



L'editoriale

di Alessandro Trevisan

Le promesse pre-elettorali CHIEDERE CONTO

Dall'errore "comma-articolo" della Legge Fornero che ha scippato ai ferrovieri dell'esercizio il sacrosanto diritto ad una pensione correlata alla gravosità ed all'usura del loro lavoro, alla continua erosione del diritto di sciopero con le iniziative di una Commissione di Garanzia sempre più protesa alla ricerca, non tanto delle ragioni della conflittualità, ma del modo di sterilizzare le proteste riducendo sempre di più gli spazi di lotta dei lavoratori.

Dalle scelte sui tempi ed i modi di liberalizzare il servizio ferroviario tenendo conto non solo delle regole del libero mercato e delle esigenze dei competitor, ma anche dei diritti delle maestranze ad un Contratto di Sistema (o della Mobilità) realmente esigibile in tutte le Aziende, fino alle regole sulla rappresentanza sindacale che non possono essere oggetto di accordi pattizi e parziali sottoscritti dai (e per) i "soliti noti".

Questi i veri temi del lavoro nei trasporti, questi i nodi da sciogliere, queste le ragioni - a partire da pensioni e diritto di sciopero - che hanno portato OR.S.A. Ferrovie a proclamare una giornata di lotta lo scorso 17 dicembre.

Uno sciopero "di testimonianza" - come l'abbiamo chiamato nel precedente editoriale - ed i lavoratori della Circolazione, della manovra, della Commerciale e del settore Merci hanno dato la loro risposta: SI sono temi fortemente sentiti dai ferrovieri, temi sui quali la politica deve esprimersi non con slogan elettorali, ma con concrete proposte di Legge. Quelle che dovrebbero venire declinate in una campagna elettorale sinora caratterizzata, invece, dall'azzuffarsi per le candidature, dalle promesse più disparate su tasse, lavoro e bonus vari senza un reale piano di reperimento delle risorse necessarie con, nello sfondo, l'occhio vigile di Bruxelles ed i vincoli di bilancio.

Chi conosce l'OR.S.A. e la sua linea sindacale, chi segue le sue iniziative e condivide le sue proposte sa che questa Organizzazione non ha mai sposato cause di partito né si è mai schierata per questa o quella corrente politica: l'autonomia è nel Dna dell'OR.S.A., oltre che nel suo Statuto, assieme alla convinzione che il ruolo di contrappeso sociale del Sindacato nei confronti di partiti ed Istituzioni è uno dei cardini della convivenza civile in un Paese democraticamente evoluto ed aperto.

Comu e Fisafs prima, OR.S.A. Ferrovie poi hanno combattuto le battaglie per i diritti dei ferrovieri ai tempi di Prodi (con il Contratto merceologico che si voleva sostituire il CCNL dei ferrovieri), di D'Alema, del Governo Berlusconi ed è stata la prima (e sostanzialmente unica) Organizzazione Sindacale a mobilitare i trasporti contro la politica

continua a pag. 2

Contratto Italo S.p.a. Storia di un eterno rinnovo



Una Società sull'orlo del baratro che si risana con il sacrificio dei suoi 1000 dipendenti e rilancia il suo brand color Ferrari sui binari dell'Alta Velocità italiana, invertendo la negatività degli anni 2014/2015 e portando i bilanci in utile nel 2016 e 2017. Una offerta "irrinunciabile" di vendita che i soci afferrano al volo assieme ai quasi 2,5 miliardi che il fondo americano GIP - Global Infrastructure Partners - ha messo sul piatto di acquisto (e che secondo fonti di

stampa frutterà ad ogni singolo socio dai 94 ai 372 milioni di Euro). Nel mezzo un Contratto di lavoro scaduto da oltre 3 anni, la cassa integrazione nel 2015 ed il disinteresse del management sull'applicazione del CCNL delle Attività Ferroviarie quasi a voler ribadire una idio-sincrasia verso le regole sul lavoro. Ora il tempo stringe e a meno di tre mesi dal closing e dal passaggio societario il nuovo Contratto diventa irrinunciabile e non più rinviabile. Lo hanno detto a chiare lettere i lavoratori di NTV (oggi Italo SpA) nello sciopero del 29 gennaio scorso, lo abbiamo ribadito come ORSA nell'incontro nazionale del 13 febbraio 2018. Si apra il negoziato o si riprenda la lotta.

pag. 3

Linea Diretta ...e Indiretta

Pubblichiamo la seconda ed ultima parte dedicata al Welfare aziendale.

