità delle parti datoriali ed in special modo di Asstra e Anav che, è bene ricordarlo, ancora nel 2012 formalizzarono a Governo e Sindacati il "Recesso motivato dal Protocollo d'intesa del 14 maggio 2009" e cioè la loro uscita dal Contratto Unico Ferrovieri/TPL in dissenso con i contenuti economici del rinnovo della parte ferroviaria.

"Nessuno può immaginare che il settore continua a pag.2

CCNL AF: inviata la proposta dei Sindacati PARTE IL NEGOZIATO

Il 13 luglio è la data fatidica: finalmente dopo molte sollecitazioni (e qualche tentennamento...) le OO.SS. inviano ad AGENS, ANCP, ANIP-Unifer, Lega COOP, Confcooperative le linee guida che riassumono i temi portanti del rinnovo contrattuale dei Ferrovieri (nella stessa data identico invio anche per la piattaforma degli Autoferrotranvieri) e a stretto giro arriva la convocazione che apre il tavolo negoziale.

Il 29 novembre, dunque, parte il confronto sul Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale addetto

CCNL della Mobilità
Area contrattuale Attività Ferroviarie
e
Contratto del Gruppo F.S.I.
del 16 dicembre 2016

di rinnovo
del CCNL Mobilità/Area AF
e del Contratto Aziendale di Gruppo FS
del 20 luglio 2012

alle Attività Ferroviarie e tra gli obiettivi irrinunciabili vi è quello di garantirne l'applicazione in maniera trasversale a tutte le Imprese che lavorano sui binari e quelle che ci corrono sopra.

Magari partendo dalle Aziende del Gruppo FSI, si chiamino Mercitalia Shunting & Terminal o Terminali Italia oppure TX Logistik dove il gap contrattuale esiste e va prima ridotto e poi colmato.

Magari lavorando perché le attuali aziende dell'autoferro a chiara vocazione ferroviaria intraprendano l'esodo dal Contratto del TPL verso quello delle Attività Ferroviarie e lo stesso dicasi per le tante che utilizzano altri Contratti con l'unico fine di fare dumping con il costo del lavoro.

Un percorso non facile, figlio anche di un mercato che non si vuole regolato come dimostra la marcia indietro delle parti datoriali sul Contratto della Mobilità o l'inserimento di profili prettamente ferroviari in Contratti diversi e concorrenziali come il "conducente con l'abilitazione FS al traino di vagoni ferroviari", o il "manovratore/tecnico a bordo", nuovi profili formativi già presenti nel CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni.

Il 29 novembre sul tavolo romano di Confindustria ci sarà anche questo tema, per noi tutt'altro che secondario

pag. 2

Linea Diretta ... e inDiretta IL CEDOLINO DI STIPENDIO

Siamo giunti al nostro quinto appuntamento con l'illustrazione dei contenuti del cedolino di stipendio. In questo numero del giornale abbiamo riportato alcuni aspetti che ci aiutano a comprendere come vengono quantificati gli importi legati alle assenze con diritto alla retribuzione (malattia, infortunio sul lavoro, ferie ecc..) e quelli che invece, comportano una riduzione dello stipendio (astensione dal lavoro, multa ecc..).



Altro argomento affrontato è quello legato alla possibilità di richiedere l'applicazione di un'aliquota maggiore di IRPEF per scongiurare "la stangata di fine anno" dovuta al conguaglio fiscale che riduce notevol-

mente l'importo dello stipendio di dicembre.

Questa possibilità, consentita dalla normativa fiscale italiana, non è molto diffusa anche a causa della resistenza opposta dai datori di lavoro che nella maggioranza dei casi, sarebbero costretti ad operare "manualmente" per apportare le variazioni fiscali al cedolino paga o affrontare "solo per pochi" l'automazione del software.

L'aspetto principale affrontato negli articoli è ovviamente, quello relativo alla parte economica, ma per alcuni argomenti non trattati negli scorsi numeri del giornale, siamo entrati anche se in maniera non approfondita, nel merito normativo (come nel caso delle assenze legate alla fruizione del congedo straordinario per legge 104 del 1992 - Handicap).

Non tutto quanto è riportato nell'elaborato è "reperibile" da altre fonti ed è per questo motivo che, specie per i più giovani, abbiamo ritenuto opportuno portare a conoscenza di chi legge queste notizie più o meno "sconosciute".

Buona lettura.

pag. 4 e 5

Dalle Regioni: Lombardia

Tra il futuro di Expo e i "non" accordi di Trenord



Milano l'ombelico del mondo ferroviario italiano. Tre giorni di EXPOFERROVIARIA, dal 1 al 3 ottobre a Rho Fiera Milano, una esposizione delle novità che corrono sui binari che viene unanimemente riconosciuta come tra le più importanti vetrine internazionali delle tecnologie, dei prodotti e dei sistemi ferroviari. 280 espositori provenienti da 21 Paesi per presentare le novità infrastrutturali e dei convogli ferroviari con un occhio attento all'ambiente, alla disponibilità di investire tra pubblico e privato, al futuro del trasporto merci e passeggeri. Presenze di spessore come quella dell'AD di Rete Ferroviaria Italiana Maurizio Gentile, il Presidente di FNM Cibelli, l'AD di Trenord Marco Piuri e gli assessori ai trasporti del Comune di Milano e della Regione Lombardia.

Tra le note positive la crescita del

volume d'affari del settore nel 2018 con un robusto incremento delle esportazioni (+14%) e la capacità delle aziende di innovare, sfruttando le nuove tecnologie nel pieno rispetto dell'ambiente a livello europeo che mondiale. Grande attenzione è riposta alla green mobility come sta facendo Hitachi presentando lo "scenario clima 2030" un progetto finalizzato alla riduzione dell'inquinamento delle emissioni nelle città italiane.

E mentre Piuri, l'AD di Trenord, disertava ad Expoferrovia sul ruolo di vettore centrale della mobilità lombarda nella sua Azienda il livello della conflittualità aumentava per l'ennesimo accordo a perdere nei confronti dei lavoratori. Il 23 luglio segna infatti, l'ennesima telenovela di un confronto sindacale che vede l'OR.S.A. quale unica, vera, controparte negoziale capace di respingere un altro accordo "transattivo" tutto proteso a tagliare i diritti dei lavoratori.

Un accordo invece sottoscritto da FILT - FIT - UILT - FAST - UGL e FAISA che consente all'Azienda di sanare 8 anni di deroga al Contratto, tagliando il dovuto ai lavoratori e non rivalutandolo per gli anni in cui non è stato colpevolmente corrisposto. Non bastasse, è un accordo che non vede la firma della RSU in palese violazione delle relazioni sindacali in Azienda.

Allora cosa fa un Sindacato che non sottoscrive un accordo a perdere, per di più sprovvisto di tutti i titolati alla firma? Va dalla Magistratura ...

pag. 6

Tavolo di PICO

Criticità vecchie, computer nuovi?

Ci sono voluti 16 mesi per rimettere in piedi il gruppo di lavoro che come Sindacato abbiamo testardamente chiesto fosse riconvocato convinti, come siamo, che sia un utilissimo strumento per evidenziare le criticità che PICO giornalmente crea ai colleghi di front-line sin dall'apertura della biglietteria. I crash di sistema, le release che risolvono un problema e ne creano due (!), le lentezze del sistema e delle stampanti, i tranelli del software nell'emissione di determinati titoli di viaggio (dalle comitive numerose agli abbonamenti - freccia con scelta del posto, solo per citarne alcuni...).

Tutto dettagliatamente denunciato ai dirigenti di FSTecnology, la nuova Società del Gruppo FSI deputata a monitorare e risolvere le problematiche informatiche, puntando a migliorare la qualità di software e hardware. Un livello qualitativo del sistema di vendita ancora insufficiente, come hanno potuto appurare i tecnici della Società sorpresi - per esempio - del fatto che nel Regionale si imposti una soluzione di viaggio per il cliente che hai davanti e compaia quella chiesta dal cliente precedente!

Insomma le criticità cambiano, ma non

diminuiscono. Anzi queste "mutazioni" ad ogni nuova release espongono l'Operatore ad un maggiore rischio di errore, oltre a creare le condizioni per momenti di frizione con la clientela.



Le ragioni, a detta della Società, vanno ricercate nella vetustà degli attuali computer e a tal proposito sarebbe previsto (il condizionale è d'obbligo...) un piano di finanziamento per l'acquisto dei nuovi PC, con monitor a maggior visibilità ed un incremento di ram capace di supportare il software di sistema.

Intenzioni (e soldi...) tutti da verificare. Per il momento il tavolo di PICO ha messo in mostra i limiti e proposto le adeguate contromisure. Una di queste è dare sistematicità al confronto con chi opera agli sportelli rendendo periodici gli appuntamenti del tavolo tecnico.

pag. 7

degli autoferrottravvieri, strozzato dalla spirale dei tagli di risorse e servizi conseguenti alle ultime manovre finanziarie, sia in grado di sopportare gli aumenti contrattuali definiti al tavolo ferroviario" dissero in coro i Presidenti di Asstra e Anav - Panettoni e Biscotti - commentando il 5 luglio 2012 la sigla al Contratto delle Attività Ferroviarie da parte di Agens e delle OO.SS. A distanza di 8 anni lo scenario non è mutato e per evitare l'ennesimo stallo pluriennale i Sindacati, pur riaffermando che "l'obiettivo del CCNL della Mobilità resta il punto di arrivo", stanno oramai ragionando sul doppio binario: piattaforma ferroviari da una parte, del trasporto pubblico locale dall'altra.

