



Editoriale - Le ore contate

Siamo degli eretici se dopo 10 anni di orario settimanale a 38 ore poniamo il tema della settimana corta in ferrovia? Le esperienze in Europa e nel mondo dicono esattamente il contrario: ridurre l'orario consente una produttività più alta collettivamente ed individualmente, migliorando l'equilibrio tra lavoro e vita privata senza danni salariali per i lavoratori, aggravati per il datore di lavoro e ripercussioni sui prodotti o i servizi erogati

pag. 2

La Posta - L'Assistenza perduta

Una stazione di confine, la cartina torna-sole per chi arriva in treno nel nostro Paese. La qualità del servizio da offrire e garantire ai viaggiatori dei treni Cisalpino e delle Frece, il supporto da dare ai viaggiatori in caso di guasto. Per questo a Domodossola era stata creata l'Assistenza Clienti. Oggi di quel servizio, tanto apprezzato e altrettanto necessario non vi è più traccia. Ne parla chi ha vissuto "sulla sua pelle" questa ingiusta chiusura, chiedendo che il Sindacato batta un colpo.

pag. 3

Linea Diretta e ... Indiretta Le ferie (3^a parte)

Ultimo appuntamento su un argomento che presenta molte casistiche spesso ai più sconosciute.

Affrontiamo l'aspetto riguardante il trattamento fiscale applicato in caso di pagamento delle ferie (quando previsto), la mancata concessione e l'attribuzione forzata delle stesse, le ferie solidali ed altri aspetti strettamente connessi alle regole che le disciplinano.

pagg. 4 e 5

50 anni del S.A.P.S.

Una ricorrenza ed un insegnamento di come si può costruire, con il sacrificio ed il consenso, una esperienza di Sindacato unica nel suo genere. Per queste ragioni 50 anni di Sindacato Autonomo, professionale ed alternativo non possono passare sotto silenzio. E lo stesso vale per i precursori de "La Nostra Stazione", da "Il Capo Stazione" fino alla "Voce del SAPS". Mezzo secolo di Sindacato e di informazione stando sempre vicini ai ferrovieri delle Stazioni, con le lotte e con la penna....

pag. 6

Confederazione La pezza di Quota 100

Un tavolo tecnico che mette insieme i "soliti noti", l'occasione mancata della Legge di Bilancio 2022 per una riforma pensionistica che vada oltre la Legge Fornero. La Confederazione OR.S.A. scrive a Governo e Partiti rivendicando il suo ruolo di Sindacato rappresentativo, denunciando ancora una volta le storture della fiscalità, esprimendo le sue proposte su previdenza e assistenza per rendere il sistema più equo e dare un futuro pensionistico alle nuove generazioni di lavoratori.

pag. 7

MILANO CENTRALE



l'editoriale
di Alessandro Trevisan

Le ore contate

Si sa che in un rinnovo contrattuale due sono i temi caldi: il salario e l'orario.

Lo sanno bene i ferrovieri che sull'orario settimanale, come sull'articolazione dei turni di servizio, hanno conosciuto stagioni di alti e bassi. Un trentennale tira e molla come dimostra il grafico a fondo pagina, fermo (per il momento...) al passaggio dalle 34-36 ore settimanali alle 38 ore nel rinnovo del 2012. Un CCNL sofferto che ha scontato l'onda lunga della più difficile crisi economica dai tempi del crollo di Wall Street e la liberalizzazione del trasporto ferroviario, guarda caso con l'Italia capofila europeo.

Si è molto dibattuto su quell'aumento e molto se ne potrebbe discutere ancor oggi, magari provando a fare autocritica non solo come Sindacato, ma come ferrovieri. Non aver posto con forza, ai primi anni 2000, il tema del turnover in ferrovia accettandone sostanzialmente il blocco (il Sindacato) ha portato a rendere strutturale il ricorso al lavoro straordinario. Averlo ritenuto una sorta di salario integrativo (dai lavoratori di molti settori di front-line) ha portato a rendere meno credibile la difesa dell'orario a 36 ore in funzione dello stress psico-fisico e della gravosità della mansione.

Ancora una volta il passato non ha insegnato e la memoria collettiva si è scordata di come, nel tempo, le composizioni delle squadre di manovra o l'accoppiata CS/Deviatore o Ausiliario siano mutate dopo che per anni si è "istituzionalizzata" la monetizzazione delle economie....

Se a questo aggiungiamo il superamento del monopolio e l'avvento di aziende concorrenti ai cui lavoratori si applica un orario maggiorato, per altro previsto dal Contratto Nazionale di 1° livello (il CCNL della Mobilità - Area Attività Ferroviarie), credo si possa ben comprendere quale sia stata, per tutto il fronte sindacale, la complessità del successivo negoziato per la definizione dell'accordo Aziendale di Gruppo FSI.

Dal 2012 ad oggi lo scenario macro economico dei Paesi più industrializzati è profondamente mutato e, al netto



della pandemia, potremmo dire che soprattutto nei trasporti (ma non solo) la flessione occupazionale dei primi anni 2000 ha visto una vera e propria inversione di tendenza.

In particolare nell'ultimo quadriennio il solo Gruppo FSI ha provveduto ad assumere migliaia di nuovi ferrovieri ed il trend è ancora in crescita, nonostante il coronavirus e le conseguenti forti contrazioni del fatturato per la drastica riduzione della mobilità.

Le condizioni, dunque, sembrano mature per tornare a ripensare l'orario di lavoro dei ferrovieri senza considerarla una eresia. Anzi, se guardassimo fuori casa ci accorgeremo di quanto il tema sia dibattuto e di come - dall'Islanda agli Stati Uniti passando per la Spagna, la Nuova Zelanda e fino al Giappone - si stiano sempre più sperimentando nuovi ritmi lavorativi ragionando, a parità di salario, su una settimana più corta in azienda.

L'obiettivo, condiviso da associazioni datoriali e sindacati, è quello di verificare se una riduzione del tempo passato in fabbrica o in ufficio consente di raggiungere un migliore equilibrio tra il benessere dei dipendenti e la produttività, senza danni salariali per i lavoratori, aggravati per il datore di lavoro e ripercussioni sui prodotti o i servizi erogati.

I risultati parlano da soli: in **Islanda** tra il 2015 e il 2019 a 2.500 lavoratori impiegati in diversi ambiti del settore pubblico, dagli uffici alle scuole materne, dai servizi sociali agli ospedali (l'1,3% della forza lavoro del Paese) è stato ridotto l'orario di lavoro da 40 a 36-35 ore settimanali a retribuzione invariata. I dati pubblicati

dalla Società inglese Anatomy che ha seguito passo passo l'esperienza islandese dimostrano come la produttività pro-capite sia rimasta stabile ed anzi in alcuni settori sia addirittura aumentata. Sono invece diminuiti l'assenteismo, le malattie ed i livelli di inquinamento per la riduzione della mobilità urbana e suburbana.

In **Spagna** il Governo Sanchez ha deciso lo stanziamento nel triennio 2022 - 2024 di oltre 50 milioni di € per sostenere la riduzione della settimana lavorativa a 4 giorni. Un provvedimento frutto delle esperienze di grandi

aziende operanti sul suolo iberico come la tecnologica Software Deisol che è stata la prima ad adottare, nel gennaio 2020, la settimana "di tipo scandinavo" differenziando la presenza in Azienda del personale diviso in 2 blocchi (al lavoro dal lunedì-giovedì o dal martedì - venerdì) e cercando di accontentare i dipendenti nella scelta del tipo di turno più gradito. L'accordo, condiviso da Sindacato e lavoratori, ha portato ad una crescita del fatturato

del 20% con una produttività schizzata al +30% e un assenteismo dimezzato. In **Disegual** - invece - i lavoratori hanno approvato, attraverso un referendum, la riduzione della settimana lavorativa da 39,5 a 34,5 ore accettando in cambio una diminuzione del 6,5% del loro salario. Ma il progetto del Governo spagnolo è più ambizioso e vuole arrivare alla riduzione delle ore settimanali mantenendo inalterati i livelli retributivi.