È un approfondimento sulle modalità di richiesta delle prestazioni fornite dal Gruppo FSI ed in particolare sulle modalità di presentazione dei documenti da allegare alla domanda che variano in relazione alla prestazione per la quale si richiede il rimborso.



Ispettorato Nazionale del Lavoro



Un'importante innovazione riguarda la sicurezza sul lavoro: si tratta della creazione dell'INL, Ispettorato Nazionale del Lavoro. Questa nuova istituzione nata il 1° gennaio ha acquisito le competenze dell'INAIL e dell'INPS riguardanti le attività ispettive ma non solo queste, come ad esempio, gli accertamenti in materia di riconoscimento del diritto a prestazioni per infortuni sul lavoro e malattie professionali.

pag. 5

Indiscreto:

La via della Seta

La Cina è più vicina ... per chi?



C'è ad Oriente un leader illuminato e contemporaneamente pragmatico con un immenso tesoro economico ed industriale che ha deciso di sfidare il commercio transatlantico. Come? Riaprendo la Via della Seta di cui parlò per primo Marco Polo nel "Il Milione": un insieme di itinerari terrestri, marittimi e fluviali di circa 8000 chilometri lungo i quali, sin dall'antichità, si snodavano gli scambi culturali e commerciali tra Oriente e Occidente e, in particolare, della seta di cui la Cina mantenne per

secoli il monopolio. A distanza di 550 anni questa via torna prepotentemente d'attualità rappresentando il più grande progetto di investimento mai compiuto prima e superando di almeno 12 volte, al netto dell'inflazione odierna, il celebre Piano Marshall. Nel solo settore delle infrastrutture ferroviarie e portuali, gli investimenti stimati supereranno i 1800 miliardi di dollari in dieci anni. Ferrovia, appunto ed i competitor sui binari di certo non mancano perché il segnale lanciato dai cinesi è forte e chiaro: da parte della superpotenza asiatica c'è la volontà di dare una grande accelerazione del trasporto merci multimodale con il treno colonna vertebrale del traffico internazionale da e verso l'Eurasia e l'Estremo Oriente. Un mercato enorme ed estremamente appetibile. Chi ne approfitterà?

pag. 4

Speciale previdenza

Il momento in cui si acquisisce il diritto ad andare in quiescenza ha subito negli ultimi anni diversi interventi legislativi le cui norme, in alcuni casi si sono sovrapposte a quelle esistenti.

In questo speciale abbiamo provato a riassumere quale sia lo stato dell'arte soffermandoci sugli aspetti temporali e non sulle modalità del calcolo. Per la materia trattata, a volte siamo dovuti entrare in tecnicismi che, per chi non è addentrato nella materia, possono apparire di non semplice comprensione. Dalla pensione di vecchiaia a quella anticipata, dall'Ape volontaria al-

l'Isopensione districarsi non è semplice.

Per parte nostra abbiamo fatto di tutto per "cercare di essere" i più chiari possibile.

Per le modalità di calcolo seguite i prossimi numeri de "La Nostra Stazione".



pagg. 6 e 7

PIOLTELLO: DOLORE E SICUREZZA



Prima le condoglianze, sentite e partecipate, ai familiari di Pierangela Tadini, Giuseppina Pirri, Ida Maddalena Milanesi Tagliaferri, donne e madri che non possono lasciare i loro cari mentre si recano al lavoro sul mezzo pubblico considerato più sicuro: il treno.

La sicurezza è un bene comune ed un caposaldo del vivere in una comunità ed in un Paese civile. Perché questo bene sia difeso e tutelato l'OR.S.A. si batte ogni giorno senza timore di denunciare i cali di tensione, le superficialità e le approssimazioni che spesso rischiano di essere le prime concause dell'incidente, della disgrazia.

Anche su Pioltello saranno le indagini, lunghe e laboriose, a dirci se di concause si tratta o se le ragioni debbano essere cercate altrove. Resta la necessità che il focus sicurezza resti una lampadina sempre accesa e che ci si chieda seriamente se lo stitilicidio di piccoli e grandi incidenti che si sono abbattuti in questi ultimi mesi sulle ferrovie sono solo una disgraziata congiuntura di eventi imprevedibili.