Una scelta non facile ed un dibattito aperto nel mondo sindacale dove molti, non senza ragione, lo ritengono un passo indietro, mentre i fautori del negoziato separato preferiscono considerarlo un "passo di lato" e l'unica opzione oggi percorribile per dare avvio ad entrambi i

tavoli contrattuali e rinnovare i Contratti scaduti. Questo senza rinunciare a lavorare sui temi comuni e sul progressivo avvicinamento dei due mondi.

Di una cosa, però, entrambi gli schieramenti sono certi: e cioè che la sfida più importante che attende il Sindacato, a distanza di 10 anni, rimane quella di porre un argine al mercato senza regole ed alla liberalizzazione spinta, figlia di un quadro industriale sempre più frammentato, soprattutto nel settore delle merci e degli appalti dove il dumping sul lavoro è ancora l'arma concorrenziale privilegiata, favorita dalle gare al massimo ribasso e dal subappalto. Ecco che garantire il lavoro, i livelli occupazionali, il salario diviene sempre più complicato, ancor più in mancanza di un mercato non regolato da norme legislative che supportino la contrattazione di settore.

E proprio sugli aspetti della piena applicazione delle norme sul lavoro, come Settore Stazioni abbiamo evidenziato la necessità di:

- rafforzare il concetto di esigibilità dei Contratti Aziendali evitando forme di dumping intra-gruppo come sta avvenendo in FSI con le vicende TX Logistik, MIST e Terminali Italia che, ancor oggi, vedono applicati ai loro dipendenti Contratti Aziendali diversi rispetto agli altri ferroviari del Gruppo. Questo rinnovo contrattuale dovrà, invece, affermare il diritto di tutti i lavoratori di una Società a vedersi riconosciuti i Contratti di I e II livello coerenti con le attività svolte e vigenti nell'ambito aziendale nel quale si opera;

- potenziare le opportunità di utilizzare fondi di accompagnamento e sostegno al reddito dedicati alle attività usuranti ed al personale in turno rotativo e/o aciclico, di considerare diverse possibili utilizzazioni secondo il principio della job-rotation per gli over 55, di facilitare il part-time volontario;

- prevedere un adeguamento non solo della parte fissa del salario onde garantire il potere d'acquisto, ma delle

competenze accessorie il cui valore economico è rimasto sostanzialmente fermo.

Questi i temi di ampio respiro che il SAPS ritiene vadano affrontati al tavolo con le parti datoriali e debbano trovare adeguato spazio tra i contenuti del CCNL di 1° livello e del Contratto Aziendale di Gruppo.

Altrettanto necessario è che, in antecedente al rinnovo contrattuale, vengano sanate le pendenze del Contratto appena scaduto (utilizzo treni AV per servizio, tutela economica delle inidoneità, soccorso e patente A4 per i TPT).

Non sarà un negoziato facile, peraltro ulteriormente complicato dall'incertezza politica e dall'esito della vicenda Alitalia. Il cambiamento della compagine governativa ed i costi legati all'acquisizione della Compagnia di bandiera (oltre 350 milioni l'esborso previsto) non potranno

non segnare i tempi del confronto ed anche il suo esito.

Una cosa è certa: dobbiamo al più presto dare un segnale, forte e chiaro, al Governo ed alle parti datoriali sulla determinazione del Sindacato dei Ferroviari a costruire in tempi rapidi un Contratto di Lavoro capace di sostenere lo sviluppo, garantire occupazione e tutelare il salario.

In tempi rapidi, anche perché, con "l'anno che verrà", il Contratto delle Attività Ferroviarie 2018-2020 rischia seriamente di scadere ancor prima di essere sottoscritto. ■



Piattaforma per il Rinnovo del Contratto della Mobilità Attività Ferroviarie 2018 - 2020

Premessa

Le Segreterie Nazionali di FILT, FIT, ULTRASPORTI, UGL, ORSA Trasporti e FAST, con la presente Piattaforma per il rinnovo del CCNL Mobilità Attività Ferroviarie avanzano alle controparti, la proposta di regole contrattuali in grado di rispondere alle esigenze di tutela del lavoro considerate le profonde trasformazioni in corso in tutto il settore.

Le modifiche legislative introdotte sia a livello europeo che dal Governo italiano per la riforma del sistema del trasporto pubblico locale e ferroviario impongono l'aggiornamento dell'attuale modello contrattuale che origina dal protocollo di intesa sottoscritto presso il Ministero dei Trasporti e delle Infrastrutture nell'aprile del 2009 e dal protocollo del 30/09/2010.

L'accelerazione dei cambiamenti e le mutate esigenze di trasporto richiedono una maggiore chiarezza e certezza di regole che accompagnino le norme comunitarie e nazionali in materia di liberalizzazione e di obblighi di servizio pubblico in un contesto di politiche tese al contenimento della spesa pubblica.

Fermo restando che l'obiettivo del CCNL della Mobilità resta il punto di arrivo, nel contesto attuale si rende necessario accelerare il processo di rinnovo contrattuale per assicurare regole certe, in un quadro legislativo di riferimento confuso, che garantiscano sicurezza, sostenibilità, efficienza

dei servizi in un mercato di concorrenza regolata. Pertanto, in questa fase, le Segreterie Nazionali presentano due piattaforme per i rinnovi dei contratti della Mobilità Attività Ferroviarie e degli Autoferrottravvieri Internavigatori (Mobilità-Tpl) per avviare il relativo confronto tra le parti su due tavoli, con l'obiettivo di avvicinare il più possibile l'articolato di riferimento.

In tal senso, il contratto della Mobilità Attività Ferroviarie dovrà servire anche

a compensare l'assenza di un adeguato quadro regolatorio anche al fine di accompagnare i processi di liberalizzazione, ma soprattutto per garantire stabili livelli occupazionali, salariali e normativi, anche allo scopo di evitare il dumping contrattuale e conciliare i tempi di vita-lavoro.

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

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

Il CCNL si pone, come obiettivo la tutela del reddito dei lavoratori interessati anche attraverso un adeguamento della struttura del salario, la rivisitazione della classificazione professionale e dei relativi parametri, livelli e declaratorie, oltre ad una migliore gestione dei capitoli dedicati allo svolgimento del rapporto di lavoro, disciplina, diritti, doveri, tutele, orario di lavoro, relazioni sindacali, anche in funzione della conciliazione dei tempi di vita/lavoro.

Campo di applicazione

Il campo di applicazione sarà composto dall'attuale ambito di attività del Contratto della Mobilità Attività Ferroviarie.



Decorrenza e durata

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

Sistema delle relazioni industriali

La struttura e gli assetti saranno caratterizzati da un rafforzamento del sistema di partecipazione, confronto e contrattazione fra le parti a tutti i livelli definiti nel capitolo R.1. e garantisca l'esigibilità degli accordi sottoscritti sulla base delle intese interconfederali. Nello specifico si dovranno definire regole più cogenti nel capitolo degli appalti, degli affidamenti o subentro a qualsiasi titolo, recependo le relative norme legislative vigenti a garanzia dell'esigibilità delle norme contrattuali.

Il sistema di partecipazione, confronto e contrattazione fra le parti a tutti i livelli definiti nel capitolo R.1. e garantisca l'esigibilità degli accordi sottoscritti sulla base delle intese interconfederali. Nello specifico si dovranno definire regole più cogenti nel capitolo degli appalti, degli affidamenti o subentro a qualsiasi titolo, recependo le relative norme legislative vigenti a garanzia dell'esigibilità delle norme contrattuali.

Mercato del lavoro e costituzione del rapporto di lavoro



In questo capitolo si dovranno aggiornare e armonizzare le normative legislative che riguardano il rapporto di lavoro con l'obiettivo di incrementare le forme di lavoro stabile e di qualità.

Politiche di genere

Nel confermare la volontà di valorizzare le risorse del lavoro femminile e di promuovere comportamenti coerenti con i principi di parità e di pari opportunità fra donne e uomini nel lavoro, dopo aver più volte trattato la tematica della parità nei CCNL che si sono succeduti con l'adozione di misure specifiche per garantire che il rapporto sia svolto in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività e nel rispetto della persona in ogni sua manifestazione, si ritiene di dover effettuare l'implementazione e l'aggiornamento degli strumenti contrattuali previsti al fine di rendere concreta l'ap-

plicazione, anche mediante azioni formative dedicate a tale scopo. Inoltre, alla luce del costante aumento di fenomeni di violenza, sul lavoro e non, è sempre più urgente rendere concreto il recepimento dell'Accordo Interconfederale del 25 gennaio 2016 per prevenire contrastare e gestire le molestie e la violenza in ogni contesto lavorativo.

Formazione continua

Occorrerà prevedere le sedi e gli strumenti adeguati, quali ad esempio enti bilaterali, dove analizzare i processi di trasformazione tecnologica che possano determinare la necessità di aggiornamenti e/o di riconversione professionale a partire dai lavoratori che non risultino più idonei alle qualifiche per le quali sono stati assunti.

Classificazione e inquadramento

Il sistema di classificazione del personale dovrà essere adeguato per rispondere alle articolate e complesse professionalità, soprattutto a quelle derivanti dalle nuove tecnologie, necessarie a dare risposte all'organizzazione del lavoro e dei cicli produttivi presenti nei vari settori rientranti nel campo d'applicazione.

Svolgimento del rapporto di lavoro

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

Le norme dovranno regolare analiticamente ed in modo dettagliato ed esaustivo le materie relative ai reciproci diritti e doveri dei dipendenti e delle aziende. In questa sezione dovranno essere armonizzate le tutele necessarie a coniugare la posizione di lavoratore dipendente con le esigenze/necessità legate alla vita sociale e relazionale, alla salute e alla dignità della persona, nonché alla conciliazione dei tempi di vita/lavoro, con i conseguenti obblighi di solidarietà e cura. Si rende necessario, inoltre, estendere la fase di confronto a livello aziendale per le materie connesse alla logistica. In questo capitolo sarà contenuta anche la regolamentazione dei doveri del personale compresa la previsione delle possibili mancanze disciplinari

e alle relative sanzioni applicabili in esito a procedure di garanzia precise e trasparenti.

