



L'editoriale
di Alessandro Trevisan

Smart working La rivolta dei Boomer

I millennial li chiamano così: i "boomer" per loro sono gli anziani, non solo intesi anagraficamente, ma anche dal punto di vista delle idee, degli usi e delle abitudini. "Boomer" è un termine mutuato dal mondo anglosassone che intende etichettare i nati tra il 1945 e la metà degli anni '60, cioè coloro che da ragazzi hanno vissuto il periodo storico della grande accelerazione industriale post-bellica beneficiando, appunto, del "boom" economico che ha attraversato soprattutto il mondo occidentale in quel ventennio. Mio figlio, vista anche la congruenza anagrafica, mi battezza "boomer" ogni volta che gli parlo in maniera paternalistica o, per esempio, dei miei gusti musicali.



In tempi di Coronavirus avere perplessità o guardare con sospetto alle mutazioni sociali e lavorative in cui ci ha costretto la pandemia, magari rimpiangendo pure i vecchi cliché, è il modo migliore per farsi dare del boomer dai giovani d'oggi e pure dai futuristi del "#nullasaràcomeprima".

Prendiamo ad esempio l'industria: il COVID-19 ha trasformato molte imprese che si sono reinventate passando dalla produzione di risme di carta o vestiti a mascherine chirurgiche o FFP2, da detersivi per piatti a disinfettanti anti-contagio, da maschere subacquee a dispositivi sanitari per sale rianimazione. I sostenitori del "#nullasaràcomeprima" non hanno dubbi sul fatto che queste filiere caratterizzeranno la produzione di domani, meglio quindi lavare i piatti col denaturato o farsi una maglietta tessuto-non tessuto...

I "boomer", invece, ritengono che la fase emergenziale in atto non potrà mai diventare il nostro modus-vivendi.

continua a pag. 2

WELFARE GRUPPO FSI pag. 3
Gara europea per l'affidamento del servizio avente ad oggetto il piano di assistenza sanitaria integrativa per il personale dipendente delle Società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane - Rbm si conferma l'istituto assicurativo dei ferrovieri.

IL CONTRATTO CHE NON C'E' pag. 5
A 20 anni dalla liberalizzazione del trasporto ferroviario il Contratto delle Attività Ferroviarie resta sostanzialmente inapplicato, mentre proliferano i Contratti a perdere. L'OR.S.A. denuncia la concorrenza sleale e chiede l'intervento del Governo.

LA POSTA DE "LA NOSTRA STAZIONE" pag. 6
È corretto il trattamento economico della giornata festiva? Le regole della pensione complementare: la posizione individuale ed il riscatto. È possibile perdere le ferie non fruite nel corso dell'anno? Le risposte ed i chiarimenti della nostra Redazione.

EFFETTO CORONAVIRUS pag. 4
Trenitalia amplia di altre 5 settimane l'utilizzo del Fondo di sostegno al reddito. Ripresa lenta e forte impatto economico della pandemia, soprattutto nell'Alta Velocità. I finanziamenti del Governo in risposta al grido di allarme di Agens e OO.SS.

GLI EFFETTI DEL LOCKDOWN SUL LAVORO pag. 5
Salario e del lavoro in tempi di Coronavirus. Come ripartire dopo il lockdown. La Confederazione OR.S.A. interviene nel dibattito sul futuro dell'occupazione nel nostro Paese: "Lavorare meno per lavorare tutti garantendo i livelli salariali".

Linea Diretta ... e Indiretta pag. 7
Cuneo Fiscale, aumento dei Congedi Parentali per i papà, Ticket Restaurant ed altre novità fiscali del 2020. Per chi "vede" il traguardo della pensione, una finestra sui requisiti per maturare il diritto (che continuano a cambiare ogni anno).

L'iniziativa editoriale del S.A.P.S.