Nei Paesi scandinavi il tema è all'ordine del giorno di tutti i Governi. Dalla **Finlandia** dove la neo-premier Sanna Marin, (appena 34enne) lavora ad un orario settimanale di 24 ore, spalmato su 4 giorni di 6 ore, alla **Svezia** dove le 24 ore sono già una realtà con un significativo miglioramento della qualità della vita e dello stesso lavoro. Il tutto senza incidere sullo stipendio dei lavoratori. Persino nel Giappone dove si lavora

inoltre, un impatto positivo sull'ambiente con una riduzione di circa 127 milioni di tonnellate di carbonio all'anno.

E in Italia? Siamo fermi alla conquista del sabato libero di oltre 50 anni fa ... Le stime 2019 dell'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) sulle ore di impiego dei lavoratori nell'Eurozona collocano l'Italia solo davanti a Grecia e Estonia tra i Paesi dove si lavorano in media più ore alla settimana e questo senza una crescita dei livelli di produttività. L'Italia, infatti, si posiziona in fondo alla classifica che misura questa crescita prendendo a riferimento il periodo tra il 2010 e il 2016.

La pandemia, però, sta portando anche nel nostro Paese ad esempi virtuosi come quelli della Carter&Benson (azienda di consulenza strategica) e dell'Awint Italia (marketing) che hanno ridotto le ore di lavoro durante i mesi del lockdown ottenendo risultati tali da confermare la scelta anche per il 2022.

Sono ancora casi isolati, ma gli imminenti rinnovi contrattuali in importanti settori (dal metalmeccanico al chimico, dal pubblico impiego alla sanità ed ai trasporti) potrebbero essere l'occasione almeno per imboccare la strada verso riduzione dell'orario di lavoro, magari fungendo anche da stimolo a Parlamento e Governo per la

Podcast

¿Es posible una jornada laboral de 4 días?



già 24 ore, ma al giorno (!), e dove esiste il fenomeno del "karoshi" (un ritmo lavorativo disumano che porta al suicidio, all'infarto e all'ictus con alti costi sanitari e sociali) il Governo ha deciso di spingere le Aziende a sperimentare la settimana di 4 giorni lavorativi sulla scia degli ottimi risultati raggiunti dalla Microsoft che nell'estate del 2019 ha introdotto le 32 ore settimanali per tutti i dipendenti con una produttività salita del 40% e una produzione di CO2 scesa del 20% per la riduzione dell'inquinamento da mobilità.

Insomma ovunque si sia sperimentata la cosiddetta settimana corta, dalle 32 ore entrate in fabbrica alla Volkswagen alcuni anni orsono fino alle attuali iniziative messe in atto da alcune aziende techno o assicurative all'altro capo del mondo come in Nuova Zelanda, l'esperienza è positiva.

Per concludere questo giro del mondo il prossimo Paese che si appresta alla settimana corta sarà il Regno Unito. Il progetto pilota partirà ai primi del 2022 e coinvolgerà per 6 mesi i dipendenti di oltre 30 aziende ai quali sarà chiesto di svolgere la stessa quantità di lavoro e le stesse mansioni per un massimo di 35 ore settimanali, suddivise in 4 giorni e garantendo la stessa retribuzione. Lo studio preliminare, commissariato alle Università di Oxford e Cambridge, punta a confermare che la settimana corta consente una produttività e prestazioni più elevate, migliorando l'equilibrio tra lavoro e vita privata per i dipendenti. Si stima,

messa in campo di provvedimenti a sostegno di accordi che vadano in questa direzione.

Tornando a noi, il 2022 segna la ripresa del negoziato per il CCNL della Mobilità e potrebbero essere proprio i Sindacati ed i lavoratori delle Attività Ferroviarie ad accendere una luce su questo tema: il ritorno alle 36 ore settimanali per tutte le Imprese del settore a parità di retribuzione.

Una utopia? No, piuttosto una sfida all'italico immobilismo sui problemi del lavoro.

Se l'Italia è stata la prima a liberalizzare i binari, i ferrovieri potrebbero essere i primi ad avvicinare i lavoratori italiani a quelli europei, almeno sull'orario....

ORARIO DI LAVORO FERROVIARIO NEGLI ANNI



da 40 a 37 ore dal 1/6/1988 da 37 a 36 ore dal 1/6/1989 (solo manovra) da 36 a 35 da 1/1/1992 da 35 a 34 da 1/6/1992 da 36 a 38 ore dal 1/8/2003 FS rimasto a 36 ore da 36 a 38 ore dal 1/9/2012

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 23 dicembre 2021

Direttore: Alessandro Trevisan
hanno collaborato: Roberto Spadino, Antonio Ciurleo, Confederazione OR.S.A.

La posta de "la Nostra Stazione"



Domodossola è l'ultima stazione italiana sulla linea del Sempione e la prima per chi proviene dalla Svizzera. Per questo era stato istituito un servizio di Assistenza alla clientela che ora causa Covid (ma non solo per questo) è sparito completamente.

Da oltre un anno un cartello posto sulla porta d'ingresso dell'ufficio annuncia che la struttura è chiusa al pubblico. Niente più assistenza ai treni Freccia da e per Milano, niente informazioni alla clientela, niente emissione di biglietti né rilascio di carte blu per disabili.

Tutto questo è sparito con un colpo di spugna cancellando anni di professionalità del personale ed investimenti economici da parte della Società. Due anni fa era stata installata l'aria condizionata mentre due computer, nuovi di zecca, sono parcheggiati in ufficio da mesi: nessuno li può usare perché il personale è stato messo a svolgere le attività in smart/working.

È necessario, per capire meglio questa situazione, una piccola cronistoria dell'ufficio Assistenza in Stazione a Domodossola: aperto nel 1996 in una prima fase è alle dipendenze della Divisione Servizi di Stazione di Milano, per poi transitare sotto la struttura "servizi al cliente e servizi aggiuntivi" con sede To-

rino. Una scelta organizzativa che ha causato in quegli anni non poche difficoltà, basti pensare che da Domodossola non arriva e non parte nessun treno per il capoluogo piemontese. Infatti, pur essendo in Provincia di Verbano-Cusio-Ossola e quindi all'interno della Regione Piemonte, la città ferroviariamente gravita sulla Lombardia con collegamenti quotidiani da e per Milano.

Per fortuna, nel maggio del 2000, la struttura passa sotto la Divisione Passeggeri e Accoglienza di Milano che ne comprende l'importanza per la particolare collocazione della Stazione situata al confine tra Italia e Svizzera. È qui che si effettua lo scambio del personale tra i 2 Paesi e risulta a quel punto evidente la necessità di avere un servizio in grado di rispondere alla domanda di informazioni e supporto che giunge dalla clientela.

Una esigenza, quella dell'Assistenza Clienti, diventata imprescindibile per Trenitalia allorché l'arrivo dei treni Cisalpino ha causato numerosi guasti dovuti al cambio di corrente, con i relativi disagi sopportati dai viaggiatori.

Ecco che con il passare degli anni Domodossola si rafforza nel suo servizio ai viaggiatori dei treni Freccia Bianca sull'asse Milano - Svizzera.

Poi ad inizio 2020 arriva la pandemia che porta con sé riduzioni alla circolazione dei treni e di riflesso lo stop dei servizi alla clientela. Questo porta alla chiusura pressoché totale di biglietterie e dei punti di Customer Care compresa, quindi, l'As-

sistenza Clienti di Domodossola.

Un periodo difficilissimo per il Paese ed anche per i lavoratori del settore che ad inizio anno, con il calare dei contagi, sembrava potessero vedere la fine del tunnel e la riapertura del servizio. Invece l'Assistenza di Domodossola rimane inspiegabilmente chiusa, con i tre operatori dell'Impianto destinati alle attività di smart/working ed a supporto delle pratiche di rimborso arretrate. Questo sino ad agosto dove si assiste all'ultimo colpo di scena: l'Assistenza di Domodossola passa sotto la direzione Business Intercity di Genova che di fatto conferma la chiusura dell'Ufficio lasciando la clientela priva di assistenza nonostante i disservizi causati dalle molte interruzioni (programmate e/o accidentali) alla linea ferroviaria.