Infine, è opportuno implementare a livello contrattuale strumenti idonei a prevenire il fenomeno delle aggressioni al personale e ai viaggiatori.

Retribuzione

Al fine di realizzare la tutela del reddito di tutte le lavoratrici e i lavoratori rientranti nel campo di applicazione del contratto della Mobilità Attività Ferroviarie la richiesta economica di incremento della retribuzione sarà adeguata a raggiungere tale obiettivo. Inoltre, sarà richiesto un adeguato sviluppo del sistema di welfare.

Politiche attive di ricollocazione/riconversione del personale

Per far fronte alle dinamiche di evoluzione dei contesti produttivi, all'interno del contratto si dovrà prevedere con le Associazioni Datoriali la possibilità di forme di ricollocazione/riconversione per le lavoratrici e i lavoratori coinvolti in processi di riorganizzazione aziendale.

Second life

In considerazione dell'allungamento del periodo lavorativo, in particolare per le mansioni usuranti, occorrerà verificare con le Associazioni Datoriali la possibilità di adibire i lavoratori, dopo un determinato numero di anni, ad altre attività anche attraverso la creazione di specifiche banche dati che contengano le specifiche competenze maturate dagli stessi.

Orario di lavoro

In considerazione della necessità di conciliare i tempi di vita e lavoro, per migliorare il benessere psicofisico occorrerà rivalutare l'insieme della prestazione lavorativa, anche attraverso l'introduzione del part time per il personale dell'esercizio e strutturando in tutte le aziende forme di lavoro agile.



L'invio alle controparti della presente piattaforma determina contestualmente la richiesta di formale avvio della trattativa di rinnovo contrattuale. ■

Nel mese del contrasto al tumore al seno

FRECCIAROSA: LA PREVENZIONE VIAGGIA IN TRENO (di Giusi Moruzzi *)

Anche quest'anno il Gruppo Ferrovie dello Stato, insieme all'associazione IncontraDonna, con la partnership del Ministero della Salute e con il sostegno di Farindustria ha promosso l'iniziativa "Frecciarosa la salute viaggia in treno".



La nona edizione è stata presentata il 30 settembre a Roma da **Roberto Speranza** Ministro della Salute, **Gianfranco Battisti** Amministratore Delegato di FS Italiane, **Adriana Bonifacino** Presidente di IncontraDonna Onlus, **Enrica Giorgetti** Direttore Generale di Farindustria, **Paolo Marchetti** Presidente della Fondazione per la Medicina Personalizzata.

Testimonial dell'evento **Elena Sofia Ricci** e **Carolyn Smith**. Moderatore il giornalista RAI **Alberto Matano**.

Dal 1 al 31 ottobre è stato distribuito a bordo dei treni un vademecum con informazioni e suggerimenti sui corretti stili di vita, i programmi di screening per le più importanti e frequenti patologie - del singolo organo e dell'intero apparato - allo scopo di contribuire alla costruzione di una cultura della prevenzione che riguarda non solo la donna, ma anche il par-

ter e di riflesso tutto il nucleo familiare. Nello stesso periodo a bordo in un significativo numero di treni-freccia, intercity e regionali sono stati presenti medici e volontari di IncontraDonna che hanno svolto consulenze e visite gratuite. Sulle Freccie il personale medico ha utilizzato degli ecografi portatili, gli "ecografi di Barbara" così chiamati per ricordare una donna alla quale proprio in occasione di un controllo sul treno è stato diagnosticato un tumore al seno.

Per questo motivo in una società che si muove veloce, e per farlo usa spesso il treno, questo tempo prezioso può essere utilizzato per approfondire temi importanti che non riguardano solo la salute del singolo, ma di tutta la società.

Per chi volesse maggiori informazioni sul Vademecum della salute è utile collegarsi al link:

http://www.incontradonna.it/index/images/documenti/vademecum_web_2019.pdf

dove si potrà scaricare in formato pdf l'intero documento.

In conferenza stampa l'importanza del tema e del connubio informazione / prevenzione è stata ribadita dal Rappresentante del Governo, il Ministro della Salute Roberto Speranza, che ha ribadito l'impegno



delle Istituzioni e del suo Dicastero in particolare affinché: "Non venga mai meno l'impegno per un concreto sostegno alle politiche di prevenzione"

Gianfranco Battisti, AD di FSI, ha invece posto l'accento sulle opportunità insite nel concetto di viaggio affermando come: "Il treno favorisce conoscenza e comunicazione, ma sia anche luogo dove poter fare prevenzione. Uno spazio privilegiato in cui ricevere, da specialisti volontari, informazioni mediche sui corretti stili di vita al fine di accrescere la cultura della prevenzione, cioè l'arma più efficace per combattere le malattie oncologiche. È questo l'obiettivo di Frecciarosa, tradizionale appuntamento giunto alla sua nona edizione.

Anche quest'anno le persone avranno la possibilità di utilizzare i tempi di viaggio per incontrare medici specialisti, ricevere consulenze e fare visite gratuite. Un'opportunità sfruttata nelle scorse edizioni da migliaia di donne e uomini sia a bordo dei treni di Trenitalia sia nelle stazioni.

Prevediamo in questa edizione di coinvolgere un numero maggiore di persone perché i volontari di Frecciarosa non saranno solo a bordo delle Freccie, ma anche sugli Intercity, in Sicilia, e sui treni regionali di Sardegna, Campania, Umbria e Molise.

Frecciarosa - ha concluso il manager - è una fra le molteplici iniziative e progetti che il Gruppo dedica alla responsabilità sociale, valore da sempre fondamentale per l'azienda che mette le persone al centro delle proprie attività. Il Gruppo FS Italiane, infatti, insieme a Istituzioni e Associazioni di settore, sviluppa iniziative di solidarietà e Campagne di sensibilizzazione dedicate a temi di attualità quali la

salvaguardia della salute dell'infanzia, il contrasto all'abbandono degli studi e la dispersione scolastica, la promozione della salute e la tutela della donna".

Il Presidente di IncontraDonna Onlus - Adriana Bonifacino - ha sottolineato le novità della manifestazione 2019, che rafforzano il concetto di prevenzione anche attraverso iniziative simbolo, come quella sperimentata con successo nella precedente edizione:

"Frecciarosa 2019 - ha affermato la Responsabile dell'Associazione no profit - porta anche quest'anno delle novità, che si aggiungono agli "ecografi di Barbara", già utilizzati con grande successo lo scorso anno, speciali strumentazioni portatili dedicati a una donna di coraggio, seguita dall'Associazione nel suo percorso. Proprio attraverso una delle visite a bordo dei treni, nel caso specifico un regionale tra Cagliari e Sassari, il 3 ottobre 2018 si è vista diagnosticare un tumore al seno. Il nostro scopo è anche e soprattutto questo: avvicinare alla prevenzione chi, per molteplici motivi, si sottrae ad esami che possono essere considerati dei veri salvavita; fornire informazioni corrette e strumenti per proteggere il nostro stato di salute.

Quest'anno, in alcune giornate oltre alla presenza usuale dei senologi, viaggeranno a bordo treno e sosterranno nelle FRECCIALounge di Roma e Milano anche

specialisti in cardiologia, nutrizione clinica e urologia. Per tutto ottobre scorrerà sugli schermi dei treni un video prodotto da IncontraDonna con le raccomandazioni utili per gli stili di vita sani e rispettosi del proprio corpo. La cultura della prevenzione è fondamentale visto che ogni anno in Italia circa 53mila donne ricevono una diagnosi di tumore al seno (1-2% nell'uomo) e circa 800mila vivono la malattia, di cui 30mila in fase avanzata o metastatica."

Non meno importanti e significative le testimonianze portate da Carolyn Smith ed Elena Sofia Ricci sia per esperienze vissute in prima persona che nella cerchia degli affetti più vicini dalle quali si capisce quanto sia importante agire il prima possibile e in questo una buona cultura alla prevenzione fa sicuramente la differenza.

* Componente OR.S.A. nel C.P.O. Nazionale e nel C.P.O. Emilia Romagna



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.



www.inat.it

00142 Roma
Largo Carlo Salinari, 18
Tel. 06.515741 - Fax 06.5137841
Email: info@inat.it

IL CEDOLINO DI STIPENDIO

5ª parte

Terminata la lettura della busta paga, in questa appendice affronteremo alcuni aspetti indirettamente collegati alla sua composizione che consentono in caso di determinate assenze dal lavoro di ottenere la retribuzione (intera o proporzionata) da parte del datore di lavoro e da istituzioni (come nel caso che ci interessa INPS o INAIL). Alcuni di questi vengono definiti "Eventi Protetti" e sono previsti dall'articolo 32 c. 2 della Costituzione: "I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria".

Illustriamo pertanto, come viene coperto economicamente il periodo di malattia (anche professionale) o di infortunio sul lavoro (anche in itinere). Crediamo sia una "curiosità" venire a sapere il perché di trattamenti diversi ed altrettanto "intrigante" approfondire la materia legata all'infortunio oltre ad altre assenze comunque tutelate.

La parte riguardante le assenze ed il relativo trattamento economico per congedi parentali, malattia del bambino, per gravi motivi familiari ecc... ed il part time saranno affrontati nei prossimi numeri del giornale.

Come detto, gli argomenti vengono trattati sotto l'aspetto economico e solo marginalmente sotto quello normativo e sono riferiti al nostro ambito lavorativo, quello "ferroviario". Attenzione, dunque, a non generalizzare rispetto ad altre categorie di lavoratori.