16 mesi di lavoro e una passione infinita. Quella che ci vuole per dipanare una serie di numeri e lettere che assomigliano più al "Codice Da Vinci" che ad un elenco di pizze da asporto. Questa passione ("al limite del maniacale" come gli rinfaccio spesso) ce l'ha Roberto Spadino l'esperto fiscale, e non solo, del nostro Sindacato. All'inizio le perplessità del Direttore Editoriale de "La Nostra Stazione" (cioè io...) a produrre questo che lui vuole chiamare più opuscolo che libro sono state molte. Per la difficoltà non tanto di rendere comprensibili le (molte) voci che compongono il nostro stipendio, ma per la determinazione dell'autore a voler spiegare in ogni sua piega l'esesesi del codice, le sue origini e le diramazioni previdenziali e fiscali che da questo si dipanano. Lo scontro titanico tra il giornalista, che ha l'obbligo della sintesi, e quella del tecnico che ambisce a dispensare conoscenza, anche se tutt'altro che in pillole, ha prodotto questa pubblicazione che molti



ci chiedevano per racchiudere i sette numeri di "Linea Diretta e....Indiretta" nei quali - in appunto 16 mesi - abbiamo affrontato questo complesso argomento. Forse anche per questo la rubrica che tiene Roberto su "La Nostra Stazione" risulta di gran lunga la più letta ed apprezzata di tutto il giornale. Eccoci qui a lavorare ancora di cesello per far uscire "L'ENIGMA DELLA BUSTA PAGA" prima dell'estate, come allegato (speriamo) al prossimo numero di questa testata. L'abbiamo arricchito di ulteriori spiegazioni e abbiamo approfondito le varie parti che compongono lo stipendio dei ferrovieri, siano essi del Gruppo FSI che delle Imprese concorrenti.

A presto cari lettori

a. t.

P.S. A proposito Roberto, che ne dici? Parlare di "pubblicazione" è una buona mediazione tra opuscolo e libro?

Anzi, considerano le mutazioni economiche e sociali che stanno prepotentemente prendendo piede come l'anticamera di un eremitaggio collettivo e la distruzione di intere attività commerciali e dei servizi. Una distanza così ampia, anche dal punto di vista culturale, che si può facilmente misurare se parliamo ad esempio del tanto decantato smart-working. È di questi giorni la notizia che Enel, Amazon e Fastweb hanno scelto il lavoro agile come modalità lavorativa che andrà ben oltre la fase emergenziale e proseguirà almeno sino a fine 2020. Una prospettiva temporale che sta allettando altre grandi aziende come Telecom, Ferrovie dello Stato e Poste Italiane, pur con diverse percentuali di lavoratori da mantenere operativi "da remoto". Twitter e Facebook hanno già annunciato che faranno dello smart working, anche in futuro, la modalità ordinaria di lavoro. Dunque non si tratta più di affrontare, come nel periodo più duro del lockdown, il tema della salute e sicurezza delle persone avendo riguardo anche delle respon-

sabilità enormi per i datori di lavoro. C'è dell'altro.... ma cosa? Scavando tra opportunità, costi e risparmi ci rendiamo conto di come il Coronavirus abbia "illuminato" soprattutto le grandi aziende e le stia invogliando, con il pretesto della pandemia, a rendere sistemico il lavoro agile. Già nel 2019 uno studio di Confindustria evidenziava come il 9% delle aziende associate avevano introdotto la flessibilità non solo in termini di orario, ma pure di luogo di lavoro. Una modalità applicata molto più nei servizi rispetto all'industria e più strutturata nelle grandi aziende rispetto alle piccole-medie imprese (7,8% di smart-working nelle Aziende con meno di 15 dipendenti contro l'oltre 20% di quelle con più di 100 lavoratori). Richiamando, poi, una indagine del Politecnico di Milano, la Confederazione di Viale dell'Astronomia affermava che su un campione rappresentativo della popolazione di impiegati, quadri e dirigenti il 76% esprimeva gradimento per lo smart working e questa nuova esperienza lavorativa determinava pure un rafforzamento del legame con la propria impresa (per il 71% degli intervistati). Insomma contenti e fidelizzati. Nel 2020, sulla spinta del Covid-19, le percentuali sono raddoppiate. A fine maggio il 58% delle grandi imprese (dati dell'Osservatorio smart-working del Politecnico) ha introdotto iniziative concrete di attuazione per il lavoro agile, men-

tre è risultato più contenuto l'aumento nelle PMI dove l'interesse per il lavoro da remoto è passato dal 8% al 12%. Ma siamo proprio sicuri che sia così plebiscitario il gradimento verso questo nuovo modo di lavorare? Visto dalla parte dei datori, non avere costi di mense aziendali e abbattere le bollette di luce, acqua, gas (magari anche i rimborsi di abbonamenti o benefit legati agli spostamenti), azzerare le spese di trasferta, tagliare i contratti di pulizia degli uffici non sono di certo bazzecole per i bilanci. Ci par già di udire qualche manager adattare la famosa frase di Enrico IV "Parigi val bene una messa" nella più attuale "un computer portatile val bene uno smart-working...". Se a questo aggiungiamo le convinzioni del