Al Sindacato, al pari del Paese, non bastano le rassicurazioni. Chiediamo chiarezza sulla "salute" di treni e binari, la precondizione per un viaggio che non basta definire statisticamente sicuro.

continua da pag. 1

antioperaia del duo Monti – Fornero. Con lo stesso metro abbiamo combattuto contro il jobs act e la “morte” dell’art.18 voluta dal Governo Renzi. Dunque di tutto si può dire dell’OR.S.A., ma certo non che sia mai stata vassallo di alcun Governo o che abbia usato metri diversi a seconda del colore dell’Esecutivo. Con questa connotazione di terzietà verso i partiti e la politica possiamo dunque affacciarsi a questa competizione elettorale con le carte in regola per chiedere a tutte le liste in campo cosa intendono fare per:



- rivisitare (in che modo e per chi) la Legge Fornero reintroducendo meccanismi di tutela della salute dei lavoratori e di sicurezza dei cittadini. Nei trasporti un operatore dell’esercizio ferroviario al lavoro a 67 anni mette a rischio la sua integrità fisica (un solo esempio: la Manovra è il settore con la maggiore incidenza di personale inidoneo oltre i 50 anni) e riduce i margini di sicurezza e regolarità del servizio. Ed anche otte-

nendo il diritto anticipato alla pensione, come garantire un assegno pensionistico dignitoso per i lavoratori di oggi senza doverlo far pagare a quelli di domani?

- dare pari opportunità a chi, dopo aver prodotto per il Paese in oltre 40 anni di lavoro, chiede di lasciare e chi, invece, rivendica giustamente il diritto ad averlo un posto di lavoro? Chi avrà il coraggio di porre fine alla guerra mediatica tra generazioni intervenendo seriamente sulle mancanze della politica in tema di separazione tra previdenza e assistenza o di reale recupero di un’evasione fiscale “da record del mondo” con 111 mld di € annui sottratti alla Stato (quanto basterebbe per tagliare di 1/5 le tasse di tutti gli italiani)? Come ridurre anche l’evasione tariffaria nei trasporti che supera, secondo i dati presentati all’ultimo convegno internazionale sulle tariffe del TPL, il mezzo miliardo di euro l’anno?;

- garantire il pieno rispetto dell’art.40 della Costituzione che riconosce il diritto di sciopero “... nell’ambito delle leggi che lo regolano”. Come Sindacato non ci siamo mai opposti a contemperare tale diritto con quello alla mobilità dei cittadini ed abbiamo sempre risposto con proposte alla Commissione di Garanzia. Ciò nonostante questo organismo (che dovrebbe caratterizzarsi per equidistanza ed indipendenza rispetto alle Aziende ed ai Sindacati) ha infine emanato provvedimenti sempre più restrittivi, in alcuni casi ai limiti della violazione di Legge come nell’ultima

Delibera che rende meramente simbolici gli scioperi proclamati a tutela della sicurezza del lavoro. Non bastasse, giacciono in Parlamento proposte di Legge (buone per la prossima Legislatura?) che mirano unicamente alla compressione del diritto sino alla sua sostanziale inefficacia. Che cosa ne pensa chi intende porsi alla guida del Paese? Come riparare ai ritardi della pubblica amministrazione nel corrispondere alle Imprese di Trasporto quanto previsto dal Contratto di servizio, ritardi che sono spesso causa del mancato pagamento degli stipendi ai lavoratori e motivo scatenante del conflitto? Come sanzionare le inadempimenti contrattuali delle Aziende che per il 70% dei casi sono alla radice degli scioperi nel settore?

- introdurre finalmente regole all’apertura del mercato nel trasporto pubblico. In altra pagina del giornale trovate un illuminante articolo su come un’Azienda (nella patria della “Repubblica fondata sul lavoro”) si possa beatamente fregare di far riferimento al Contratto di settore per costruirsi un Aziendale unicamente votato alla concorrenza basata sul minor costo del lavoro. Lo stesso dicasi per le imminenti gare sul TPL dove non c’è uno straccio di norma che garantisca l’applicazione dello stesso Contratto a fronte della stessa attività. Già ora le Aziende ferroviarie fanno riferimento a Contratti diversi e sulla base di questi si fanno concorrenza in barba alla qualità del servizio ed alla capacità di fare Impresa. C’è nella piattaforma programmatica di

qualche partito un riferimento a questa problematica?