Per maggiore chiarezza riporteremo anche alcuni stralci degli articoli contrattuali del CCNL MAF (in blu) e del CCAL FSI (in verde) riguardanti l'argomento trattato.

MALATTIA.

L'INPS corrisponde ai lavoratori dipendenti un'indennità pari al 50% della retribuzione media giornaliera dal 4° al 20° giorno e del 66,66% dal 21° al 180° giorno.

I primi tre giorni definiti di "carenza" vengono corrisposti esclusivamente dal datore di lavoro.

In proposito il CCNL AF (ART 31.6) afferma che: "il trattamento economico, ad integrazione di quanto il lavoratore percepisce da parte degli Istituti previdenziali in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, compresi i primi 3 giorni di assenza, fino al raggiungimento del 100% del trattamento economico complessivo netto, prendendo a riferimento la retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c) e d) del punto 1.2 dell'art. 68 (Retribuzione) per i primi 9 mesi ed all'80% del trattamento economico complessivo netto, prendendo a riferimento la retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c) e d) del punto 1.2 dell'art. 68 (Retribuzione) per i successivi 3 mesi.



L'eventuale prestazione economica dovuta da parte degli Istituti previdenziali a norma di legge è anticipata direttamente dall'azienda contestualmente all'integrazione dalla stessa dovuta".

In presenza di particolari patologie il trattamento al 100% viene prolungato fino a 18 mesi e si riduce al 70% nei successivi 12 mesi (sintetizzato dall'ART. 31.8)

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti da FSI l'importo come sopra descritto viene integrato dalle seguenti voci dettagliate dall'ART. 15.1 del Contratto Aziendale di Gruppo:

a) elemento retributivo individuale (ERI), di cui all'art. 25 del contratto;

b) elementi distinti della retribuzione (EDR), di cui all'art. 26 del contratto (EDR 8.11.1995 e 11.9.1998);

c) assegno ad personam, di cui al punto 1 dell'art. 38 (Disposizioni finali) del contratto (una classe di stipendio, assorbibile con il successivo passaggio di livello / categoria, attribuita al personale rivestente i livelli 5° e 7° alla data del 1.1.1990 come previsto dall'art. 38.6 del CCNL 90/92);

d) salario di produttività, di cui all'art. 30 del contratto;

nelle misure previste allo stesso punto 6 dell'art. 31 del CCNL Mobilità/Area AF. A decorrere dall'8° giorno di malattia, in aggiunta alla retribuzione di cui al precedente comma, al lavoratore che ne abbia titolo viene corrisposta anche l'indennità di utilizzazione professionale e indennità di navigazione, di cui all'art. 31 del presente contratto, nelle misure previste al ripetuto punto 6 dell'art. 31 del CCNL Mobilità/Area AF.

In definitiva il pagamento delle giornate di malattia può essere sintetizzato come segue:

Giornate	% a carico INPS	% a carico Datore di Lavoro
da 1 a 3	0%	100%
da 4 a 20	50%	50%
da 21 a 180	66,66%	33,33%
da 181 gg. a 9 mesi	0%	100%
successivi 3 mesi	0%	80%

In presenza delle patologie che danno titolo all'estensione dell'arco temporale riconosciuto come malattia, gli ultimi due periodi passano rispettivamente a:

Giornate	% a carico INPS	% a carico Datore di Lavoro
da 181 gg. a 18 mesi	0%	100%
successivi 12 mesi	0%	70%

Per calcolare l'importo presente sul ruolo paga occorre sommare le ricordate competenze e poi dividerle per 26 (otteniamo così il compenso giornaliero). Infine moltiplicarlo per le giornate di malattia. Occorrerà applicare la riduzione prevista nel caso di superamento del numero delle giornate retribuite al 100% (vedi tabelle superiori).

Nella parte "trattenute" troveremo invece la quota a carico dell'INPS (per malattie dal 4° al 180° giorno) in quanto l'importo è stata già anticipata dal datore di lavoro. L'INPS non corrisponde l'indennità in base alle modalità stabilite dai vari contratti esistenti, ma considera la retribu-

zione Media Giornaliera (/mensile) effettivamente percepita dal lavoratore nel mese precedente l'evento, prendendo a riferimento l'imponibile previdenziale (compresi i compensi in natura e le quote degli emolumenti che hanno carattere ricorrente, anche se non corrisposti nel normale periodo di paga).

L'importo a carico dell'INPS (soggetto a tassazione IRPEF) non viene sottoposto a contribuzione previdenziale (a differenza di quello a carico del datore di lavoro) ma viene attribuita in maniera figurativa dall'Istituto. Se il datore di lavoro erogasse la differenza tra la normale retribuzione e l'indennità a carico dell'INPS nella misura intera si verificherebbe un "ingiustificato" vantaggio retributivo a favore del dipendente. Ad evitare questo si ricorre all'istituto della lordizzazione che consiste nell'aumentare detto importo della percentuale normalmente pagata dal lavoratore ai fini previdenziali pari al 9,19%.

La formula per calcolare il coefficiente da applicare all'importo a carico dell'INPS è la seguente:

$$100 : (100 - 9,19\%) = 1,0009198$$

L'importo "quota INPS" che appare sul cedolino sarà pertanto pari all'indennità a carico INPS aumentata dell'1,00092.

L'INPS corrisponde l'indennità per un massimo di 180 giorni nell'anno solare (1 gennaio - 31 dicembre) escludendo le giornate di riposo, le giornate festive e in caso di assenza alle visite fiscali, quelle stabilite dalle regole vigenti.

L'indennità di malattia cessa in caso di interruzione del rapporto di lavoro.

INFORTUNIO E MALATTIA PROFESSIONALE

L'infortunio (applicabile anche in caso di trasferta del dipendente) e la Malattia Professionale presentano aspetti differenti rispetto alle assenze per malattia. In questo caso è l'INAIL che cura (anche) l'aspetto economico/fiscale per "l'invalidità temporanea assoluta" sempre mediante la partecipazione del datore di lavoro, che la anticipa e la integra.

L'unica affinità riguarda le prime 3 giornate di carenza (in questo caso si aggiunge quella dell'infortunio) che sono totalmente a carico del datore di lavoro. Per il resto l'INAIL corrisponde una indennità calcolata sulla Retribuzione Media Giornaliera (quella effettivamente corrisposta al lavoratore) negli ultimi 15 giorni precedenti l'evento comprensiva delle prestazioni ordinarie e straordinarie oltre ai ratei per oneri differiti (es. ferie, festività, ratei delle mensilità aggiuntive) e l'importo erogato è pari al:

- 60% della RMG fino a 90 giorni (anche non continuativi)
- 75% della RMG dal 91° giorno fino alla guarigione clinica.

In caso di ricovero l'INAIL può ridurre di un terzo l'importo della indennità al lavoratore senza familiari a carico.

Nel calcolo sono comprese le giornate di riposo e quelle festive ricadenti nel periodo d'infortunio e l'indennità non è cumulabile con altre a carico dell'INPS (maternità, cassa integrazione guadagni). L'assegno per congedo matrimoniale, invece, viene corrisposto in misura pari alla differenza tra la retribuzione spettante nello stesso periodo e l'integrazione INAIL.

Come per l'INPS l'indennità non è soggetta a contribuzione previdenziale ed è tassata ai fini Irpef (ma in questo caso la trattenuta viene effettuata dall'Inail che ri-

lascia all'assicurato la relativa certificazione fiscale).

Per stabilire l'integrazione a carico del datore di lavoro si ricorrerà alla lordizzazione nella modalità già precedentemente illustrata.

Il CCNL AF prevede che l'integrazione al 100% sia calcolata (ART.32.3) come media degli ultimi tre mesi precedenti l'assenza, ad eccezione del compenso per lavoro straordinario, della trasferta, (voci presenti nel computo INAIL), dell'indennità di trasferimento e dell'indennità di mobilità individuale.

Proviamo a fare un esempio ipotizzando un infortunio avvenuto il 15 maggio 2019 e protrattosi fino al 7 luglio 2019 (85 giornate complessive). Escludendo le 3



giornate di carenza si ottengono 82 giornate. La formula da applicare è $82:30 \times 26 = 71$ alle quali si aggiungono le 3 giornate di carenza per un totale di 74 giornate.

Moltiplicando l'importo ottenuto come media degli ultimi tre mesi precedenti per i 74 giorni, si ottiene la retribuzione lorda spettante per l'intera durata dell'infortunio. Sul cedolino, così come per la di malattia saranno presenti la competenza conto Società e nella parte riguardante le trattenute si troverà quella frutto dell'anticipo erogato dal datore di lavoro conto INAIL.

PERMESSI LEGGE 104/92

I permessi legati alla Legge 104/92 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate) non comportano decurtazioni economiche sia nel caso di per il lavoratore che fruisce per sé dei permessi, sia quando li utilizza per assistere un familiare (a parte il divieto di cumulo con i congedi parentali).

Il CCNL MAF prevede: (ART. 45) Per i permessi retribuiti .. omissis... l'azienda anticiperà la prestazione erogata dagli Enti previdenziali, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai permessi stessi. A tali permessi si applica, inoltre, quanto previsto dall'art. 34, comma 5 del T.U. - D. Lgs n. 151/2001 e i permessi medesimi sono utili ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale.

Per i predetti permessi il dipendente percepirà una indennità a carico dell'INPS (anticipata dal datore di lavoro) pari all'intero ammontare della retribuzione (comprese le competenze accessorie). È sottoposta a contribuzione figurativa e quindi, anche in questo caso, sarà lordizzata.