Prof. Mariano Corso, Responsabile scientifico dell'Osservatorio Smart Working della School of Management di Milano, secondo il quale "i benefici economico-sociali potenziali dell'adozione di modelli di lavoro agile sono enormi" in termini di produttività (+15%), riduzione dell'assenteismo (-20%) e costi di gestione degli spazi fisici (-30%), nessuno dovrebbe avere più dubbi

su quanto interesse per lo smart-working ci sia da parte del management aziendale. E se guardassimo il punto di vista dei dipendenti? Beh qui le risposte potrebbero essere diverse tra problematiche familiari, ampiezza delle abitazioni, connessione ADSL che fa le bizze e pure dirigenti che scambiano il lavoro da casa nella reperibilità 24 su 24..... questo senza contare la percezione di isolamento, la difficoltà di programmazione delle attività e di gestione delle urgenze, l'assenza di interazione sociale. La sensazione che ha il Sindacato sul gradimento dello smart-working da parte dei dipendenti non è proprio quella che ci viene inoculata dal mondo dei media e dalle indagini demoscopiche. Parlando poi di lavoro a tutto tondo, le ripercussioni su ampie fasce produttive di un massiccio ricorso al lavoro agile è già visibile: bar, ristoranti, tassisti, trasporti urbani e tutto l'indotto che gira attorno al settore dei servizi per gli uffici sta registrando la crisi più grave dal dopoguerra e si contano già a decine di migliaia i dipendenti che non avranno futuro assieme a quel stimato 20% di esercizi che non alzeranno più le saracinesche. Il gioco vale la candela? Forse basteranno pochi mesi di ritorno alla normalità per sentire da lontano "il rullar dei tamburi". I "boomer" allora torneranno a far sentire la loro voce... ■



se a questo aggiungiamo le convinzioni del Prof. Mariano Corso, Responsabile scientifico dell'Osservatorio Smart Working della School of Management di Milano, secondo il quale "i benefici economico-sociali potenziali dell'adozione di modelli di lavoro agile sono enormi" in termini di produttività (+15%), riduzione dell'assenteismo (-20%) e costi di gestione degli spazi fisici (-30%), nessuno dovrebbe avere più dubbi

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 29 maggio 2020

Direttore: Alessandro Trevisan
hanno collaborato: R. Spadino, S. Morchio, Franco Giorgianni.

inat

cccc

www.inat.it

agenzia speciale

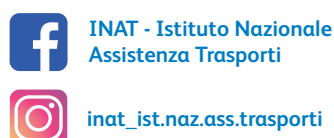
FL

Miglioriamo da 65 anni
per proteggere te
e la tua famiglia

LA NOSTRA MISSIONE SEI TU

PER MAGGIORI INFORMAZIONI
CONTATTACI AL NUMERO
06515741 selezione 1
o mandaci una mail a info@inat.it

Seguici anche sui social



Anche in questo momento
così difficile per il nostro Paese
L'INAT
HA VOLUTO STARTI VICINO
prevedendo
SENZA AUMENTO DI PREMIO
la garanzia della
QUARANTENA A CASA
a seguito di infezione da COVID-19
nella Copertura RICOVERI DIPENDENTE

I nostri uffici, nel rispetto delle restrizioni previste dal Governo, **rimarranno aperti** per darti tutte le informazioni e il supporto necessario.

LE INIZIATIVE DELL'OR.S.A.

OR.S.A. Ferrovie

Richiesta di applicazione del CCNL MAF alle imprese ferroviarie



OR.S.A. FERROVIE
ORGANIZZAZIONE SINDACATI AUTONOMI E DI BASE
SEGRETERIA GENERALE
Via Magenta, 13 00185 Roma
Tel. 06.44.567.89 Fax 06.44.529.37
www.orsafferrovie.it
sg.orsafferrovie@sindacatoorsa.it

Roma, 26 Maggio 2020

Prot. 68/SG/OR.S.A. Ferrovie

Ministro dei Trasporti
On. Paola De Micheli

Oggetto: Richiesta intervento di legge su applicazione CCNL Mobilità/AF di riferimento per le Imprese Ferroviarie.