Al momento gli operatori continuano ad operare da remoto, ma di certo vivono un momento di grande incertezza e di amarezza per il venir meno di un servizio offerto sempre con grande dedizione e professionalità. Anche con sacrificio visti i tanti interventi in reperibilità per guasti e ritardi operando in molti casi ben oltre i limiti orari di servizio.

Ora la stazione, priva di una attività centrale per un servizio ferroviario di qualità, sta dando una immagine non certamente edificante con i viaggiatori lasciati nell'abbandono più assoluto.

Restano le incognite per il futuro lavorativo al quale ancor oggi Trenitalia non sa dare una risposta.

È importante che ora anche il Sindacato faccia sentire la sua voce, rivendicando il rispetto per la professionalità ed il lavoro dei ferrovieri dell'Assistenza di Domodossola e chiedendo con forza garanzie occupazionali e un recupero qualitativo del servizio che sia in linea con l'importanza della Stazione di confine.

UFFICIO CHIUSO AL PUBBLICO
OFFICE CLOSED TO THE PUBLIC
BÜRO FÜR DIE ÖFFENTLICHKEIT
GESCHLOSSEN
BUREAU FERME AU PUBLIC



ISTITUTO NAZIONALE ASSISTENZA TRASPORTI

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

**LA SCELTA MIGLIORE
PER VOI E PER LA
VOSTRA FAMIGLIA**

ASSISTENZA CLIENTI:
Tel. 06.515741 selezione 1 -
Fax 06.5137841

ASSISTENZA SEDE NAPOLI:
STAZIONE FS GARIBALDI NAPOLI CENTRALE
(ingresso stazione corso meridionale)
80143 NAPOLI
Tel. 081.28485 - napoli@inat.it

ASSISTENZA SEDE MILANO:
STAZIONE FS MILANO PORTA GARIBALDI
P.ZZA FREUD - BINARIO 1 - MARCIAPIEDE 2
20154 MILANO
Tel. 02.63716248 - milano@inat.it

ASSISTENZA SEDE REGGIO CALABRIA:
PRESSO DLF REGGIO CALABRIA
Via Caprera, 2C - 80127 Reggio Calabria
Tel. 0965.812861 - calabria@inat.it

SEDE CENTRALE: Largo Carlo Salinari, 18 - 00142 Roma Tel. 06.515741 F.S. 970/65130 F.S. 970/65104

Seguici anche sui social



INAT - Istituto Nazionale Assistenza Trasporti



inat_ist.naz.ass.trasporti

Salute Completa

La nuova formula **Salute Completa** prevede:

- tutti i vantaggi della copertura ricoveri
- indennizzi per convalescenza anche a seguito di terapia intensiva
- indennizzi forfettari per gli interventi chirurgici e in più
- un'assistenza sanitaria a distanza a te dedicata

WWW.INAT.IT con la NUOVA Home Insurance

Area Clienti MyInat

Messaggio pubblicitario, prima della sottoscrizione leggere attentamente il set informativo

Sappiamo tutto sulle ferie?

3^a e ultima parte

ATTRIBUZIONE FERIE FORZATE

Per questo argomento occorre fare un distinguo fra le ferie collettive e quelle individuali. Nel punto MODALITÀ DI FRUIZIONE DELLE FERIE, abbiamo già specificato i periodi e qual è il personale interessato alla fruizione di alcuni periodi prestabiliti nei quali il personale viene posto obbligatoriamente in ferie. Ricordiamo che il datore di lavoro può obbligare i dipendenti alla fruizione delle ferie (collettive) per chiusura dell'impianto. I più anziani ricorderanno ed i più giovani ne possono venire a conoscenza adesso che alcuni decenni fa, i più importanti gruppi industriali italiani chiudevano tutti gli impianti per circa tre settimane nel mese di agosto (mettendo in ferie tutto, o quasi, il personale). Da allora non ci sono state variazioni normative ma sono mutate le necessità aziendali. Il raggiungimento di una maggiore produttività e dei livelli di produzione hanno man mano fatto scemare tale consuetudine.

Per quanto riguarda invece, le ferie individuali dobbiamo ricordare che pur se appartenenti a ciascun dipendente le modalità di fruizione sono stabilite dall'imprenditore, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. Non esiste un divieto esplicito che il datore di lavoro possa unilateralmente imporle, ma tale procedura va ad inficiare un altro diritto del lavoratore che "deve fruirne per ripristinare e salvaguardare il proprio equilibrio psicofisico, il proprio benessere personale e le proprie relazioni legate alla vita sociale e familiare". Dover fare qualcosa appartenente alla propria sfera privata in un momento deciso da altri non è il massimo che si possa proporre per avere relazioni evolute e democratiche. Oltre a questo, non ricorrere a tale procedura contribuisce al mantenimento di un pacifico rapporto fra dipendente e datore di lavoro.

Vediamo quali possono essere alcuni limiti "appropriati" che possono consentire l'adozione di tali provvedimenti iniziando però, col chiarire che le cause non possono essere di carattere soggettivo e dovute a motivazioni legate al rendimento o alla condotta del singolo lavoratore.

Attribuzione di ferie forzate sono consentite per rispettare i limiti temporali stabiliti dalle norme legislative che comporterebbero sanzioni amministrative o anche rinvase da parte del dipendente (richiesta di un risarcimento danni per mancata fruizione delle stesse). Altra situazione "ammessa" è quella che si concretizza per quei dipendenti che avendo regolarmente goduto dei riposi previsti abbiano effettuato un numero elevato di ore di straordinario (per prolungamenti orari giornalieri). Tale situazione potrebbe causare stati di stanchezza fisica o mentale e potrebbe sfociare in possibili infortuni. Inoltre, previo accordi con le OO.SS. è possibile utilizzare tale strumento anche per evitare o ridurre periodi di cassa integrazione.

Veniamo adesso ad analizzare quella che è una circostanza piuttosto ricorrente e poco gradita al personale riguardante l'attribuzione saltuaria di giornate di ferie forzate. Rimanere liberi dal servizio con ferie di ufficio e non poterlo fare quando le stesse vengono chieste è una situazione non rara. Abbiamo detto che non esiste una disposizione legislativa che vieti al datore di lavoro di ricorrere a tale istituto, ma non è un potere incondizionato e questo è stato chiarito da diversi pronunciamenti della magistratura che sintetizziamo di seguito:

- la fruizione delle ferie deve assumere di regola valenza continuativa onde salvaguardare la funzione fondamentale dell'istituto, ovvero quella di consentire al lavoratore la reintegrazione delle proprie energie psico-fisiche;

- il potere discrezionale del soggetto datoriale di fissare l'epoca delle ferie non è da intendersi privo di vincoli, dovendo lo stesso tener conto degli interessi del lavoratore al punto di assumere

l'obbligo nei confronti di quest'ultimo di una comunicazione preventiva del periodo fissato per il godimento delle ferie con un preavviso utile a consentire al dipendente di organizzare in modo conveniente il riposo concesso;

- devono sussistere ragioni organizzative alla base della pretesa, come l'esigenza di far fronte a eventuali cali di produzione;

- non sono un istituto finalizzato alla flessibilità aziendale utile a sopperire alla evoluzione dei carichi di lavoro che non consentono la proficua utilizzazione del dipendente.

Chiariti questi vincoli posti al datore di lavoro, le ferie di ufficio sono "QUASI SEMPRE" non lecite.

MODIFICA DEL PERIODO DI FERIE

Il datore di lavoro, può revocare, in caso di un mutamento delle esigenze produttive e aziendali un periodo di ferie già concesso. Se il lavoratore non ritiene "valide" le motivazioni può rivolgersi alla sede territorialmente competente



dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e chiedere di accertare se il datore ha commesso qualche violazione. In caso di riscontro positivo, saranno richieste al datore di lavoro le motivazioni della mancata concessione e se viene individuata un'irregolarità potrà essere comminata una sanzione compresa tra 130 e 780 euro. Nel caso in cui il dipendente non avvisato con congruo anticipo di tale spostamento non fruisce delle ferie potrà richiedere il rimborso di tutte le spese sostenute. Quanto appena riportato, rimane valido anche nel caso del rifiuto alla concessione delle ferie (e non solo alla revoca).