A carico dell'Istituto, verranno inseriti anche i ratei pro-quota delle mensilità aggiuntive (13^a e 14^a) e quindi, è errato pensare che i permessi fruiti ai sensi della Legge 104 fanno decurtare la 13^a e la 14^a. Infatti, l'INPS li anticipa ed il datore di lavoro li decurta all'atto della corrispondenza.

La fruizione di tali permessi non influisce

sulla riduzione delle giornate di ferie, come sostiene anche la recente sentenza della Corte di Cassazione (Sezione Lavoro Ordinanza n. 14187 del 8/6/2017). Questa conferma il diritto al ristoro delle energie a fronte della prestazione lavorativa svolta per quanto riguarda le ferie e l'aggravio in termini di dispendio di risorse fisiche e psichiche nel caso di assistenza al disabile. La decurtazione delle ferie comporterebbe pertanto, una illegittima penalizzazione per il lavoratore in quanto i due istituti hanno natura e carattere totalmente diversi e non "interscambiabili". In precedenza, già nel 2006, ha portato a conoscenza dell'INPS il Consiglio di Stato aveva affermato che "non sono soggette a decurtazione le ferie e la tredicesima mensilità quando i riposi ed i permessi previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 2 marzo 2001, n. 151 non siano cumulati con il congedo parentale".

CONGEDO STRAORDINARIO LEGGE 104/92

Il congedo straordinario è un periodo di assenza dal lavoro retribuito riconosciuto ai dipendenti che assistono familiari con disabilità grave ai sensi dell'articolo 3, comma 3, legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Viene concesso seguendo un preciso ordine di priorità di parentela rispetto al disabile (in mancanza di parenti anche di affinità) e comporta l'obbligo della convivenza da mantenere per tutta la durata dello stesso periodo di congedo che non potrà superare i due anni entro l'intera vita lavorativa.

Tale limite è da considerarsi complessivo fra tutti gli aventi diritto per ogni disabile grave. Pertanto, chi ha più di un familiare disabile può beneficiare del congedo per ciascuno di essi, ma non potrà comunque mai superare i due anni. Infatti, non è previsto il cosiddetto "raddoppio".

Durante la fruizione del congedo straordinario il rapporto di lavoro viene sospeso e tali periodi non sono computati ai fini della maturazione di ferie, tredicesima e trattamento di fine rapporto e sono coperti da contribuzione figurativa cioè è utile al raggiungimento del requisito di pensione (di anzianità o vecchiaia) e per la misura della pensione (circolare INPS n. 14 del 5.1.2007). L'indennità, pagata al lavoratore ed erogata dall'INPS, viene comunque anticipata dal Datore di Lavoro (e quindi lordizzata) ed è pari alla retribuzione ricevuta nell'ultimo mese di lavoro precedente il congedo, esclusi gli emolumenti variabili della retribuzione entro un limite massimo di reddito rivalutato annualmente.

Non è possibile fruire del congedo straordinario e dei permessi art. 33 legge 104/92, per lo stesso disabile nelle stesse giornate ed il verificarsi per lo stesso soggetto di altri eventi che potrebbero giustificare l'astensione dal lavoro durante la fruizione del congedo, non determina interruzione del congedo stesso (salvo eventi di malattia certificata e maternità che consentono l'interruzione del congedo straordinario solo se non sono trascorsi più di 60 giorni dall'inizio della sospensione dal lavoro).

Il congedo parentale e il congedo per la malattia del medesimo figlio disabile grave nello stesso periodo, da parte dell'altro genitore, è cumulabile con il congedo straordinario.

Linea Diretta ... e inDiretta

IL CEDOLINO DI STIPENDIO

5^a parte

continua da pag 4

FERIE

L'indennità spettante durante le giornate di ferie per coloro ai quali si applica il CCNL MAF (ART 30.6) è pari alla retribuzione così composta:

- minimo contrattuale
- aumenti periodici di anzianità;
- assegni ad personam pensionabili, di cui al punto 4

alla quale si sommano

- indennità di funzione Quadri;
- salario professionale;
- indennità di turno.

In aggiunta, al personale dipendente da FSI competono (ART. 14 CCAL FSI) anche le seguenti voci:

- elemento retributivo individuale (ERI), di cui all'art. 25 del presente contratto;
- elementi distinti della retribuzione (EDR), di cui all'art. 26 del presente contratto, con le modalità di erogazione ivi previste;
- assegno ad personam, di cui al punto 1 dell'art. 38 (Disposizioni finali) del presente contratto;
- salario di produttività, di cui all'art. 30 del presente contratto;
- indennità di utilizzazione professionale e indennità di navigazione, di cui all'art. 31 del presente contratto;
- indennità di cui ai punti 1, 6, 8 e 12 dell'art. 36 (Indennità diverse) del presente contratto.

Ovviamente per ottenere l'importo giornaliero, la somma degli importi sopra riportati deve essere divisa per 26.

Per il personale dipendente da FSI tale retribuzione compete anche per i "Permessi" contrattualmente previsti (se fruiti ad ore ciascuna giornata di permesso è convenzionalmente pari a 7 ore e 36 minuti nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su 5 giorni, ed a 6 ore e 20 minuti nel caso di articolazione dell'orario settimanale su 6 giorni).

MULTA

A causa di sanzioni disciplinari al dipendente può essere comminata una multa.

Questa viene trattenuta dalla retribuzione ed il suo importo massimo non può superare le 4 ore della retribuzione giornaliera spettante che per il CCNL MAF (ART. 57) è pari a:

- minimo contrattuale;
- aumenti periodici di anzianità;
- assegni ad personam pensionabili (differenze per riparametrazione stipendiale CCNL 2003);
- salario professionale.

L'importo giornaliero come già detto, è 1/26esimo del mensile e quello orario 1/160esimo



SCIOPERO

Il CCNL MAF ed il CCAL FSI non riportano esplicitamente le voci da considerare per la trattenuta per astensione dal lavoro per motivi sindacali, ma di fatto vengono trattenute le voci legate alla Retribuzione fissa (denominata anche Totale Retribuzione, Totale Paga, Totale Elementi della Retribuzione), il cui importo compare in alto e prima delle descrizioni delle singole voci alla striscia paga.

L'importo della trattenuta viene rapportato al numero delle ore e dei minuti di astensione dal lavoro e nella busta paga il dipendente FSI troverà le voci

Tratt.ass.NORetr. FISSE (competenze fisse)

e

Tratt.ass.NORetr. ACC.DIFF

nel caso percepisca l'Indennità di Utilizzazione Professionale (ART 31 CCAL FSI)

TRATTAMENTO CONTRIBUTIVO E FISCALE PER TRANSAZIONI IN MATERIA DI LAVORO

Le motivazioni che comportano transazioni tra lavoratore e datore di lavoro sono diverse. Riportiamo, di seguito, le principali tipologie ed i differenti trattamenti di carattere contributivo e fiscale alle quali sottostanno.

Tipologia di transazione	Trattamento contributivo
Incentivo all'esodo	NO
Patto di non concorrenza al termine del rapporto di lavoro	NO
Transazione semplice	SI
Transazione novativa	SI
Indennità di mancato preavviso	SI

Sotto il punto di vista fiscale sono (quasi) tutte sottoposte a ritenuta IRPEF a tassazione separata (fatte salve alcune particolari tipologie che non riportiamo, ma differiscono invece sotto il punto di vista contributivo:

Innanzitutto per transazione si intende l'accordo raggiunto tra Azienda e lavoratore a sanatoria di un contenzioso iniziato (o che potrebbe iniziare).

La differenza fra transazione semplice e novativa è che nel primo caso il merito del contendere è sanato con un accordo economico e reciproche concessioni definite tra le parti mentre, in quella novativa le motivazioni del contenzioso originarie vengono sostituite per intero da reciproche obbligazioni oggettivamente diverse da quelle preesistenti e

si condivide una sorta di sanatoria sul pregresso che pone fine a qualsiasi contenzioso passato, presente e futuro. È questa la transazione preferita dai datori di lavoro che inseriscono anche "l'accordo tombale" utile ad escludere qualsiasi possibilità di ulteriori richieste o di attivare nuovi contenziosi, fatte ovviamente salve cause che insorgessero a posteriori all'accordo.

Nel caso di contributi per spese legali la transazione non è sottoposta ad alcun tipo di trattenuta.

TRATTAMENTO PRESTAZIONI STRAORDINARIE

I lavoratori che effettuano prestazioni straordinarie hanno diritto a compensi legati alla retribuzione spettante nel mese in cui sono state effettuate, maggiorata delle seguenti percentuali:

- straordinarie feriali diurne (dalle 6.01 alle 22.00): 18 %
- feriali notturne (dalle 22.01 alle 6.00) e festive diurne (dalle 6.01 alle 22.00): 35 %
- straordinarie festive notturne (dalle 22.01 alle 6.00): 50 %

La retribuzione oraria sulla quale applicare le maggiorazioni sopra riportate è data dalla somma delle voci elencate di seguito diviso 160:

- minimo contrattuale, di cui al punto 3 dell'art. 68 (Retribuzione);
- aumenti periodici di anzianità, di cui all'art. 69 (Aumenti periodici di anzianità), ivi compresi gli eventuali assegni ad personam determinati in applicazione del punto 6 dello stesso art. 69;
- assegni personali pensionabili, di cui al punto 4 dell'art. 68 (Retribuzione);
- salario professionale di cui all'art. 72.

Una particolarità riguardante il pagamento dello straordinario festivo notturno. Nella tabella sottostante sono riportate le aliquote delle prestazioni straordinarie riferite a due lavoratori: un Q1 Professional Senior con 7 APA (scatti di anzianità) ed un C2 Tecnico di Circolazione con 1 APA.