Gentile Ministro,

A seguito della liberalizzazione del settore ferroviario avviata nel 2000, sono proliferate una moltitudine di aziende che hanno adottato CCNL non pertinenti.

Seguendo la logica del "cherry picking" molte imprese ferroviarie di trasporto merci non applicano il CCNL della Mobilità area Attività Ferroviarie, bensì adottano contratti collettivi che non contemplano le specificità del settore ferroviario; peculiarità che trovano ragion d'essere visti i molteplici fattori che concorrono alla salute e sicurezza dei lavoratori, del sistema ferroviario e del sistema paese. Il CCNL A. F. mira ad intercettare e normare tutte le specificità del lavoro su rotaia, racchiudendole in un articolato contrattuale che, con l'adozione di contratti aziendali, consente di armonizzarle ai modelli d'impresa delle varie aziende del settore.

Lorenzo Forni ha intitolato il suo libro "Nessun pasto è gratis", ma quando si attenta alla sicurezza di un settore strategico come quello del trasporto su ferro, adottando modelli contrattuali che ne snaturano i capisaldi, siamo obbligati a fare appello alla ragionevolezza del Governo affinché ponga un freno alla scelleratezza del "fare business" e riconduca tutti alla responsabilità del ruolo sociale di "fare impresa". In una nota pubblicata sul proprio sito sociale, l'Associazione di categoria Fercargo ha redatto una "Position Paper" denominata - "Logistica ferroviaria e crisi sanitaria da COVID19" - che invita il governo a legiferare su tematiche infrastrutturali e contrattuali, queste ultime già oggetto di contrattazione nell'ambito del CCNL A.F.

Accogliamo favorevolmente la proposta di legiferare su tali tematiche al fine di agevolare e facilitare l'ammodernamento dell'infrastruttura ferroviaria, ma respingiamo con forza l'ipotesi di un solo agente di condotta sui treni merci.

Ci auguriamo che l'azione di Governo possa ricondurre tutte le aziende ferroviarie all'applicazione del predetto CCNL, come già fatto per il settore Aereo (Art. 203 D.L. Rilancio).

Il nostro appello nasce dalla necessità, troppe volte taciuta, di applicare a tutti gli operatori del settore ferroviario il Contratto Collettivo Nazionale della Mobilità area contrattuale Attività Ferroviarie.

Distinti saluti.

Il Segretario Generale
Andrea Pelle



CONFEDERAZIONE OR.S.A.

Una recente proposta del neo presidente dell'INPS, Pasquale Tridico, rispolvera il concetto di diminuzione dell'orario di lavoro a parità di salario, (lavorare meno, lavorare tutti).

Di seguito, la nota della Segreteria Confederale OR.S.A. del 18 aprile 2020 per la riduzione dell'orario di lavoro a seguito emergenza Covid-19



OR.S.A.
ORGANIZZAZIONE SINDACATI AUTONOMI E DI BASE
SEGRETERIA GENERALE
Via Magenta, 13 00185 Roma
Tel. 06.44.567.89 Fax 06.44.529.37
sg.orsa@pec.sindacatoorsa.it
sg.orsa@sindacatoorsa.it

Prot. 21/SG/OR.S.A.

Al Presidente del
Consiglio dei Ministri
Prof. Giuseppe Conte

Gruppi Parlamentari TUTTI

e p.c. Sig. Presidente INPS
Prof. Pasquale Tridico

Oggetto: Covid19 fase 2, riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario

E' fuor di dubbio che l'effetto negativo della pandemia COVID-19 non si esaurirà con il calo della curva dei contagi, l'inevitabile isolamento della popolazione e il blocco in larga scala della produzione, innescheranno inediti effetti collaterali sull'economia mondiale. Non è irrealistico ipotizzare, tenuto conto della durata e dell'intensità della curva dei contagi, che nel corrente anno in Italia si potrebbe registrare una perdita del prodotto interno lordo tra il 4 e il 5%, se non di più, con conseguenze negative sul tasso di occupazione già abbondantemente deficitario.