Un aspetto particolare da descrivere sull'argomento è quello legato al richiamo dalle ferie già iniziate. Rispetto al potere datoriale di revocare le ferie già concesse la Corte di Cassazione si è espressa sancendo che pur in presenza del diritto del datore di lavoro "di conoscere il luogo ove inviare comunicazioni al dipendente nel corso del rapporto di lavoro" questo non può essere fatto, "stante la natura costituzionalmente tutelata del bene, ivi comprese le connesse esigenze di privacy, durante il legittimo godimento delle ferie (che il lavoratore è libero, salvo diverse patuitazioni, di godere secondo le modalità e nelle località che ritenga più congeniali al recupero delle sue energie psicofisiche), risolvendosi l'opposta interpretazione in una compressione del diritto alle ferie, costringendo il lavoratore in viaggio non solo a far conoscere al datore di lavoro i luoghi e tempi dei suoi spostamenti, ma anche ad una inammissibile e gravosa attività di comunicazione" (Sentenza n. 27057 del 3 dicembre 2013).

Ricordiamo che il "diritto del datore di lavoro di conoscere ove inviare le comunicazioni al proprio dipendente" sono previste anche dall'art. 56 (Doveri del personale) che alla lettera I impone "al dipendente di comunicare all'azienda la propria residenza e dimora ... omissis ... e ogni successivo mutamento delle stesse".

In diritto, la dimora è il luogo nel quale una persona si trova, anche in via transitoria (se la dimora è abituale diventa residenza). Il che significa che anche andando in ferie ci "sarebbe" l'obbligo di comunicare il nuovo indirizzo ma almeno questo, la Suprema Corte ce lo ha risparmiato.

MATURAZIONE FERIE AGGIUNTIVE PER RAGGIUNGIMENTO DELLE PREVISTE ANZIANITÀ

Le ferie, al pari di altri istituti a maturazione progressiva, si accumulano man mano che il rapporto di lavoro prosegue. Per tale motivo al maturare dell'anzianità prevista per l'assegnazione di un

maggior numero di giornate di ferie (nel CCNL AF dopo 8 anni di servizio) queste vanno assegnate pro quota. In pratica un lavoratore assunto il 14 aprile del 2014 con articolazione dell'orario settimanale su 5 gg maturerebbe il diritto all'aumento da 20 a 25 giorni all'anno a partire dal 14 aprile 2022, ma in realtà il numero delle giornate dovrà essere calcolato nel seguente modo:

i 20 giorni di ferie, per i mesi da gennaio a marzo fanno maturare 5 giorni di ferie (20 : 12 = 1,66667 x 3 mesi = 5 gg.)

i 25 giorni di ferie, per i mesi da aprile a dicembre fanno maturare 18,75 giorni di ferie (25 : 12 = 2,08333 x 9 mesi = 18,75 gg.) per un totale di giorni pari a 5 + 19 = 24

Il mese di aprile è stato conteggiato per intero in quanto il numero di giorni di servizio prestati è superiore a 15 mentre quello di 18,75 viene arrotondato a 19.

CESSIONE DELLE FERIE E DEI PERMESSI

PER FESTIVITÀ SOPPRESSE (FERIE SOLIDALI)

Anche per questo argomento cominciamo col riportare quanto è previsto dal CCNL AF

In attuazione di quanto previsto dall'art. 24 del D. Lgs. n. 151/2015, i lavoratori potranno cedere volontariamente:

le ferie maturate e non fruiti nell'anno precedente, eccedenti le 20 o le 24 giornate di ferie spettanti in caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro, rispettivamente, su 5 o 6 giorni;

le ferie maturate in corso d'anno, eccedenti le 20 o le 24 giornate di ferie spettanti in caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro, rispettivamente, su 5 o 6 giorni;

le quattro giornate di permesso per festività sopresse previste all'art. 29, punto 4, del presente CCNL.

La cessione delle ferie e dei permessi per festività sopresse è consentita in favore dei lavoratori che abbiano esaurito le giornate di ferie e le giornate di permesso per festività sopresse e debbano assistere figli minori che, per particolari condizioni di salute debitamente documentate, necessitano di cure costanti.

La cessione dovrà avvenire a giornata intera o a mezza giornata per le ferie e a giornata intera per i permessi per festività sopresse, nel rispetto delle modalità di fruizione previste dal presente CCNL e dall'eventuale contratto aziendale.



Le modalità di applicazione del presente punto saranno definite dalle aziende entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del presente CCNL.

Le disposizioni del presente articolo saranno applicate nel rispetto del D. Lgs. n. 196/2003 in materia di protezione dei dati personali.

Il D. Lgs. 151/2015 prevede la possibilità di cedere gratuitamente ad un / una collega dipendente dal medesimo datore di lavoro le proprie ferie o i riposi già maturati al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dal CCNL di riferimento.



Di nuovo ferie d'ufficio.
Se lo avessi saputo mi sarei organizzato e sarei andato in qualche bel posto

Linea Diretta ... e inDiretta

(a cura di Roberto Spadino)

Sappiamo tutto sulle ferie?

3^a e ultima parte

continua da pagina 4

Possiamo notare come il D. Lgs. demandi alla contrattazione i dettagli per concretizzare tale opportunità e pertanto, passiamo a vedere le differenze esistenti tra le due normative (oltre ad alcune norme stabilite in ambito FSI).

Il CCNL AF consente la cessione delle giornate di ferie che eccedano le 4 settimane garantite ad ogni lavoratore (quelle già maturate e non utilizzate il precedente anno e quelle maturate nell'anno in corso). Inoltre, contempla la possibilità di cedere le 4 giornate per festività sopresse, ma non i riposi. Dovendo garantire le 4 settimane di ferie è evidente che il personale che ha meno di 8 anni di anzianità non può cedere le proprie ferie ma può farlo per i 4 RFS.

Il D. Lgs. 151/2003 disciplina che la cessione possa avvenire nei confronti di un dipendente dallo stesso datore di lavoro mentre FSI estende tale possibilità fra coloro che appartengono alla stessa Società e i permessi di cui all'art. 14 del Contratto aziendale di Gruppo FS Italiane 16.12.2016 (max 3 giornate) ove spettanti, non possono essere oggetto di cessione.

Sempre in ambito FSI è possibile cedere le giornate ad un singolo lavoratore o al Fondo Collettivo dal quale verranno attinte le giornate (o mezza giornata se usufruibili) per coloro che abbiano i requisiti richiesti ed al termine dell'anno le eventuali giornate di ferie rimanenti passeranno nel Fondo del nuovo anno.

I permessi per festività sopresse se non utilizzati entro l'anno vengono persi in quanto, come regola generale, devono essere fruiti nel corso dell'anno di maturazione.

CONGEDO PER LE DONNE VITTIME

DI VIOLENZA DI GENERE

Una particolare tipologia di ferie è quella prevista per le lavoratrici dipendenti vittime di violenza di genere. Può essere richiesta dalle lavoratrici che sono state inserite in un percorso di protezione che deve essere certificato da un centro antiviolenza o dai servizi sociali del comune di residenza o da una struttura dedicata, a indirizzo segreto, che fornisce un alloggio sicuro alle donne, vittime di violenza e ai loro bambini (casa rifugio).

Le assenze (per un massimo di tre mesi) possono essere richieste al datore di lavoro sia a giorni che ad ore che deve necessariamente autorizzarle. Devono, salvo casi oggettivamente rilevanti, essere richieste indicando il periodo di inizio e fine con un preavviso minimo di sette giorni. Alla richiesta dovrà essere allegata la documentazione attestante il percorso di protezione rilasciata dalle strutture precedentemente indicate.

A differenza delle "normali" ferie, il datore di lavoro non può subordinare in alcun modo la loro concessione e deve necessariamente autorizzarle.