Come si può notare, nell'ultima riga

	Maggioraz. oraria	Q2 Prof. Senior 7 APA	C2 Tecn. Circol. 1 APA
Minimo contrattuale		€ 2.370,10	€ 1.739,90
APA		€ 330,33	€ 29,45
a.p. APA (art. 69/6)			
Ass.Pers. Pens. (art. 68/4)			
Salario professionale		€ 364,02	€ 123,07
Totale		€ 3.064,45	€ 1.892,42
Paga oraria (= Totale : 160)		€ 19,15281	€ 11,82763
Feriale diurno:	18%	€ 22,60032	€ 13,95660
Feriale notturno e festivo diurno:	35%	€ 25,85630	€ 15,96729
Festivo notturno:	50%	€ 28,72922	€ 17,74144
Differenza fra aliquota festiva notturna e festiva diurna		€ 2,87292	€ 1,77414

in basso appaiono due cifre: quella su sfondo verde è maggiore di 2,40 €, mentre la seconda è inferiore. L'importo di € 2,40 è quello dell'indennità oraria per lavoro notturno per cui nel caso del Q1 l'aliquota oraria per il lavoro straordinario da applicare sarà quella relativa al "festivo notturno" mentre per il C2 si dovrà applicare l'aliquota del festivo diurno a cui si sommerà l'indennità oraria per lavoro notturno in quanto più vantaggiosa per il lavoratore (18,36729 €, anziché 17,77414 €).

CONGUAGLIO FISCALE DI FINE ANNO E RICHIESTA MAGGIORAZIONE IRPEF E RINUNCIA ALLE DETRAZIONI

Lo stipendio netto del mese di dicembre nella quasi totalità delle strisce paga, risulta essere molto più basso rispetto a quello dei mesi precedenti a causa del conguaglio fiscale di fine anno da effettuarsi non oltre il mese di febbraio dell'anno successivo).

La spiegazione è semplice: la tassazione effettuata da gennaio a novembre è fatta simulando l'ammontare del reddito annuo in base a quanto percepito nel singolo mese, mentre a dicembre la tassazione si effettua sull'imponibile effettivo dell'intero anno.

Il reddito finale è formato da quanto percepito nelle 12 mensilità canoniche al quale si aggiungono gli importi della 13^a mensilità e dell'Assegno Personale Pensionabile (la 14^a mensilità) che sono stati tassati come mensilità aggiuntive. Questo comporta che la somma delle predette mensilità vengono tassate in base all'aliquota marginale che risulta essere più alta rispetto a quanto è stato trattenuto di mese in mese con l'applicazione della tassazione ordinaria mensile.

Oltre a questa regolarizzazione effettuata dal datore di lavoro, in fase di dichiarazione dei redditi possono essere applicati ulteriori conguagli in presenza di altre entrate dovute,

ad esempio per:

- fruizione di pensione di reversibilità;
- esistenza di due o più rapporti di lavoro (ad esempio nell'anno di assunzione in presenza di un precedente rapporto di lavoro);
- cessazione del rapporto di lavoro e inizio di reddito da pensione.

Anche in questo caso i singoli redditi vengono tassati separatamente, ma quando si "uniscono", come appena illustrato, l'intero reddito viene tassato secondo le aliquote progressive.

Può accadere, anche nel caso degli 80 € mensili, che quanto percepito debba essere restituito per il supe-



ramento del reddito che dava titolo ad ottenere il cosiddetto "Bonus Renzi". Infatti, tale importo viene erogato mensilmente ma se a fine anno si è percepito un reddito che non ne dava titolo la restituzione scatta per tutti i mesi nei quali il lavoratore si è visto accreditare tale importo.

Per evitare questo, è possibile chiedere al proprio datore di lavoro l'applicazione di un'aliquota mensile più elevata rispetto a quella ordinaria o la mancata applicazione delle detrazioni per lavoro dipendente o per familiari a carico.

Con risoluzione n. 199/E del 30 novembre 2001, l'Agenzia delle Entrate ha confermato la possibilità, già riconosciuta nella circolare n. 326/E/1997, che il sostituto d'imposta, su richiesta del lavoratore, effettui una ritenuta con un'aliquota superiore permettendo così di evitare il "salasso" del conguaglio.

Non nascondiamo le difficoltà che si hanno per ottenere da parte dei datori di lavoro il riconoscimento di "questo diritto" anche perché la norma è scarsamente conosciuta (quindi scarsamente utilizzata) ed è "difficoltoso" (o meglio costoso) per il datore aggiornare i software per rispondere alla richiesta di pochi.

Eppure non solo la norma è in vigore, ma l'INPS ogni anno emana per i pensionati una circolare che ribadisce tale facoltà, da rinnovare di anno in anno vedi (messaggi n. 5089 del 20/12/2017, n. 3806 del 15/10/2018 e n. 3853 del 24 ottobre 2019).

Successivamente illustreremo anche i principali dettagli dei cedolini di stipendio di altre imprese di trasporto ferroviario.



Si è svolta dall'1 al 3 ottobre la IX edizione di EXPOFERROVIARIA la vetrina italiana per tecnologie, prodotti e sistemi ferroviari. Con 280 espositori provenienti da 21 Paesi, a Rho Fiera Milano si è fatto il punto sulle nuove tecnologie, sugli investimenti pubblici e privati, sulle richieste della politica e sul futuro del trasporto merci e passeggeri. Alla cerimonia di apertura hanno preso parte l'AD di Rete Ferroviaria Italiana Maurizio Gentile, il Presidente di FNM Cibelli, l'AD di Trenord Marco Piuri ed alcuni esponenti politici, tra cui i due assessori ai trasporti del Comune di Milano e della Regione Lombardia. Tre giorni di presentazioni, seminari e

conferenze hanno accompagnato i visitatori tra presente e futuro. Importanti i dati sciorinati dall'Associazione Industria Ferroviaria (Assifer) che evidenzia la crescita del volume d'affari del settore nel 2018 con un robusto incremento delle esportazioni (+14%). Ottima la capacità delle aziende italiane di conquistare i mercati internazionali, sia a livello europeo che mondiale. La spinta sul mercato interno, invece, è stata dettata dall'introduzione di nuovi treni regionali. Leitmotiv delle aziende partecipanti è stato l'orientamento dei loro prodotti e progetti verso uno sviluppo sostenibile. Tra tutte ha spiccato l'Alstom, che ha debuttato con il brand "Mobility by Na-

ture", un mix di soluzioni innovative e sostenibili per la mobilità. Treni sempre più "verdi" nel suo mirino, con il treno "Coradia iLint", alimentato da una cella a combustibile a idrogeno, ed il Coradia Stream Pop progettato per essere ecologico e riciclabile al 95%. L'attenzione di Alstom anche per le infrastrutture con progetti green volti a risparmiare energia sfruttando un innovativo sistema di alimentazione da terra che, con l'aggiunta di una terza rotaia tra i due binari, permette di eliminare la linea aerea. Una soluzione adatta anche per le linee tramviarie e per gli autobus. Tantissimi i progetti smart presentati. Tra i più interessanti ed ambiziosi se-

gnaliamo le soluzioni integrate per la Manutenzione 4.0 di Sale Montate proposte dalla Lucchini RS SpA, il progetto greenfield della Rail Baltica (un nuovo corridoio ferroviario lungo 870 Km finalizzato ad integrare gli stati baltici al resto d'Europa). Degna di attenzione anche la presentazione della Hitachi di uno "scenario clima 2030", con l'obiettivo di ridurre inquinamento ed emissioni nelle città italiane. Molto apprezzata, anche da chi scrive, è stata l'iniziativa che FerPress ha organizzato nel terzo giorno con la partecipazione di Assifer e CIFI (Collegio Ingegneri Ferroviari Italiani) che ha incentrato il dibattito su due temi importantissimi: Formazione e Manutenzione. La diffusione sempre più veloce di treni di nuova generazione e l'implementazione di nuove tecnologie deve essere affiancata da programmi di formazione continua. Ai lavoratori viene sempre più spesso chiesta una maggiore versatilità. Nuove figure professionali sono neces-

sarie per reggere lo sviluppo. La formazione diventa cruciale, non deve essere vista come un costo dalle aziende ma come un investimento. Sul fronte della Manutenzione delle linee, dei sistemi e del materiale rotabile si sono confrontati studiosi ed esperti che hanno convenuto su come l'utilizzo massiccio di tecnologia ed il sempre più frequente ricorso alle esternalizzazioni porti a profondi cambiamenti sul fronte degli investimenti e del lavoro. Nell'acquisto di nuovi treni, infatti, sono sempre più spesso inclusi pacchetti di manutenzione full service e persino le operazioni di revamping sono affiancate da contratti di questo genere. Quindi, se da un lato le aziende dovranno investire massicciamente in formazione dall'altro, la diminuzione dei costi di gestione della manutenzione dovrà assolutamente essere bilanciata da un cospicuo intervento sul sistema di vigilanza e controllo affinché non si abbassi mai la guardia sul tema della sicurezza.