Attualmente, i principali Istituti di previsione collocano la perdita di PIL per il nostro Paese nel 2020, a causa del coronavirus, tra l'1 e il 2%. Bisogna pertanto prepararsi a questo preoccupante quadro e mettere in atto, fin da adesso, uno straordinario programma di investimenti pubblici e di politica industriale. Il Governo ha previsto investimenti per 400 miliardi di euro in 5 anni, di cui 250 in infrastrutture materiali e immateriali e 150 miliardi di investimenti nel sistema industriale. Tale operazione, senza precedenti, deve puntare a traguardi ambiziosi, non può limitarsi a ripristinare lo status quo ante, soprattutto in tema di occupazione che già in epoca precovid vedeva l'Italia al penultimo posto in Europa, superata solo dalla Grecia.

La previsione largamente condivisa per cui dopo il coronavirus "nulla sarà come prima", deve essere uno stimolo a superare le contraddizioni del sistema economico italiano che ha prodotto disoccupazione o, nella migliore delle ipotesi, rapporti di lavoro precarizzanti: stagionali, interinali, discontinui, atipici e quant'altro. Paradossalmente il post-Covid può essere un'opportunità, nella fase in cui tutto il mondo dovrà cimentarsi con la ripartenza dell'economia, il Governo italiano deve approfittarne per imprimere un reale cambio di

passo al paese che può ambire ad allinearsi agli standard Europei.

Creare nuova occupazione è l'unico deterrente contro la grave crisi in atto che all'indomani della pandemia può solo peggiorare, è necessario un forte impegno politico e culturale volto a disegnare un altro modello di società più equa e con lungimiranza disinnescare il pericolo di fisiologiche ribellioni sociali.

L'ipotesi "lavorare meno a parità di salario", recentemente avanzata dal neo presidente dell'INPS - Pasquale Tridico - è da prendere in seria considerazione.

L'idea non è nuova, nel 1997 trovò applicazione in Francia con l'introduzione delle 35 ore di lavoro a settimana, a parità di salario. L'intento del governo francese fu di incentivare la creazione di nuovi posti di lavoro, da allora risultano esservi 4 milioni di occupati in più, 5 milioni di dipendenti pubblici, 2 milioni in più che in Italia.

Tra i Paesi dell'Unione Europea, l'Italia ha il monte ore annuo medio più alto, 1723 lavorate per addetto, contro le 1514 di Gran Bretagna e Francia, le 1546 del Belgio o le 1356 della Germania. A conti fatti, un italiano lavora mediamente quasi 33 ore e mezza a settimana, un tedesco poco più di 26, un francese quasi 28 e mezza, un greco oltre 39.

Dunque, l'immagine di un sud dell'Europa sfaticato e di un nord tutto lavoro e produttività appare stereotipata ma nel contempo emerge il dato inconfutabile per cui i paesi europei con un orario di lavoro inferiore hanno tassi di occupazione più alti. Tenendo conto della popolazione in età lavorativa (15-64 anni), sappiamo che risulta occupato in Italia poco più del 58%, 10 punti in meno della media OCSE, contro oltre il 75% in Germania, il 66% in Francia e circa il 55% in Grecia.

Sostanzialmente, laddove si lavora meno, si osserva una maggiore partecipazione al mercato del lavoro e non vi è dubbio che in tema di produzione e stabilità economica Germania e Francia sono decisamente avanti rispetto a Italia e Grecia che adottano un orario di lavoro fissato a vecchi standard.

L'ultima riduzione dell'orario di lavoro per via legislativa in Italia è avvenuta ben 50 anni fa, è arrivata l'ora di conformarsi alla nuova realtà dell'economia partendo da un deciso rinnovamento, anche culturale, del sistema che ha ingenerato debito e disoccupazione.

La proposta di riduzione dell'orario di lavoro, seppure testata positivamente in Francia e in alcuni settori della Germania, non può essere for-

mulata in Italia mantenendo fermo l'attuale quadro culturale, se si resta arroccati sulle vecchie teorie che esaltano il massimo profitto a tutti i costi e agevolano lo sfruttamento dell'uomo sull'uomo, la politica della riduzione generalizzata dell'orario di lavoro a parità di salario resta un corpo estraneo che non riesce ad acquisire la necessaria consistenza, e rimane sul terreno delle cose belle da pensare, ma impossibili da attuare.