Il CCNL AF ed il CCAL FSI non prevedono ulteriori aspetti a riguardo. L'aspetto retributivo stabilito dalla norma generale stabilisce per tali assenze un'indennità pari al 100% delle voci fisse e continuative della retribuzione. Il periodo è coperto da contribuzione figurativa ed è utile sia ai fini dell'anzianità di servizio che alla maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

A richiesta della lavoratrice è previsto, inoltre, il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ove disponibile in organico.

SANZIONI AL DATORE DI LAVORO CHE CAUSA

LA MANCATA FRUIZIONE DELLE FERIE

Se il dipendente non esaurisce le ferie obbligatorie (4 settimane) maturate nell'anno, entro il 30 giugno del secondo anno successivo il datore di lavoro dovrà comunque versare i contributi previdenziali e assistenziali per tali giornate oltre a pagare una

sanzione amministrativa commisurata al numero di dipendenti che non ne hanno fruito.

Il Ministero del Lavoro (Nota 18 ottobre 2006, prot. n. 25/1/0004908) ha precisato che, "qualora la fruizione delle ferie, come da contratto collettivo o da programma concordato tra datore e lavoratore, venga impedita da eventi di malattia, da infortuni o maternità, non si ha violazione delle norme di legge e le parti concorderanno tra loro l'individuazione di un nuovo periodo, considerando sempre in via prioritaria gli interessi dell'impresa".

COINCIDENZA DI UNA GIORNATA FERIE

CON UNA FESTIVITÀ

Qualora durante un periodo di ferie dovesse ricadere una delle giornate festive contrattualmente previste, la durata del numero di ferie si riduce di un giorno in quanto la giornata festiva non può essere computata come giornata di ferie. Stessa analogia esiste per la giornata di sciopero che non può coincidere con una giornata di riposo (un lavoratore che viene chiamato nella sua giornata di riposo di turno per effettuare una prestazione lavorativa durante uno sciopero se si dichiara non disponibile ad andare in servizio deve essere considerato di riposo).

TRATTAMENTO FISCALE DELLE FERIE PAGATE

Questo argomento, se affrontato nel 2014 avrebbe avuto una spiegazione diversa. Nel tempo, ci sono stati pronunciamenti contrastanti in quanto generalmente, ogni somma derivante dal rapporto di lavoro percepita dal dipendente è soggetta al regime fiscale e previdenziale. Quando invece, questa viene corrisposta a risarcimento di un danno, non può essere considerata guadagno e non rientrando a far parte del reddito non ha carattere di natura retributiva. Per tale motivo questi importi non sono sottoposti a contribuzione previdenziale e fiscale. In tal senso si sono espresse la quarta sezione della Commissione tributaria regionale del Lazio (sentenza 89/04/2013), la Corte Costituzionale (sentenza 286 del 20 novembre 2013) e la Corte di Cassazione (sentenze 10341 dell'11 maggio 2011 e 11462 del 19 aprile 2012) che hanno stabilito l'intassabilità di tali somme.



D'altro canto, una recente ordinanza della Corte di Cassazione (n. 13473 del 29-05-2018) è entrata maggiormente nel merito e ha stabilito "l'indennità sostitutiva di ferie non godute è assoggettabile a contribuzione previdenziale a norma dell'articolo 12 della legge 153/1969, sia perché, essendo in rapporto di corresponsività con le prestazioni lavorative effettuate nel periodo di tempo che avrebbe dovuto essere dedicato al riposo, ha carattere retributivo e gode della garanzia prestata dall'articolo 2126 del codice civile, a favore delle prestazioni effettuate con violazione di norme poste a tutela del lavoratore, sia perché un eventuale suo concorrente profilo risarcitorio - oggi pur escluso dal sopravvenuto articolo 10 del Dlgs 66/2003, come modificato dal Dlgs 213/2004, in attuazione della direttiva n. 93/104/CE - non escluderebbe la riconducibilità all'ampia nozione di retribuzione imponible delineata dal citato articolo 12, costituendo essa comunque un'attribuzione patrimoniale riconosciuta a favore del lavoratore in dipendenza del rapporto di lavoro e non essendo ricompresa nella elencazione tassativa delle erogazioni escluse dalla contribuzione". In pratica l'indennità per le ferie non fruita ha natura mista, in quanto ha sia un carattere risarcitorio che retributivo, poiché connessa al rapporto contrattuale lavorativo e rappresenta il corrispettivo dell'attività lavorativa retribuita per un periodo temporale non legato all'effettiva prestazione, ma riservato al godimento delle ferie annuali e che per analogia deve essere sottoposto a tassazione e ritenute previdenziali. Dopo tale pronuncia l'Ordinanza 5482/2019 della Suprema Corte ha definitivamente sancito che tale somma deve essere sottoposta a ritenuta fiscale.

PERMESSI PER LUTTO

Ultimo argomento che affrontiamo riguarda un aspetto non facente parte della normativa riguardante le ferie in senso stretto ma comunque legato a tale argomento. Fonte di quesiti da parte del personale riguarda i permessi per lutto e per congedo matrimoniale.

Si rammenta che quanto discende da diritti derivanti dal matrimonio deve essere inteso valido anche in caso di unione civile.

Ogni lavoratore dipendente ha diritto, per legge, a tre giorni lavorativi all'anno di permesso retribuito per lutto familiare, ossia per la morte del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente.

La norma discende dalla legge 53/2000:

Articolo 4 (Congedi per eventi e cause particolari)

La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso re-

tribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge (anche legalmente separato) o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

Riguardo al grado di parentela, questo viene calcolato attraverso il numero dei passaggi che intercorrono fra i due soggetti partendo dall'interessato fino ad arrivare al capostipite che è in comune e ridiscendere fino all'altro congiunto. Fatto questo si sottrae 1 e si verifica qual è il grado di parentela intercorrente. Ad esempio, per i fratelli si parte dall'interessato (1), si arriva al capostipite che è il padre (2) e si ridiscende al fratello (3). Sottraendo dal 3 il numero 1 si ottiene che il fratello è parente di 2° grado. I famosi "cugini di 1° grado" in realtà sono di 4° grado: (interessato, padre, nonno, zio e cugino (5 - 1 = 4).

Pertanto, i permessi per lutto sono riservati esclusivamente a: genitori, figli, nonni, nipoti, fratelli e sorelle. Come si può notare, la norma non estende il diritto all'assenza per gli affini, ossia i parenti del coniuge e quindi, nel caso ricorrente del decesso del suocero (o suocera) non si ha titolo a tale permesso.

Il termine per poter usufruire del permesso è di sette giorni dal decesso. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi. Il permesso per lutto interrompe le ferie.

Infine, riportiamo alcuni quesiti che ci sono stati posti nel tempo da vari colleghi aventi per oggetto quanto sopra riportato.

D. Il datore di lavoro può attribuire giornate di ferie nel caso in cui non ci sia proficua utilizzazione nel normale turno di lavoro?

R. La risposta è NO. Le giornate di ferie hanno la funzione di recuperare delle energie psico-fisiche del dipendente che nel caso in questione verrebbe meno in quanto utilizzate per motivazioni diverse da quelle previste dall'art. 2109 del Codice Civile. Stesso discorso vale per eventuali riposi / riposi compensativi arretrati.

D. È possibile chiedere le ferie durante il periodo natalizio?

R. Nel periodo delle festività natalizie, le ferie possono essere chieste e se possibile, concesse (così come accade nel periodo di ferie turnificate). È peraltro improbabile che possano essere concesse per l'intero periodo non per motivi normativi ma per consentire anche ad altri lavoratori di fruire di alcune in tali giornate.

D. È vero che le ferie non richieste possono essere perse?

R. È difficile ma non impossibile. Quando si realizza il trascinarsi delle ferie all'anno successivo, le stesse devono essere fruiti entro il limite massimo stabilito che la nostra legislazione stabilisce in 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione. È consentito alla contrattazione collettiva la possibilità di adottare una diversa disciplina. Il CCNL AF prevede la fruizione entro il 30 settembre dell'anno successivo. Tale periodo viene prorogato in caso di assenze prolungate dovute ad altri eventi (malattia, infortunio, maternità, cassa integrazione guadagni) e rimane sospeso - per una durata pari a quella dovuta all'impedimento.