(*) Segreteria Regionale S.A.P.S. Lombardia

Trasporti e tecnologia

EXPOFERROVIARIA: IL FUTURO DEI TRENI

(di Rocco Vece)



TRENORD E GLI ACCORDI A PERDERE

(*) di Clemente Bellantone



Che sin dalla nascita in Trenord sia sempre stato arduo fare un accordo condiviso da tutte le componenti sindacali è la storia a certificarlo. La stessa storia che ci racconta come in questa Azienda si privilegino gli accordi per così dire "transattivi" rispetto ai diritti dei lavoratori, come se la mancata applicazione di quanto previsto dal contratto - invece che rappresentare un danno per il ferroviere di Trenord - altro non sia che un differimento del dovuto da sanare con una compensazione economica per di più parziale e non rivalutata come invece competerebbe dopo 8 anni di attesa. L'ultimo illuminante esempio riguarda l'accordo sul cosiddetto "Patto di Competitività" siglato da FILT-FIT-UILT-FAST-UGL e FAISA lo scorso 23 luglio ed osteggiato da OR.S.A. Ferrovie, - con tanto denuncia per comportamento antisindacale (art.28 Legge 300) che si discuterà al Tribunale di Milano il prossimo 11 dicembre. Partiamo dall'oggetto della riunione e cioè dall'applicazione di quanto previsto dall'ex art.64 del CCA di Trenord che prevede un meccanismo di premialità individuale e collettiva in ragione del profilo professionale rivestito, riconoscendolo in base alle presenze effettuate nel lontano 2011. Dunque dopo ben 8 anni di oblio l'ar-

ticolo è stato riesumato unicamente per sottoscrivere l'ennesima transazione penalizzante soprattutto per i profili di stazione con il riconoscimento di una indennità di pochi Euro e un arretrato altrettanto risibile. Il paradosso dei paradossi è che, davanti alla conciliazione, Trenord taglia ulteriormente il dovuto anche del 30%! Inoltre non sono state corrette le differenze tra lavoratori che possono raggiungere svariate centinaia di euro. Si pensi solo che in questo illuminante accordo un lavoratore che nel corso del 2019 non farà alcuna presenza percepirà di più di quello che ha prestato regolarmente servizio perché il riferimento è unicamente legato alle presenze dell'anno 2011. Per non parlare, poi, del Premio di Risultato previsto dal Contratto 2011 ed anche questo mai erogato ai lavoratori. Non certo per mancanza di risultati e di produttività, ma per la "dimenticanza" delle altre sigle sindacali che ciecamente resisteva anche quando l'OR.S.A. Ferrovie della Lombardia ne rivendicava il riconoscimento. Orbene, il 23 luglio di quest'anno finalmente "l'amnesia sindacale" è finita e si è definita (da parte delle altre OO.SS.) l'erogazione del Premio per gli anni 2019 -'20 e '21 al valore medio di 600,00 €, peraltro condizionandolo all'approvazione del bilancio aziendale. Al di là del quantum, che noi rite-

niamo insufficiente, qualcuno si è correttamente chiesto che fine hanno fatto i Premi di Risultato mancanti (dal 2011...). Non hanno ricevuto risposta e noi nemmeno. Passiamo poi alla retribuzione in giornata di ferie: dalla Corte di Giustizia Europea alle sentenze emesse in primo grado da più Tribunali italiani si è avuto conferma del diritto del lavoratore ad avere corrisposta, anche in giornata di ferie, una retribuzione pari alla media delle indennità accessorie - variabili percepite nei giorni di presenza in servizio, purché queste ultime siano specifiche e funzionali all'attività svolta. Si è così affermato il principio che durante i giorni di ferie il lavoratore non può avere una significativa perdita economica, rispetto alla retribuzione percepita nei giorni di presenza. Diversamente, afferma la Corte Europea, si potrebbe incorrere nel rischio che il lavoratore non prenda le ferie per effetto della minor retribuzione riconosciuta. Su questa materia è intervenuta anche la Suprema Corte di Cassazione che con la sentenza n° 13425 del 17/05/2019 ha confermato per casi analoghi l'orientamento della Corte Europea. Il quantum economico, soprattutto per Bordo e Macchina, è stato definito dal Giudice, ma cosa pensano di fare Sindacati e Azienda? Di sottoscrivere, per l'appunto il 23 luglio, un bel verbale riguardante proprio questo personale tagliando il compenso disposto dal giudice di oltre il

50% e legandolo alla conciliazione tombale sul progresso! Cioè l'esatto contrario di quanto disposto dalle sentenze del Tribunale di Milano che richiamando anche l'art. 36 della Costituzione stabiliscono che l'indennità percepita nei giorni di ferie debba essere proporzionata e sufficiente. Ovviamente, come risulta chiaro da quanto sinora detto, un Sindacato come l'OR.S.A. non poteva in alcun modo mettere la sua firma su un accordo così spudoratamente a perdere. Ma non vi sono solo ragioni di merito che fanno di questa intesa una grande presa in giro ai ferrovieri di Trenord, vi è una importantissima questione procedurale. Il Contratto di Trenord, in linea con quanto sancito dal CCNL della Mobilità Area Attività Ferroviarie, il Testo Unico sulla Rappresentanza e l'accordo di costituzione delle RSU definiscono come soggetti trattanti e deputati alla sottoscrizione di Contratti e Accordi Aziendali le OO.SS. congiuntamente alle RSU. Ebbene nell'accordo del 23 luglio non vi è traccia di convocazione - ed ancor meno di firma - delle RSU di Trenord. L'ennesima amnesia, stavolta della Società, che ha provveduto alla convocazione? O il tentativo di evitare che i rappresentanti dei lavoratori rimandassero al mittente un'intesa così sbilanciata verso l'Azienda e così irrisolvente del ruolo e del lavoro dei dipendenti di Trenord che in questi anni hanno portato sulle spalle il peso degli errori

dei manager e dei ritardi sugli investimenti, consentendo comunque di offrire un servizio all'altezza delle richieste dei cittadini della Regione più produttiva del Paese? Sarà per questo motivo che il 05 settembre 2019, nell'incontro convocato a seguito della richiesta sottoscritta dalla maggioranza delle RSU, Trenord ha dichiarato l'indisponibilità a modificare l'accordo sottoscritto dalle sole OO.SS. Regionali? Ai posteri l'ardua sentenza ed ai ferrovieri di Trenord mandare un chiaro segnale a Sindacati e Azienda: è ora di porre fine alle pezze sui Contratti e agli accordi a perdere, magari evitando che per sbiagliare accordi come questo debba, ancora una volta, intervenire la Magistratura.

(*) Segretario Regionale S.A.P.S. Lombardia

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 14 novembre 2019

Direttore: Alessandro Trevisan
hanno collaborato: R. Spadino, V. Manzan, G. Moruzzi, C. Terzini, R. Vece.



ATTIVATO IL WELFARE OR.S.A. CONVENZIONI DEDICATE AGLI ISCRITTI

OR.S.A. Ferrovie ha attivato un programma di convenzioni dedicato ai suoi iscritti. Le partnership avviate con alcune importanti società di beni e servizi interessano diversi macro ambiti: la **FORMAZIONE UNIVERSITARIA** e di **CONOSCENZA** delle **LINGUE**, la **MOBILITÀ SOSTENIBILE**, la **CURA** della **PERSONA**. L'idea è quella di poter fornire un piccolo contributo alle esigenze degli associati ad OR.S.A. Ferrovie. Ovviamente questa è una fase di cosiddetta "start-up" e non sono escluse nel corso del 2020 ulteriori convenzioni soprattutto sul fronte della cultura e del tempo libero. L'obiettivo primario ed imprescindibile di OR.S.A. Ferrovie, quello di tutelare collettivamente tutti i lavoratori delle Imprese Ferroviarie, verrà quindi affiancato in via sperimentale da iniziative di più ampio respiro che rimarranno coerenti con la natura della nostra Organizzazione Sindacale.

Ad oggi siamo in grado di segnalare le convenzioni già stipulate, il cui dettaglio è consultabile sul nostro sito www.sindacatoorsa.it dove è già attiva la casella mail:

(convenzioniorsa@sindacatoorsa.it) per rispondere a specifiche richieste d'informazione. In alternativa è possibile attingere le notizie nei nostri, i canali social o contattando le nostre Segreterie Regionali e Provinciali. Le convenzioni già oggi attive sono le seguenti:

UNIVERSITÀ TELEMATICA PEGASO

È questa una importante convenzione che permetterà ai nostri associati ed ai famigliari di accedere all'iscrizione ai corsi di laurea proposti dall'Istituto ad una tariffa agevolata con l'ulteriore riduzione del costo fisso per i "Contributi e Servizi allo studente". Per i colleghi interessati basterà contattare le nostre sedi territoriali per la certificazione dell'iscrizione a OR.S.A. Ferrovie.

CORSI DI LINGUA INGLESE: BRITISH SCHOOL INSTITUTE

Nell'ambito della formazione è stata istituita una convenzione con il BRITISH SCHOOL INSTITUTE, la più grande organizzazione scolastica non statale per la diffusione della lingua inglese, presente sul territorio nazionale con oltre 140 scuole. Il test d'ingresso è gratuito e già da oggi i nostri iscritti potranno accedere ad un trattamento agevolato che prevede per i Corsi Collettivi una riduzione del 10% del valore di listino, mentre per i Corsi Individuali si potrà usufruire di una erogazione aggiuntiva di ore pari al 5% rispetto al monte ore definito. Anche in questo caso è necessaria la certificazione dell'iscrizione al Sindacato che si potrà ottenere tramite i nostri referenti territoriali. Per verificare la sede British Institutes a te più vicina vai al seguente link: www.britishinstitutes.it/sedi

MOBILITÀ SHARING: CONVENZIONE AUTO CAR2GO

Mobilità sostenibile significa anche utilizzare forme di trasporto che limitino la congestione del traffico urbano e l'inquinamento. Utilizzare un'automobile condivisa riduce drasticamente l'utilizzo delle auto private, spesso obsolete e più inquinanti, e liberando spazio per la minor sosta di auto private. Inoltre, condividendo l'auto con altre persone, si contribuisce al miglioramento della qualità della vita nelle città. La convenzione OR.S.A. Ferrovie con Car2go consentirà l'iscrizione al servizio di car - sharing a costo zero. Inoltre, sul nuovo account verranno accreditati 5 euro di traffico da utilizzare entro il 31/03/2020. Il servizio attualmente è attivo a Roma, Firenze, Milano, Torino ed in molte altre città all'estero.