La nuova emergenza economica innescata dalla pandemia si aggiunge alla crisi precedente, il prossimo scenario impone che si punti alla massima occupazione possibile, per contenere l'impatto economico del blocco delle attività produttive e sociali.

Dopo il "pit stop" dell'intera umanità produttiva, sarebbe anacronistico pensare a una ripartenza confermando e rafforzando il concetto di massimo profitto con il minimo impiego di forza lavoro, la popolazione ne uscirà stremata, la certezza del reddito è necessaria oggi più di ieri. "Nulla sarà come prima".

Il Governo italiano ha posto in essere ogni strumento per garantire a tutti un reddito, seppure minimo, durante l'emergenza epidemiologica, la fase critica la si sta affrontando con ragionevolezza, grattando il barile per recuperare fino all'ultima risorsa da distribuire con equità secondo i bisogni.

Tale principio deve governare anche la ripresa delle attività, la riduzione dell'orario di lavoro, a parità di salario, è una leva per ridistribuire ricchezza e aumentare l'occupazione, il sistema di produzione attuale è inadeguato per uno sviluppo equilibrato, produce sfracelli, recessioni e crisi, accentua le disegualianze sociali al punto che esse devono essere considerate tra i fattori che impediscono la crescita.

La concentrazione di redditi in mano a pochi determina una espansione lenta dei consumi, occorrono quindi misure in grado di compensare le disegualianze a cominciare dalla sostituzione di nuovi posti di lavoro. Questa Organizzazione Sindacale avanza richiesta d'incontro con i vertici istituzionali in indirizzo, per valutare in un ampio dibattito le soluzioni immediate da porre in essere.

Cordiali Saluti

IL Segretario Generale
(Mariano Massaro)

La posta de "La Nostra Stazione"



Buonasera,
sono un capostazione con turni articolati nelle 24 ore. Ultimamente mi sono sorti dei dubbi sul trattamento economico riservato nei giorni festivi, in particolare quando nella festività effettuo il mattino/notte (6.00-13.00/21.00-6.00). Queste prestazioni si svolgono, in parte, nella medesima giornata festiva. Personalmente recupero la festività e quindi mi ritrovo 1 giornata di recupero e 10 ore pa-

gate con la maggiorazione del 35%. Così trattata sembra che sia un'unica prestazione, ma non lo è. Si tratta di 2 distinte prestazioni, cui dovrebbe essere applicato l'art. 29 comma 2.6 e per ciò che riguarda la possibilità di recupero della prestazione festiva effettuata nel turno 21.00/6.00 e per la parte economica della stessa, così come sancito dal medesimo articolo e comma. Potreste darmi qualche delucidazione?

Grazie
M.R.V.

=====

Il comma 2.6 dell'articolo 29 CCNL MAF, in relazione al recupero della giornata festiva prevede che:
"Nei casi di prestazioni lavorative in una delle giornate stabilite come festive ove si verifichi la parziale coincidenza delle festività, al lavoratore verrà assicurato, il

recupero della stessa (festività e non prestazione) nella misura di un'intera giornata se la prestazione resa nel giorno festivo sia superiore a 3 ore, oppure nella misura di mezza giornata quando la prestazione resa nel giorno festivo sia pari o inferiore a 3 ore.

... omissis ...

Quella che dà titolo al recupero è la giornata festiva e pertanto, il "credito" deriva dalla giornata e non dalla prestazione.



PENSIONE COMPLEMENTARE: POSIZIONE INDIVIDUALE E RISCATTO

Spettabile Sindacato delle Stazioni OR.S.A.
Sono un Operatore Specializzato di Circolazione iscritto a Eurofer.
Desidererei sapere quali sono le regole per ottenere l'intera prestazione in conto capitale.

Grazie.
G.R.

=====

Premettiamo che nella risposta non viene considerata la posizione dei c.d. Vecchi iscritti (cioè coloro che hanno aderito ad un fondo complementare prima del 29 aprile 1993) che hanno regole meno stringenti.