- determinare con la necessaria oggettività il peso rappresentativo dei Sindacati nelle Aziende e nel settore. Anche per questo (spinoso) tema la politica sembra latitare e limitarsi a prendere atto di accordi pattizi quali il Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, rimasto sino ad ora sulla carta. Ancor oggi vige la regola che chi firma il Contratto Nazionale rappresenta ed è per questo depositario del diritto a trattare anche per i lavoratori di Azienda nelle quali quel Sindacato conta “come il 2 di coppe quando briscola è spade”. Viceversa, magari nella stessa Azienda, viene catalogato come “sindacatino” quello che associa il maggior numero di iscritti e che rivendica il diritto a negoziare anche partendo dagli accordi in essere. Nonostante ciò non viene riconosciuto (e in ogni modo osteggiato) solo perché non ha firmato il Contratto Nazionale di Categoria. Oppure, ci troviamo davanti al caso di un Sindacato regolarmente presente nei trasporti (ampiamente rappresentativo per forza associativa e firmatario di Contratti Nazionali) al quale si nega il diritto ad iscrivere lavoratori di una Azienda del settore solo perché questa applica un diverso CCNL. Paradossi? Casi isolati? Tutt’altro: nelle Imprese di trasporto e nel TPL queste storture sono all’ordine del giorno, al pari delle vertenze giudiziarie per comportamento antisindacale che giacciono nei tribunali di mezz’Italia. Qual è il partito che si assume

l’onere di presentare una proposta di Legge sulla Rappresentanza frutto del confronto con tutti Sindacati e non la fotocopia (magari ulteriormente peggiorativa) del compromesso Confindustria Cgil - Cisl e Uil?

Domande aperte al nugolo di sigle partitiche che duelleranno il 4 marzo con l’obiettivo di avere da queste impegni prima e fatti poi. Avremo partiti in grado di rispondere e soprattutto di dare le loro ricette?

Agli elettori – ferrovieri ed alle loro famiglie (che poi tanto poche non sono...) il compito di valutare e scegliere secondo coscienza.

L’unità della Categoria, storicamente coesa nella mobilitazione su questi temi, non può limitarsi alla lotta, ma deve passare dalla capacità di essere attori del proprio futuro lavorativo. Che significa anche essere elettori attenti e convinti delle scelte che si faranno il 4 di marzo e cittadini vigili nella concretizzazione degli impegni assunti da chi verrà chiamato a rappresentare anche i ferrovieri nell’emiciclo parlamentare.

Potremmo chiamarlo un “UNITI SI VINCE” di stampo elettorale. ■



I Tribunali danno ragione ai ricorrenti

SI AGLI AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA' PER GLI APPRENDISTI ASSUNTI PRIMA DEL 2012

Gli scatti o aumenti periodici di anzianità rappresentano un compenso retributivo legato al riconoscimento di una maggiore capacità nell’espletamento dell’attività lavorativa a seguito di una maggiore anzianità di servizio. Nel contratto di apprendistato di cui all’art. 18 comma 7 del C.C.N.L. 16 aprile 2003 ed all’art.7 dell’accordo AGENS/OO.SS. del 01-03-2006 veniva previsto che l’anzianità ma-

delle differenze retributive maturate. Con tali sentenze i Giudici hanno, dunque, statuito che il Contratto di Apprendistato è a tutti gli effetti paragonabile al Contratto di Formazione e per questo motivo deve essere conteggiato, ai fini degli APA, tutto il periodo lavorativo. È il riconoscimento dell’iniziativa partita dall’OR.S.A. Ferrovie di Lombardia e Lazio che con i nostri

Sul quantum economico possiamo dire che è sufficiente moltiplicare il valore del proprio APA per i mesi che non sono stati conteggiati - normalmente 18- esempio per il livello C1 € 29,91 x 18 = € 538,38. A questo montante bisognerà, poi, aggiungere l’anticipo temporale dei successivi scatti, le differenze economiche che ne scaturiscono ed i relativi interessi.

La documentazione da portare per dare avvio alla vertenza è la seguente:

- Contratto di assunzione di apprendistato;
- Lettera di passaggio a tempo indeterminato;
- Primo listino con APA;
- Ultimo listino paga in possesso.

**CONTATTATE
LE SEDI
OR.S.A. FERROVIE
A VOI PIU' VICINE**

studi legali hanno supportato i ricorrenti per tutto l’iter giudiziale terminato – proprio in questi ultimi mesi – con più di una sentenza favorevole al ricorrente.

Si sollecitano, dunque, tutti gli assunti con Contratto di Apprendistato sino ad ottobre 2011 - cioè sino a quando non è stato pubblicato ed è entrato in vigore il nuovo Testo Unico sull’Apprendistato del 25.10.2011 che ha cancellato la norma prevista dal precedente Decreto Legislativo - a rivolgersi presso le sedi OR.S.A. Regionali / Provinciali per compilare la domanda di riconoscimento del primo Aumento Periodico di Anzianità ed interrompere così i termini prescrizione (vedi fac-simile riportato a fianco).



turata in apprendistato non era valida ai fini del riconoscimento degli aumenti periodici di anzianità.