È già possibile registrarsi all'APP dedicata alla mobilità cittadina inserendo un apposito codice promo assegnato ad OR.S.A. Ferrovie. Per ottenerlo basterà rivolgersi al proprio referente territoriale OR.S.A. .

Attenzione! La convenzione non ha effetti per coloro che abbiano già un account registrato.

MOBILITÀ SHARING: CONVENZIONE SCOOTER ECOOLTRA

Come per CAR2GO anche in questo caso lo spirito è quello di contribuire a forme di mobilità alternativa che, nelle città interessate dal servizio, possono rivelarsi utili ai lavoratori anche nel tempo libero in una logica di conciliazione dei tempi vita-lavoro. Ecooltra offre scooter elettrici ed il servizio è attualmente attivo a Roma, Milano ed in molte altre città all'estero.

Agli iscritti OR.S.A. Ferrovie la Società offre la registrazione gratuita ed al momento dell'inserimento del codice promo, un accredito di 10 euro di traffico senza limiti temporali di utilizzazione. Come per le auto è necessario registrarsi all'APP dedicata alla mobilità elettrica inserendo un apposito codice del quale entrerete

in possesso rivolgendovi al Vostro referente territoriale o alla sede OR.S.A. .

Attenzione! La convenzione non ha effetti per coloro che abbiano già un account registrato

CURA DELLA PERSONA: CONVENZIONE PALESTRE MCFIT

La ricerca del benessere fisico e della salute del corpo sono una esigenza sempre più sentita da tutte le fasce di età. La convenzione sottoscritta con la nota catena di centri fitness "McFit" (che conta 32 sedi in Italia ed oltre 300 in tutt'Europa con strutture e servizi su buona parte del territorio nazionale) permette agli iscritti OR.S.A. Ferrovie di usufruire di 15 mesi di abbonamento a € 258,80 euro anziché € 316,80 (12 mesi a € 19,90 + 3 mesi gratuiti, € 20 membercard).

Per l'accesso alla convenzione è necessario essere in possesso di una certificazione che attesti l'iscrizione ad OR.S.A. Ferrovie e che sarà fornita dai nostri referenti territoriali.

CURA DELLA PERSONA: CONVENZIONE QC TERME

Con gli stessi obiettivi la convenzione con QC TERME, importante realtà nel settore del benessere e dell'ospitalità alberghiera che conta numerosi centri termali, spa e wellness hotel immersi nella natura.

Agli iscritti OR.S.A. Ferrovie, previa presentazione apposito certificato di iscrizione, sono riservate interessanti facilitazioni per l'acquisto di ingressi, soggiorni e prodotti nelle sedi QC TERME:

- una riduzione del 10% sull'acquisto e contestuale ingresso, ai percorsi benessere (lunedì - venerdì, esclusi ponti, festività e periodi di alta stagione);
- una riduzione del 10% sui pernottamenti con trattamento di b&b (notti dal lunedì al giovedì esclusi periodi di alta stagione, ponti e festività)
- una riduzione del 10% su cosmetici e profumatori, ad eccezione dei prodotti già oggetto di sconto o promozione.

Il certificato di iscrizione al Sindacato è richiedibile ai nostri referenti territoriali.

CURA DELLA PERSONA: CONVENZIONE SALMOIRAGHI & VIGANÒ

Una delle occhialerie italiane più antiche (le origini dell'Azienda risalgono al 1865) e più apprezzate nel settore dell'ottica, oggi parte del Gruppo Luxottica. Presente con i propri punti vendita su buona parte del territorio nazionale, ha attivato una specifica convenzione per gli iscritti OR.S.A. Ferrovie ed i loro famigliari che consente di ottenere una interessante scontistica del **30% sugli Occhiali da Vista e da Sole completi di lenti da vista.**

Inoltre, nei periodi promozionali, si applicheranno i seguenti sconti aggiuntivi alle promozioni e sostitutivi dello sconto 30%:

- Occhiali da Vista e da Sole completi di lenti monofocali: coupon € 20, multifocali: coupon € 50
- Occhiali da Vista e da Sole completi di lenti
- Lenti da vista Sconto 30%
- Occhiali da Sole Sconto 20 %
- Lenti a contatto Sconto 50 % sulla seconda confezione acquistata

Per l'accesso alla convenzione utilizzare l'apposito codice da richiedere ai nostri referenti territoriali che andrà inserito nella registrazione che farete al sito: www.convenzionisalmoiraghievigano.it.

Al termine della registrazione, verrà generato un apposito coupon da stampare e presentare, **unitamente al certificato d'iscrizione ad OR.S.A. Ferrovie**, in uno dei negozi Salmoiraghi & Viganò.

CURA DELLA PERSONA: CENTRI DENTALPRO

Il più grande Gruppo Odontoiatrico italiano che conta oltre 160 strutture sul territorio.

Visita completa ed accurata igiene orale a 40 € / Riduzione del 10% sulle tariffe dei trattamenti di odontoiatria generale, implantologia e ortodonzia con pagamento dilazionato fino a 24 mesi / numero verde dedicato 800.087.477

Anche in questo caso è necessaria la certificazione dell'iscrizione al Sindacato che si potrà ottenere tramite i nostri referenti territoriali.



“COMMERCIALE” TRENITALIA

di Chiara Terzini e Vittorio Manzan*

PICO: le criticità restano, cambiano (forse) i computer

A distanza di 16 mesi (!?) dall'ultimo incontro e dopo 6 mesi di reiterate richieste del Sindacato affinché il tavolo di PICO venisse riattivato, il 24 ottobre scorso i tecnici della nuova Società di Gruppo - FSTechnology - e delle OO.SS. si sono ritrovati a Roma per riprendere i fili del discorso interrotto nel giugno dello scorso anno. Al tavolo erano presenti anche i Rappresentanti delle relazioni industriali di Trenitalia e delle due Divisioni, Passeggeri e Regionale. In apertura, fatto un veloce riepilogo di quanto è stato risolto rispetto alle criticità se-

gnalate nella precedente riunione del 2018, la parte sindacale ha inteso ribadire le cose che sono ancora lì a complicare la vita dei colleghi di front-line. In particolare:

- i problemi di impaginazione, soprattutto quando si visualizza una andata / ritorno o un abbonamento che ha molteplici soluzioni. Se si va oltre la prima pagina scompare la barra di scorrimento laterale impedendo di scendere e vedere le soluzioni successive;
- le soluzioni di viaggio nei biglietti regionali: si imposta quella richiesta dal cliente e viene invece visualizzata quella del cliente precedente! I Tecnici aziendali esprimono stupore in quanto erano convinti che l'IBM l'avesse già risolta.....;
- i ripetuti blocchi del software, passando da Pico Impianto a Pico Vendita, ogni qual volta abbiamo a che fare con comitive numerose, con il "cambio

operatore" al desk siamo costretti a reinserire matricola e password del primo operatore che ha aperto la mattina;

- le lentezze del sistema, come nel caso della carta blu e concessione III laddove, pur avendo inserito le credenziali da Header, bisogna di nuovo "splitare" i due passeggeri e reinserire i dati. Oppure i disagi e le lungaggini legate all'obbligatorietà di passare tramite la funzione "cliente anonimo" quando si tratta di abbonamenti e di scelta del posto per gli abbonati Freccia. Su quest'ultimo aspetto, i tecnici di FSTechnology ci hanno anticipato la possibilità di prenotazione e scelta posto per abbonamenti Freccia e Carnet, tramite la App di Trenitalia con la versione 6.0 che uscirà presumibilmente a marzo 2020.

Molte sono le richieste fatte al tavolo dai rappresentanti sindacali:

- a) per la Carta Argento che Pico calcoli automaticamente, in base all'età inserita, se vi è paga-

mento o meno. Sempre per la C.A. va chiarito l'aspetto dei cambi in deroga dopo l'originaria selezione del posto;

- b) che sia impostato di default il pagamento Pos (non in contanti come ora) onde evitare errori su operazioni non annullabili;
- c) l'aggiunta di una cornice nera che evidenzii il campo selezionato, perché l'attuale struttura cromatica del video crea confusione e risulta poco visibile;

d) la riduzione da due a uno dei tagliandi di storno che vengono emessi dalle stampanti K3, quando si annulla un'operazione con pagamento Pos o quando il pagamento non va a buon fine.

- e) la possibilità di modificare l'anagrafica di fatturazione (come ai Freccia Club) e di emettere la fattura, fiscalmente possibile, entro le ore 24 dall'acquisto. Di grande aiuto risulterebbe la possibilità di cercare il profilo di fatturazione anche per ragione sociale;
- f) infine, un aspetto molto sentito dagli Operatori è quello dell'anteprima a schermo del rim-

borso da mostrare al cliente.

Trenitalia, preso atto delle molteplici criticità evidenziate, le ha motivate con la vetustà degli attuali computer anticipando un piano di finanziamento per l'acquisto dei nuovi PC che dovrebbero arrivare negli Impianti entro il primo semestre 2020. L'aumento delle ram consentirà di ridurre i crash di sistema, con nuovi monitor che permetteranno al cliente di visualizzare il totale da pagare e il resto.

Alla fine di 3 ore di incontro vengono raccolte 17 segnalazioni su problemi da correggere e 30 richieste di implementazioni o miglioramenti.

E' chiaro che questi momenti di confronto, per risultare veramente utili, non possono avere una cadenza "pluriennale", ma devono divenire sistematici con appuntamenti ogni 2-3 mesi. Un impegno per altro già assunto in sede di avvio del tavolo tecnico, poi disatteso. L'abbiamo ribadito all'Azienda che ha risposto assicurando l'impegno ad un nuovo incontro in tempi brevi.

* Componenti OR.S.A. al Tavolo Tecnico PICO





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. Scoprili 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