Verificandosi la presenza di giornate di ferie "prossime" alla scadenza, il datore di lavoro ha l'obbligo di informare, in tempo utile, il dipendente della necessità di sfogare tali giornate e deve anche mettere in atto tutte le misure idonee per rendere effettivo il diritto della fruizione delle ferie.

Se il lavoratore non dovesse mettersi nella condizione di fruire di tali giornate, non è previsto che il datore di lavoro debba metterlo in ferie forzate ma dopo aver assolto a tale obbligo, il diritto ad usufruire di tali giornate decade così come accade anche per la corresponsione della relativa indennità.

Di contro, se l'azienda non dimostra di aver adottato tutti i comportamenti sopra descritti, è passibile di sanzione per non aver ottemperato all'obbligo della irrinunciabilità al godimento delle ferie ed il lavoratore mantiene il diritto all'indennità sostitutiva "idonea a compensare il danno costituito dalla perdita di un bene al cui soddisfacimento l'istituto delle ferie è destinato".

D. Il numero delle giornate di ferie che appare sul cedolino di stipendio è inferiore a quelle reali. L'ho fatto presente e mi hanno risposto "non fa niente". Che cosa devo fare?

R. Prima di tutto chiariamo che non è obbligatorio riportare sul cedolino il numero delle giornate di ferie. Ove presenti (quasi sempre) sono indicative e non certificano il numero delle giornate in capo al lavoratore. Se ad esempio, è riportato un numero inferiore rispetto a quelle effettive le stesse non sono da considerare perse.

D. Ho fruito del congedo matrimoniale 21 anni fa e vedova, mi sto risposando. Ho nuovamente titolo ai 15 giorni di assenza?

R. Tale congedo spetta di diritto a tutti i lavoratori che contraggono matrimonio civile o concordatario. La sua durata massima è di 15 giorni e questi devono essere fruiti in un unico periodo consecutivo in cui dovranno essere conteggiati anche i riposi e le eventuali festività. Al rientro in servizio deve essere formalmente documentato. ■



Una ricorrenza, un insegnamento

IL S.A.P.S. COMPIE 50 ANNI

L'anniversario del Sindacato Autonomo Personale di Stazione è una ricorrenza che ci fa tornare agli albori dell'attività sindacale, alle lotte per il salario, al sacrificio di tanti ferrovieri che rivendicavano – ancor prima di aumenti economici o migliorie normative – il rispetto per il servizio che davano al Paese ed un reale miglioramento delle loro condizioni di lavoro.

Come in occasioni simili (l'indipendenza di una Nazione, la nascita di un figlio o una vittoria sportiva) un anniversario non è mai una data fine a se stessa. Perché quel momento non rappresenta l'inizio ma la fine di un grande sforzo per cambiare la propria vita, per pensare come collettivo e non come singolo, per dare valore ad un impegno durato anni, mesi o settimane.

Il nostro ricordo passa dunque dalla storia di un Sindacalismo Autonomo nato a metà degli anni '60, 15 anni dopo dalla scissione confederale che vide la rottura dell'unità sindacale e la nascita di quella che oggi chiamiamo Triplice. Quella scelta, intrisa di motivazioni politiche, si rivelò non in grado di dare le risposte che i lavoratori si attendevano in termini di orario, salario e diritti. Men che meno nel settore delle ferrovie i cui lavoratori erano relegati agli ultimi posti del potere di acquisto dei salari del Pubblico Impiego.

Nacque così, nel lontano 1964, la F.I.S.A.F.S., la Federazione dei Sindacati Autonomi delle Ferrovie dello Stato per volere dei lavoratori degli Uffici, del Macchina e dello S.N.A.C.S. – il Sindacato dei Capi

Stazione – che rappresenterà l'embrione dell'odierno S.A.P.S.. Solo per curiosità ci piace segnalare che pure "La Nostra Stazione" ha un precursore: è il mensile sindacale "il Capostazione" che fece uscire il suo primo numero nel lontano 1965.

La forza del consenso: il peso ed il consenso della FISAFS nello scenario degli anni '70 si manifestarono con gli scioperi del 1975 che affran-



carono i ferrovieri dall'ultimo posto delle retribuzioni statali per merito di un nuovo Contratto frutto tutto delle lotte del nuovo Sindacato Autonomo. Una serie di scioperi con percentuali altissime di adesione vanamente contrastati dai Sindacati Confederali che cercarono, persino con il crumiraggio organizzato, di mettere a tacere la volontà dei lavoratori.

Il lungo viaggio del Personale di Stazione: dentro queste battaglie il Sindacato delle Stazioni espresse tutto l'appoggio ed il consenso pos-



sibile dopo che, nel 1971, il 3° Congresso Nazionale dello S.N.A.C.S. aprì le porte del Sindacato a tutti i profili della Circolazione, della Commerciale e della Manovra diventando, di fatto, l'Organizzazione pluriprofessionale che ancora oggi noi rappresentiamo.



Gli anni '80 e '90: le battaglie per affrancare i ferrovieri dai lacci del Pubblico Impiego, la Riforma del 1985 e la trasformazione da Azienda Autonoma in Ente FS, il Contratto 1990-'92 (dove fu centrale il ruolo della FISAFS nella costruzione del miglior CCNL nella storia recente delle FS) sino ad arrivare alla "Divisionalizzazione" di fine millennio che pose le basi alla mutazione in S.p.A. dell'attuale Gruppo FS. Questo ventennio vide la FISAFS al centro delle lotte sindacali di quegli anni divenendo il terzo Sindacato nel panorama ferroviario e contribuendo a mettere i presupposti per la nascita del nuovo soggetto sindacale, l'OR.S.A. Ferrovie, nella quale oltre alla FISAFS confluì anche il più importante Sindacato di mestiere del settore Macchina: il CO.M.U.. Dentro questa nuova aggregazione sindacale il S.A.P.S. ha svolto un ruolo primario di rappresentanza e tutela delle istanze del Personale di Stazione ottenendo importanti risultati nel riconoscimento delle figure di Capo Stazione nelle sale CCC, dello Specialista Tecnico Commerciale in ambito Vendita e Assistenza, dei TPT nell'area Cargo senza dimenticare la forte presenza in MIST e nelle Imprese Private Merci.

Il ruolo de "La Nostra Stazione": uno dei più longevi giornali di notizie sindacali nel settore delle ferrovie. Agli albori si chiamava "il Capostazione", fondato dallo S.N.A.C.S. nel 1965 3 anni dopo la sua nascita, per poi cam-

biare denominazione in "La Stazione" per dare voce alle problematiche dei profili di tutto il settore. Letto e divulgato in ogni stazione e in ogni biglietteria ad inizio anni '80 muta ancora in "La Nuova Stazione" (1982) sino ad assumere l'attuale veste grafica e la relativa testata.

Una storia di lotte, di battaglie vinte e perse ma sempre con la capacità di cogliere e di rappresentare le rivendicazioni dei tanti ferrovieri che ogni giorno aprono una stazione o una biglietteria, che si siedono davanti ad un computer per accompagnare il viaggio in sicurezza di un treno o per formare un treno e garantire la partenza di merci indispensabili. Lavoratori che sanno il valore del loro servizio al Paese e chiedono unicamente di veder riconosciuta la loro professionalità e rispettata la loro mansione.

Il S.A.P.S., oggi come allora. Per questo l'abbiamo festeggiato lo scorso novembre e continuiamo a coltivarne la memoria quale insegnamento per il futuro: sapere chi siamo per sapere cosa rappresentiamo.

TANTI AUGURI E LUNGA VITA AL S.A.P.S.!