I diversi ricorsi presentati hanno portato a sentenze favorevoli ai lavoratori assunti con Contratto di Apprendistato sino ad ottobre 2011 ai quali era stato negato il corrispettivo economico legato all’aumento biennale di anzianità (APA) durante il periodo di apprendistato.

Una interpretazione che più di un Giudice ha ritenuto errata e non conforme al Decreto Legislativo 276 del 2003, con la conseguente condanna della Società a riconoscere al lavoratore il diritto alla maturazione del primo aumento retributivo di anzianità, il ricalcolo economico rispetto ai successivi aumenti periodici e la corresponsione

Mittente _____
Via/Piazza/ _____
Città _____ (Prov _____)
Cap _____
Spett.le
Società _____
Piazza della Croce Rossa, 1
00161 Roma

Oggetto: computo del periodo di apprendistato nell’anzianità di servizio.

Il/La sottoscritto/a _____ nato/a a _____ (Prov _____) il ___ / ___ / ___ CID _____, attualmente in servizio con contratto a tempo indeterminato presso l’Impianto di _____ con figura professionale di _____

PREMESSO

che è stato assunto con contratto di apprendistato e in data ___ / ___ / ___ con figura professionale _____ presso la Società _____

CHIEDE

il riconoscimento del periodo di apprendistato, a tutti gli effetti legali e contrattuali, nel computo dell’anzianità di servizio, con la corresponsione di tutte le differenze retributive per tale titolo maturate, oltre alla rivalutazione degli interessi, e fino all’effettiva regolarizzazione della retribuzione spettante.

La presente vale come formale interruzione dei termini di prescrizione.

Data ___ / ___ / ___

Firma

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@sindacatoor.s.a.it
Sito Internet: http://www.sapsor.s.a.it/
Chiuso il 20 febbraio 2018

Direttore: Alessandro Trevisan
hanno collaborato: Roberto Spadino, Michele Formisan,
le Segreterie Regionali OR.S.A. Ferrovie di Lazio e Lombardia.

Contratto Italo S.p.a. Storia di un eterno rinnovo


di Michele FORMISANO (Segretario Generale Aggiunto OR.S.A. Ferrovie)



31 dicembre 2014. Questa era la deadline che i lavoratori di NTV Spa, poi divenuta Italo Spa, aspettavano per veder avviato il negoziato che avrebbe portato la società guidata da Flavio Cattaneo nel recinto normativo del CCNL Mobilità - Area Attività Ferroviarie. Era l'impegno preso dagli stipulanti il contratto aziendale, era l'impegno saltato con l'avvento della profonda crisi aziendale che ha visto la sottoscrizione del contratto di solidarietà nell'aprile 2015. Un contratto di solidarietà da 10 milioni di euro con validità biennale chiuso in anticipo nel dicembre 2016. La grande comprensione e il senso di responsabilità dei dipendenti di Italo sono state le chiavi del rilancio dell'azienda. Italo ha chiuso in utile gli esercizi 2016 e 2017, una straordinaria inversione di tendenza rispetto agli esercizi 2012/2015 in cui Ntv ha accumulato il grosso dei 650 milioni di euro di debiti. È stato proprio il 2017, a 3

anni dalla scadenza del contratto aziendale, l'anno buono per tornare a parlare di tre cose: nuovo contratto aziendale ed adesione al contratto delle attività ferroviarie, elezioni rappresentanze sindacali unitarie, riconoscimento del premio di risultato. Eppure, anche con un esercizio in utile alle spalle, ed un semestre 2017 dai grandi ricavi, la priorità aziendale era rivolta alla quotazione in borsa con i dipendenti ancora comprensivi, benché scalpitanti. La storia recentissima, quella degli ultimi 3 mesi, racconta di una Italo Spa (fermamente contraria alla sottoscrizione del contratto nazionale dei ferrovieri) che propone alle Organizzazioni Sindacali l'apertura di un tavolo di rinnovo del contratto aziendale solo dopo gli appuntamenti strategici del cambio orario di dicembre 2017 e la quotazione in borsa prevista per la fine di febbraio 2018. Un altro rimando di troppo e