La prestazione può essere richiesta interamente sotto forma di capitale qualora:

- Prima di maturare il diritto a pensione
 - si verifichi un periodo di inoccupazione superiore ai 48 mesi
 - intervenga un'invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità lavorativa a meno di un terzo
 - si perdano i requisiti, ad esempio per cessazione del rapporto di lavoro.
- Nel momento in cui il lavoratore ha tutti i requisiti previsti dalla normativa per andare in pensione,
 - al momento del pensionamento l'associato risulti iscritto a forme di previdenza complementare da meno di 5 anni.
 - convertendo il 70% della posizione individuale si abbia una rendita annua di im-

porto inferiore al 50% dell'assegno sociale (nel 2020 pari a 459,83 euro per 13 mensilità per cui il 50% è pari a 2.986,95 € ndr);
Il calcolo della conversione del 70% della posizione individuale si ottiene moltiplicando il montante x il 70%. A tale risultato si applica il coefficiente di conversione che si basa su 3 diversi parametri:

- il tasso tecnico: rendimento riconosciuto in misura prefissata all'atto dell'iscrizione
- la base demografica: misura la probabilità di sopravvivenza dell'aderente
- la rateazione della rendita: la frequenza dei pagamenti deve essere ininfluente sul valore della rendita a parità di capitale da convertire in rendita per il medesimo beneficiario.

Attualmente un iscritto che intenda avvalersi all'età di 65 anni del riscatto totale della propria posizione previdenziale deve aver maturato una posizione individuale non superiore a 90.874,00 €.

Una volta maturati i requisiti di accesso alla pensione obbligatoria, non è possibile chiedere il riscatto totale della posizione.

Le condizioni che saranno effettivamente applicate dipenderanno dalla convenzione in vigore al momento della richiesta della rendita al fondo pensione.

Appare evidente che la richiesta di un'anticipazione potrebbe consentire, o meno, la possibilità di ottenere l'intera prestazione in conto capitale (comportamento da noi non condiviso in quanto snaturerebbe la logica di aderire ad un fondo pensione e di avere un importo che va ad aumentare la disponibilità economica durante la vita "da pensionato" considerando anche che tale scelta comporta un'imposizione fiscale maggiormente gravosa) ma è comunque opportuno avere la piena conoscenza della norma.

Detto questo ci è sorto un dubbio riguardante le

modalità di calcolo della posizione individuale da considerare in presenza di una anticipazione ottenuta e non reintegrata.

Per risolvere tale dubbio ci siamo rivolti a quella che riteniamo essere una delle più autorevoli fonti riguardanti le problematiche del Lavoro e della Previdenza e cioè il Sole 24 Ore.

In basso riportiamo due quesiti da noi posti con le relative risposte relative all'argomento in oggetto.

Alla luce delle risposte ottenute che fanno riferimento alla detrazione delle anticipazioni ottenute al fine della determinazione dell'importo erogabile (cosa ovvia) e permanendo ancora alcuni residui dubbi per altri "chiarimenti" avuti per le vie brevi da altre fonti, abbiamo deciso di rivolgerci alla COVIP per sanare anche questi ultimi residui dubbi...



ISSUE 24 ORE

Previdenza complementare- la posizione individuale 24/01/2020

Quesito

Nella Previdenza Complementare la modalità di calcolo della "posizione individuale" per ottenere l'intera prestazione finale in conto capitale sia pari a: a) il capitale versato - anticipazioni percepite + interessi oppure b) l'intero montante (capitale versato + interessi).

Risposta

Secondo l'art. 11, c. 3 del D.Lgs. 252/2005 le prestazioni pensionistiche in regime di contribuzione definita e di prestazione definita possono essere erogate in capitale, secondo il valore attuale, fino ad un massimo del 50 per cento del montante finale accumulato, e in rendita. Nel computo dell'importo complessivo erogabile in capitale sono detratte le somme erogate a titolo di anticipazione per le quali non si sia provveduto al reintegro. Pertanto l'opzione a) da voi segnalata è quella corretta. Ciò trova conforto anche sul sito della Covip secondo cui la somma prelevata a titolo di anticipazione riduce la posizione individuale e quindi la prestazione pensionistica.

Previdenza complementare-riscatto conto capitale 27/02/2020

Quesito

Qualora dalla conversione di almeno il 70% del montante accumulato nel fondo pensione si ottiene una rendita inferiore alla metà dell'assegno sociale erogato dall'INPS per tredici mensilità può essere richiesta l'intera prestazione finale in conto capitale. Per stabilire questa possibilità, si chiede se il calcolo del montante finale va effettuato sottraendo l'eventuale anticipo ottenuto.