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

LA PEZZA

Alla fine dalla montagna spuntò il topolino. Il superamento di "Quota100" che, secondo i rumors di Palazzo Chigi (e non solo) doveva preludere ad una riforma delle pensioni strutturale e permanente non ha prodotto che l'ennesimo slittamento ad altra data. Lo scontro dentro e fuori il Parlamento ha portato, come spesso accade, ad una sorta di armistizio che mette "una pezza" lunga un anno portando il 100 a 102, confermando Opzione Donna per il solo 2022 e lasciando l'anno in corso quale spazio temporale per provare a costruire un accordo di vero superamento della Legge Fornero. Il rischio reale è, infatti, che davanti all'impossibilità di convergere su un testo condiviso quel provvedimento - tanto avversato - torni prepotentemente

alla ribalta. L'OR.S.A. Confederale questo lo sa bene e con il dovuto anticipo rispetto alla ripresa del confronto Governo - Sindacati (sempre i soliti...) ha messo in fila le vere emergenze per la tenuta dei conti ed il futuro dei pensionati, non senza esprimere tutte le perplessità di una Legge di Bilancio che ha solo spostato in là i nodi da sciogliere: i giovani, le donne, l'assegno, la previdenza e l'assistenza. Sullo sfondo resta il tema della rappresentatività e dell'interlocuzione con le parti sociali. Mentre il mondo del lavoro cambia, la Triplice Sindacale si vede scavalcata dal Sindacalismo Autonomo in settori fondamentali quali trasporti, scuola, sanità anche il Governo delle "larghe maggioranze" conferma di avere "le strette vedute" dei



precedenti Esecutivi ritenendo esaustivo il dialogo solo con Cgil-Cisl e Uil. Nel ribadire che solo la pluralità di voci e di rappresentanza può portare ad una intesa di così alto profilo, quello che temiamo possa uscire dai tavoli tecnici al Ministero del Lavoro è l'ennesima mezza riforma che non dia le risposte che i lavoratori si attendono: un assegno dignitoso ai pensionati del futuro, il riconoscimento del lavoro femminile in azienda ed in famiglia, la separazione dell'assistenza dalla previdenza intervenendo sulle disuguaglianze del fisco. Il coraggio del confronto è il viatico per il coraggio delle scelte, quelle che in tema di pensioni sono sinora mancate.



SEGRETERIA GENERALE
Via Magenta 13 - 00185 Roma
www.sindacatoorsa.it
sg.orsa@sindacatoorsa.it
PEC: sg.orsa@pec.sindacatoorsa.it
Tel. 06 44 567 89
Fax 06 44 529 37

Presidenza del Consiglio dei Ministri
Ministeri Competenti

Oggetto: Riforma delle Pensioni e Legge di Bilancio

In premessa, nel constatare una significativa compressione delle relazioni e interlocuzioni sindacali, per lo meno con il mondo sindacale cosiddetto autonomo e di base, la scrivente Confederazione OR.S.A. registra la mancata convocazione in riunioni su materie sociali tra le quali pensioni, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, tutela dell'occupazione, fisco, Protocollo con le parti sociali sul PNRR. Non semplicemente per delle brevi informative e comunicazioni, la scrivente rileva la necessità di un confronto preventivo sulle riforme importanti che necessitano per il Paese e per il mondo del lavoro. Non vorremmo interpretare la parziale convocazione dei soggetti sindacali quale improprio compiacimento del monopolio della rappresentanza, assai lontano dall'auspicata democrazia partecipata che nella fattispecie si realizza con il coinvolgimento di tutte le parti sociali.

Il tema delle pensioni che in questi giorni occupa il Governo è una piaga economica e sociale che resterà tale fin quando non si affronterà il problema attraverso l'analisi dettagliata di tutte le componenti che incidono sulla sostenibilità della spesa, nonché delle possibili soluzioni volte a creare nuove entrate contributive che dovranno garantire la pensione anche alle giovani generazioni.

In un Paese che, dopo la Legge Fornero, nella graduatoria dall'OCSE si è posizionato fra i Paesi europei con i requisiti più gravosi per l'accesso alla pensione; il paventato azzeramento della quota 100 e il progetto di recupero del disavanzo con interventi che agiscono, ancora una volta, sull'aumento dell'età pensionabile, è un evidente passo indietro e si configura come soluzione senza ambizioni a lungo termine, che punta solo ad aggiustare i conti in modo transitorio senza guardare al futuro.

La Confederazione OR.S.A. giudica penalizzante la mediazione del Governo orientata a mantenere provvisoriamente Quota 102 per avviare il successivo rientro alle rigidità della Legge Fornero che teorizza di tutele per le nuove generazioni ma nel concreto costringe all'attività lavorativa gli italiani in età avanzata e lascia i giovani nel limbo della disoccupazione o, nel migliore dei casi, nell'insicurezza del precariato.

Inoltre, lo schema proposto dal Governo lascerebbe andare in pensione anticipata poche decine di migliaia di lavoratori il primo anno, penalizzando fortemente i lavoratori che oggi hanno 61-62 anni d'età e 37 di contributi. Costoro, se quota 100 (62 + 38) fosse stata confermata, sarebbero potuti andare in pensione l'anno prossimo. Invece, con Quota 102 (64+38) nel 2022 ed eventuale Quota 104 (66+38) nel 2023, non potrebbero più andare in pensione e dovrebbero aspettare fino al 2026 per raggiungere la normale pensione di vecchiaia o anticipata.

E' sbagliato, ripetitivo e anacronistico l'ennesimo tentativo di riequilibrare il sistema pre-

videnziale solo con il contenimento della spesa che si traduce nel prolungamento dell'attività lavorativa per soggetti in terza età che, giocoforza, per questioni fisiologiche, non saranno nelle condizioni di tenere i ritmi di produttività richiesti per il rilancio del Paese post-pandemia. Con tale sistema si ingenera l'invecchiamento della platea dei lavoratori e si chiudono le porte alle giovani potenzialità, indispensabili per tenere il confronto col resto d'Europa in tema di produzione.

Il progetto di contenere il deficit del sistema previdenziale solo con il taglio alla spesa è fallito più volte, è il momento di valorizzare la seconda voce del bilancio, quella delle entrate. Per pareggiare i conti della Previdenza serve un incremento delle entrate contributive, significa che il Governo, invece di prospettare un esercito di ultrasessantenni costretti in fabbrica per non gravare sulle casse pubbliche, deve creare le condizioni per aumentare i livelli occupazionali con il ricambio generazionale. Bisogna inserire nel sistema nuova linfa in grado di tenere i ritmi di produzione e al contempo implementare, con nuova contribuzione, il finanziamento della previdenza che in Italia resta un obbligo, no una regalia; un diritto inalienabile che gli italiani sovvenzionano durante la vita lavorativa e hanno la legittima aspettativa di fruirne in vecchiaia, nella misura sufficiente a garantire un'esistenza decorosa.



L'aumento dell'occupazione stabile corrisponde a un aumento delle entrate previdenziali e si pone come elemento essenziale per il riequilibrio economico del sistema. Il concetto è bene esposto nel rapporto dal Centro Studi e Ricerche di Itinerari Previdenziali n° 6 del 2019 che evidenzia come nel bilancio della spesa e delle entrate previdenziali i saldi sono peggiorati fino al 1995. Successivamente, con gli effetti della Legge di Riforma n. 335 (Legge Dini), si sono avuti per oltre un decennio andamenti gradualmente convergenti di entrate e uscite, fino ad arrivare a un quasi pareggio dei conti previdenziali nel 2008. Dopo tale anno, le conseguenze della prolungata crisi si sono manifestate in modo evidente con il calo dei livelli occupazionali, la brusca frenata delle entrate contributive e il conseguente nuovo peggioramento dei saldi che hanno imboccato il trend negativo fino ai nostri giorni. Ciò dimostra che il bilancio della Previdenza va in crisi quando aumenta la di-

soccupazione e conferma il fallimento del modello Fornero che affronta il disavanzo solo con l'aumento del requisito anagrafico per l'accesso alla pensione. Scelta evidentemente improduttiva che invecchia il panorama lavorativo, non risana i conti in modo definitivo e si limita ad aggiustarli provvisoriamente sulla carta, trascurando gli effetti futuri e nella vita di tutti i giorni.

Nella Legge di Bilancio pensata dall'attuale Esecutivo si prevede una crescita del 6% a parziale recupero del recesso economico patito per effetto della pandemia. Da una prima analisi delle misure previste dal Governo si trae la sensazione di una previsione prettamente "tecnica" della crescita che non si tradurrà in concreto benessere diffuso. E' difficile immaginare un miglioramento dello stato sociale, parallelo alla crescita teorica, che si dovrebbe ottenere con una Legge di Bilancio comprendente l'aumento dell'età pensionabile, il taglio nominale delle tasse che non privilegia i redditi più bassi e l'insufficiente investimento per le assunzioni, limitate alle Amministrazioni dello Stato e agli Enti pubblici.