dopo 3 anni di attese, il 29 gennaio 2018, i dipendenti di Italo hanno scioperato 8 ore con un solo scopo: l'adesione al CCNL AF ed il rinnovo contratto aziendale. Il management però aveva messo in preventivo anche più di un'azione di sciopero, perché le rimostranze dei lavoratori non erano prioritarie, la priorità restava la quotazione in borsa. Ad una settimana dallo sciopero, il 6 febbraio, diverse agenzie di stampa riportano la notizia di una poderosa offerta d'acquisto per Italo da parte di GIP - Global Infrastructure Partners - per 1,9 miliardi di euro. A seguito di un adeguamento dell'offerta superiore ai 2 miliardi di euro, il CdA di Italo accetta la proposta ed il fondo GIP diventa proprietario del 100% delle azioni della Società. Italo è una florida realtà industriale italiana che diventa americana, ha sofferto tremendamente la fase di start-up, ma grazie soprattutto ai suoi dipendenti ha saputo uscire da una crisi profonda. Di questa acquisizione gli azionisti storici di NTV ne godranno a lungo, resta però un dettaglio ancora irrisolto: mentre i capi esultano per questo fiume di soldi "made in USA", i lavoratori dovranno ancora armarsi di comprensione e senso di responsabilità? ■



OR.S.A.
Organizzazione Sindacati Autonomi e di base
SETTORE FERROVIE

SEGRETERIA GENERALE 00185 Roma, Via Magenta n.13 - Tel.06/4456789 - Fax 06/4452937
Sito internet: www.orsaferrvie.it E-mail: sg.orsaferrvie@sindacatoorsa.it

ITALO SpA: LA PRIORITÀ È IL CONTRATTO

Si è svolto il previsto incontro chiesto da ORSA Ferrovie a seguito della vendita di Italo SpA al fondo americano GIP. Il Responsabile Corporate Francesco Micheli, ha riassunto, anche temporalmente, le vicende che hanno portato al cambio di proprietà con l'acquisizione di Italo da parte del Fondo Global Infrastructure Partners, 24 ore prima del parere favorevole alla quotazione in borsa della Società. Una proposta finanziaria che il management ha giudicato "non rifiutabile" in quanto l'obiettivo di reperire in borsa 1,5 - 1,6 mld di €, era ampiamente superato dai 2,5 miliardi offerti da GIP che consentivano di ripianare il debito (500 mln) e di incassare quanto la borsa avrebbe, forse, consentito di incamerare in non meno di un triennio. L'aspetto finanziario è stato quindi determinante ed anche le valutazioni di carattere strettamente industriale sono state superate dalla conferma degli obiettivi e degli investimenti previsti.


Sui tempi, tenuto conto che il passaggio societario è legato al via libera dell'Antitrust ed alla verifica dei conti e degli obiettivi di budget, si può ipotizzare che la nuova proprietà di Italo acquisirà il controllo della Società non prima di maggio. L'Azienda, per la cronaca, ha precisato che GIP non è fondo speculativo, investe con la liquidità che arriva dalla previdenza complementare statunitense ed è tra i leader mondiali nel campo delle infrastrutture e dei trasporti. **La volontà di sviluppare il brand è poi rafforzata dalla proposta di GIP ai vecchi soci di partecipare al 25% del capitale sociale.**

L'OR.S.A. nel prendere atto delle comunicazioni ricevute e degli impegni sulla conferma del piano industriale ha sottolineato come questo passaggio di proprietà determini **un motivo in più per giungere ad un celere rinnovo del Contratto che non può e non deve essere ulteriormente rinviato.** I lavoratori di Italo, artefici dei buoni risultati e dell'appetibilità della Società come dimostrano i fatti recenti, pretendono maggiori certezze sui temi dell'occupazione e del salario che solo un nuovo contratto può garantire. Per il Sindacato e per i dipendenti questa è una priorità, come dimostrano le adesioni alla recente azione di sciopero.

Il management, almeno nelle dichiarazioni al tavolo, si è detto disponibile a lavorare per la chiusura del contratto anche prima del passaggio di proprietà. In tal senso Italo si è impegnata a presentare a breve una proposta scritta di rinnovo, sia per la parte normativa che per quella economica sanando anche le attuali pendenze sul Premio di Risultato.

L'OR.S.A., pur disponibile alla ripresa di un immediato confronto, valuterà la bontà delle proposte aziendali stabilendo conseguentemente la natura delle azioni da intraprendere per il raggiungimento degli obiettivi auspicati dai lavoratori.