Risposta

La risposta è positiva. Dal montante finale devono essere sottratte le anticipazioni. Infatti l'Agenzia delle entrate, con la circolare 70/E del 2007, richiamando la delibera della Covip del 30/05/2007 ha ricordato che al fine della determinazione dell'importo complessivo erogabile in capitale, devono essere detratte dal montante finale (cioè dal montante effettivamente esistente presso la forma pensionistica) le somme già erogate a titolo di anticipazione e non reintegrate da parte dell'iscritto.



Alla Redazione di La Nostra Stazione

Buon giorno,
sono un vostro iscritto e vi chiedo se è vero che è possibile perdere le ferie non fruito nel corso dell'anno.

Grazie
R.C..

=====

L'articolo 2109 del Codice Civile prevede che il lavoratore:

abbia anche diritto [dopo un anno d'ininterrotto servizio] (asserzione dichiarata non legittima da parte della Corte Costituzionale) ad un periodo annuale di ferie retribuite, possibilmente continuative, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge, [dalle norme corporative,] dagli usi o secondo equità. L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo

stabilito per il godimento delle ferie...

Questo implica due cose:

- le ferie devono essere fruito entro l'anno in cui maturano;
- il periodo di ferie viene stabilito dal datore di lavoro (**tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro**).

Poiché il datore di lavoro è il responsabile della fruizione delle ferie da parte del dipendente, nel caso in cui queste non siano fruito la responsabilità è "addossata" al predetto datore di lavoro.

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea nella causa C-619/16 del 2016, a seguito della richiesta da parte di un lavoratore dipendente andato in pensione, di ottenere il pagamento delle ferie non fruito (in risposta ad una interpellanza presentata dalla Corte del lavoro tedesca e dal TAS di Berlino) ha stabilito che: "i lavoratori non potranno perdere automaticamente i diritti alle ferie annuali retribuite maturati perché non hanno

richiesto le ferie specificando però che "se il datore di lavoro dimostra che il lavoratore, deliberatamente e con piena consapevolezza, si è astenuto dal fruire delle proprie ferie annuali retribuite, dopo essere stato messo nella condizione di esercitare in modo effettivo il suo diritto, le norme dell'Unione non sono contrarie alla perdita di tale diritto, né (in caso di cessazione del rapporto di lavoro) alla correlata mancanza di un'indennità finanziaria".

A questo punto occorrerebbe prestare attenzione in quanto se il datore di lavoro dimostra di aver messo il dipendente nelle condizioni di fruire di tale diritto e che questi "deliberatamente e con piena consapevolezza", non ne ha usufruito potrebbe decadere dal diritto di mantenerle per l'anno successivo.

È recente la situazione venutasi a creare in FSI di comunicare al proprio personale di effettuare entro il 31 marzo la richiesta della

programmazione del 75% delle ferie annuali oltre ad altre incombenze successive.

Non vorremmo che dietro questa iniziativa possa celarsi la possibilità di "cancellare" un diritto potendo addossare la responsabilità al dipendente.

Molto spesso le richieste di ferie vengono negate ma se è vero che la prerogativa del-

l'attribuzione delle ferie è del datore di lavoro, la frase "tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro" non crediamo sia stata inserita soltanto per scrivere qualcosa.

Bene ha fatto la nostra Organizzazione a richiedere chiarimenti alla Società per un'iniziativa che merita di essere discussa.



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

*Con i ferrovieri
dal 1877*

Prossima fermata: **SALUTE**

Le nostre proposte completano e integrano il tuo piano sanitario aziendale:

PER TE
più tutele

*PER LA TUA
FAMIGLIA*
protezione senza
costi aggiuntivi

**VISITE, ESAMI, RICOVERI,
MALATTIE E INFORTUNI, RIDUZIONE DI
STIPENDIO, MATERNITÀ, TUTELA
LEGALE E... TANTO ALTRO!**

*Contattaci per
ulteriori informazioni!*

SOCIETÀ DI MUTUO SOCCORSO
CESAREPOZZO
servizi d'integrazione sanitaria
dal 1877



MUTUACESAREPOZZO.ORG
INFOCENTER@MUTUACESAREPOZZO.IT

Questo materiale ha finalità puramente divulgative. Prima della sottoscrizione leggere attentamente i Regolamenti delle forme di assistenza e i relativi allegati.