Per migliorare il Welfare, ma anche per sanare il bilancio della Previdenza, c'è bisogno di un'equa distribuzione delle risorse e di nuova occupazione che non si ottiene aumentando progressivamente l'età pensionabile o investendo sparute risorse nel fondo delle assunzioni solo in ambito pubblico. L'Italia necessita di una seria riforma delle politiche del lavoro per superare i contratti a termine, il lavoro somministrato, il precariato diffuso alla base delle insicurezze sociali e del fenomeno dei lavoratori poveri che saranno pensionati poveri, ove arrivassero a raggiungere la quiescenza. L'ultima riduzione dell'orario di lavoro per via legislativa in Italia è avvenuta più di 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. L'ipotesi di "lavorare meno a parità di salario", avanzata dal presidente dell'INPS - Pasquale Tridico - è da prendere in seria considerazione. Laddove in Europa si lavora meno, si osserva una maggiore partecipazione al mercato del lavoro e una stabilità del sistema pensionistico. Non vi è dubbio che in tema di occupazione, produzione e stabilità economica Germania e Francia, che da tempo hanno provveduto alla riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario, sono decisamente avanti rispetto a Italia e Grecia che adottano un orario di lavoro più gravoso fissato a vecchi standard.

Investendo sulla riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario, si attiverebbe l'incremento dell'occupazione con giovani lavoratori immessi nel ciclo produttivo che, al contempo, versando nuovi contributi nelle casse della Previdenza, parteciperebbero significativamente al riequilibrio del sistema nel medio lungo termine. Solo con la riduzione dell'orario di lavoro che punta anche a una vita lavorativa meno usurante, sarebbe giustificabile e compreso l'eventuale aumento dell'età pensionabile.

L'intero sistema Italia, Previdenza compresa,

necessita di nuovi posti di lavoro che (ci sia consentito l'appunto) non si creano con lo sblocco dei licenziamenti o garantendo impunità alle imprese che dopo aver tratto profitto nel nostro territorio, delocalizzano i siti produttivi nella smaniosa ricerca di manodopera a basso costo nei Paesi meno sviluppati con lavoratori senza diritti.

Occorrono nuove politiche attive e meno politiche assistenziali del lavoro, al contrario della riduzione degli oneri previdenziali, dei bonus e dei sussidi, servono innovative riorganizzazioni del lavoro che tutelino l'occupazione, la salute del lavoratore, nonché la sua aspettativa di vita in una vecchiaia in buona salute, prevenendo e riducendo l'incidenza della non autosufficienza tra le persone anziane, enormemente diffusa nel nostro Paese. Reintrodurre la flessibilità in uscita dal mondo del lavoro, che la riforma Monti-Fornero ha annullato, non significa sostituire una Quota con un'altra né tanto meno nuove salvaguardie, quanto piuttosto una definitiva sistemazione della Previdenza, a partire dall'equiparazione delle regole di pensionamento previste per i cosiddetti contributivi puri e le giovani generazioni che si troveranno a lavorare fino a 71 anni e più.

Se facciamo tutto questo, il sistema pensionistico in Italia sarà sostenibile per le future generazioni anche dopo il 2040, tutelando certezze ed equità a tutti i cittadini, restituendo i diritti ai pensionati, ai lavoratori che sono prossimi alla pensione e ai giovani che dovranno maturarla.

In tal senso è auspicabile il ripristino e il rispetto del criterio della perequazione automatica delle pensioni, introdotto con la L. 388/2000, per porre fine all'ultradecennale prelievo sulle pensioni in essere, che continua a togliere diritti previdenziali acquisiti e consolidati. Così come, è arrivato il momento di far cessare il perseverare di un accanimento di così lunga durata nei confronti delle pensioni di reversibilità che non sono catalogabili nell'assistenzialismo fine a se stesso perché derivano dal pagamento di una specifica contribuzione del lavoratore per tutelare, nell'evento morte, i familiari senza reddito.

Il sistema pensionistico ha bisogno di una riforma profonda che lo liberi da tutte le contraddizioni sommatosi nel corso dei decenni. Una riforma che punti a un sistema più equo ed equilibrato da restituire al suo vero ruolo di sostegno alle persone che escono dall'attività lavorativa, liberandolo dal peso del costo per le pensioni di assistenza che devono essere messe a carico della fiscalità generale.

Per quanto riguarda l'annunciata riforma fiscale, la Confederazione OR.S.A. rileva che l'attuale sistema di prelievo fiscale è mal distribuito e particolarmente gravoso per i redditi da pensione e da lavoro dipendente, risultando "simbolico" per i redditi da capitale finanziario, immobiliare e plusvalori, così da escludere importanti categorie di reddito dal concetto di progressività. In particolare, lo stato attuale dell'IRPEF nell'aliquota iniziale del 23% colpisce i lavoratori e i pensionati meno abbienti che nella tabella Irpef in vigore nel 1974 erano gravati da un'aliquota iniziale limitata al 10%; invece, nell'aliquota del 43%

salva i redditi miliardari di soggetti che possiedono un patrimonio non comune che nella tabella Irpef in vigore nel 1974 erano tassati con un'aliquota finale del 72%.

Lavoro e sicurezza, vigilanza e prevenzione, sono le combinazioni di cui si deve assolutamente tenere conto per far cessare i morti sul lavoro. La salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro deve essere perseguita prioritariamente, prima di qualsiasi altro interesse e/o profitto, con investimenti, promuovendo costantemente comportamenti virtuosi atti a formare una cultura della sicurezza. In tal senso, OR.S.A. auspica l'istituzione di un Fondo nazionale di sostegno per le famiglie e i minori orfani di caduti sul lavoro.

La Confederazione ORSA, è interessata altresì ad esporre proposte e contributi affinché non si creino condizioni per licenziamenti selvaggi e di massa, si impediscano le delocalizzazioni dei siti produttivi, la vendita delle imprese strategiche del Paese, nonché la liberalizzazione e la privatizzazione dei servizi pubblici, sociali e strategici.

Nella fattispecie della riforma pensionistica in discussione la Confederazione OR.S.A. rivede:

- Riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario per creare nuova occupazione e conseguente incremento delle entrate nelle casse della Previdenza;
- Contribuzione previdenziale, almeno figurativa, durante i periodi di effettiva disoccupazione;
- Flessibilità in uscita a 62 anni di età per tutti senza alcuna penalizzazione;
- Pensione anticipata per tutti con 41 anni di contributi;
- Pensione di garanzia per i giovani;
- Ampliamento della platea di lavori gravosi / usuranti con particolare riferimento a:
 - Ferrovieri addetti alle attività di sicurezza che, al contrario degli altri lavoratori dei trasporti, sono rimasti ingiustamente fuori dalle tutele per i lavori usuranti a causa di un clamoroso errore contenuto nel comma 18 dell'art. 24 della legge Fornero 2011.
 - Portuali, inspiegabilmente esclusi nonostante la loro mansione operativa preveda una turnazione h24 con annessa turnazione notturna. Lavoro altamente rischioso e usurante che prevede la contiguità con merce pericolosa. I portuali svolgono mansioni gravose comprendenti la guida di mezzi pesanti, operazioni con carichi sospesi anche in condizioni meteo avverse, lavorazioni a bordo nave con utilizzo di attrezzatura rischiosa in luogo rischioso.
- Valorizzazione del lavoro di cura delle donne, con un anticipo in uscita di 12 mesi per ogni figlio;
- Estensione della 14esima mensilità a una platea più ampia di pensionati.

Rimanendo a disposizione per ogni utile incontro e confronto, porgiamo distinti saluti. ■



Il Segretario Generale
Mariano Massaro

1971 - 2021

50° anniversario

S.N.P.S.

OR.S.A. FERROVIE

Accanto ai ferrovieri