Roma, 13.02.2018 **la Segreteria Generale OR.S.A. - Ferrovie**



ORGANIZZAZIONE SINDACATI AUTONOMI E DI BASE

COSA C'È DI NUOVO SUL FRONTE DELLA SICUREZZA? ANCORA TROPPO POCO

Da un articolo dell'anno 1999 su "la Nostra Stazione" a firma Roberto Spadino: Più volte attraverso le pagine del nostro giornale abbiamo affrontato tematiche legate alla sicurezza sul lavoro. Evidentemente noi lo facciamo nel nostro ambito, con tutti i limiti che abbiamo, ma con la consapevolezza che uno dei più importanti aspetti della vita lavorativa è appunto quello della sicurezza. Serve a tutelare la salute dei singoli lavoratori e questa non ha prezzo. Questo è l'impegno del Sindacato, ma sono altri gli Istituti ufficialmente preposti ad interessarsi di tale problematica. Il presidente del consiglio di vigilanza dell'INAIL, al "Forum sulla Pubblica Amministrazione" ha dichiarato che all'Italia spetta il tragico primato degli infortuni sul lavoro in Europa. A fronte di una media europea di 3,9 morti su 100.000 lavoratori, l'Italia segna un indice nettamente superiore pari 5,3 morti e mai nell'ultimo triennio il nostro Paese è sceso sotto le 1.300 vittime l'anno. Secondo il CENSIS, in Italia muoiono mediamente tre persone al giorno per incidenti sul lavoro e lo scorso anno, gli in-

fortuni hanno subito un incremento pari all'1,07% (passando da 844.000 a 863.000). Il Ministro del Lavoro ha detto: "Nessuno si illuda che l'offensiva contro le morti bianche possa fermarsi". Malgrado tutto, noi non pensiamo che le forze politiche si interessino nel modo dovuto della sicurezza. Infatti, oltre al dato sconcertante che conferma l'aumento di 19.000 infortuni nello scorso anno rispetto al precedente, tutte le ulteriori notizie, intendimenti, proclami ed altro sono soltanto parole che vengono ridette ora in questo ed ora in quel Convegno. Vent'anni dopo l'INAIL ha comunicato nel suo ultimo bollettino che le morti per infortunio sono state 1.029, cioè il 20% in meno: decisamente poco. "Commentare dei dati quando parliamo della vita delle persone è sempre difficile - dice il vicepresidente di Confindustria, Maurizio Stirpe -. Il tema della sicurezza sul lavoro è importante, prioritario e evidentemente non si fa mai abbastanza. Confindustria, su tutto il territorio con le associazioni, lavora da tempo per diffondere la cultura della sicurezza e soprat-



tutto della prevenzione. Serve infatti potenziare le iniziative di formazione sia per gli imprenditori, che per i lavoratori". Nella ricorrenza della 67ª giornata nazionale per le vittime degli incidenti sul lavoro, che si celebra ad ottobre, il presidente della Repubblica Sergio Mattarella, in una lettera inviata a Franco Bertoni, presidente dell'Anmil (Associazione nazionale mutilati e invalidi del lavoro), ha parlato di un vero e proprio "dramma" per questo tipo di incidenti. "Prevenzione e attenzione alle vittime sono i cardini di una riflessione necessaria in materia di sicurezza ha detto il capo dello Stato -. Il rischio di infortunio deve essere neutralizzato al suo insorgere, in qualsiasi luogo e per qualsiasi forma di lavoro: solo così si può parlare di salvaguardia della salute" Mattarella ha anche parlato dei giovani, dicendo che è "inaccettabile" che tra le vittime di infortunio sul lavoro ci siano "ragazzi giovanissimi". Sono decenni che, a rotazione, qualcuno afferma convintamente che sono cose che non devono più accadere, ma i fatti sono ben diversi. Rispetto al 2016 nel 2017 c'è stato un aumento dei decessi, o come qualcuno li chiama "morti bianche", che ha interes-

sato sia gli uomini (passati da 921 a 927), che le donne (102 anziché 97). Poiché le regole e le sanzioni rispetto agli anni '90 sono state aggiornate ed inasprite, appare evidente che una delle cause di un così alto numero di decessi sia legato alla precarizzazione del mercato del lavoro che sicuramente è uno degli elementi che mette a rischio i lavoratori. Soffermandoci invece sul dato complessivo degli infortuni, nel 2017 le denunce sono state 635.433, lo 0,22% in meno rispetto alle 636.812 del 2016. La diminuzione di 1.379 casi rispetto allo stesso periodo del 2016 (-0,2%) è dovuta esclusivamente al calo degli infortuni avvenuti in occasione di lavoro (-0,74%), mentre quelli in itinere, nel tragitto casa-lavoro e viceversa, hanno avuto un incremento (+2,8%). La soluzione del problema necessita però di un coinvolgimento a diversi livelli. Stirpe ha affermato che "è necessario coinvolgere tutti gli attori della prevenzione in azienda, ma anche nelle istituzioni, su questi temi: politiche, strategie, personale, risorse, processi e risultati per una gestione totale della sicurezza. Servono norme chiare e indirizzare sempre maggiori risorse per rafforzare la prevenzione a tutti i livelli. Serve un grande lavoro di squadra. Noi continueremo a non abbassare la guardia e a potenziare il nostro impegno in questa direzione".

Facendo la comparazione dei dati fra le varie Regioni si vede come il primato negativo spetti alla Lombardia dove gli infortuni avvenuti nel 2017 sono stati 117.757 con un incremento dell'1,47% rispetto a quelli del 2016 che sono stati 116.049. Seguono l'Emilia Romagna (+1,41%), il Friuli Venezia Giulia (+1,31%) e la Sardegna (+1,27%). Le regioni del Nord sono quelle che in valore assoluto sono interessate dagli infortuni (non perché al Sud ci sia una maggiore attenzione, semplicemente perché è maggiore il numero dei lavoratori).

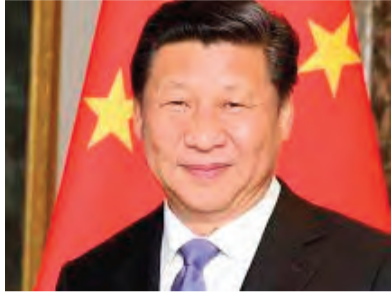


Seppur a conoscenza dei notevoli rischi che si corrono nel non rispettare le norme antinfortunistiche molte aziende tendono a scaricare sul lavoro il peso della riduzione dei costi ed il risparmio sulle norme di sicurezza ne rappresenta una della modalità, oltre a quella altrettanto famosa della progressiva riduzione del personale ■

Roberto SPADINO



**La nuova via della seta
La Cina è vicina... per chi?**



Xi Jinping, l'attuale Segretario Generale del Partito Comunista cinese, nonché Presidente della Repubblica Popolare è in carica da poco più di un quinquennio, ma si parla già di lui come di un nuovo Mao. Il diciannovesimo Congresso del Partito lo ha confermato leader indiscusso della nuova era cinese e incluso il suo pensiero sul socialismo nella Costituzione del partito. Un evento di portata storica per la potenza asiatica che incorona Xi e lo colloca tra i grandi leader comunisti della Cina come Mao Zedong e Deng Xiaoping. Uomo che si colloca al centro tra i conservatori (ex giovani comunisti) ed i liberisti oggi rappresentati dal cosiddetto "Gruppo di Shanghai", il leader cinese secondo molti analisti è fautore di una strategia politica "binaria" caratterizzata cioè da un'economia di stampo liberal e da una politica, invece, ancora conservatrice. Ed a proposito di binari Xi è anche l'artefice dell'ambizioso Belt and Road Initiative

(BRI), detto anche "la Nuova Via della Seta", progetto nato proprio pochi mesi dopo il suo insediamento al vertice del Partito Cinese con l'obiettivo di collegare strettamente Asia ed Europa via terra e via mare. Un faraonico programma di investimenti infrastrutturali, in parte riattivando vecchie rotte e sfruttandone di nuove con il fine di battere la concorrenza dell'altra grande direttrice dei traffici: quella transatlantica.

Dentro questa rivoluzione dei trasporti il traffico merci tra Europa e Cina (che ancor oggi viaggia al 90% su nave) è destinato a trovare nella ferrovia una alternativa importantissima. Alcuni comparti produttivi hanno necessità di rispettare tempi stretti e rigorosi per la consegna e non possono affidarsi a modalità di trasporto, come per l'appunto via mare, certamente economiche ma dai tempi lunghi. Invece il treno non ha solo il vantaggio di collegare direttamente le province più interne e occidentali del Paese e metropoli come Chengdu e Chongqing nelle quali vivono oltre 14 milioni di abitanti, ma può portare la merce a destino in meno di 20 giorni rispetto ai 40-45 giorni del trasporto su nave.

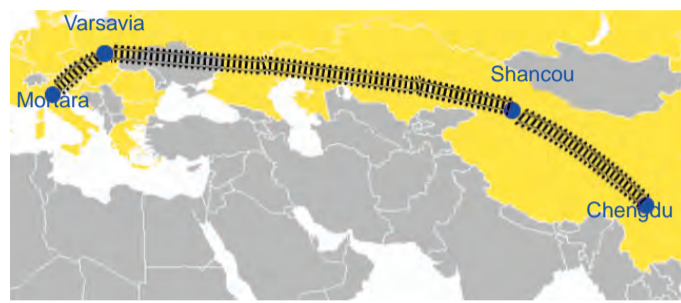
Questa la sfida che, se non si è capito, assume un carattere quasi epocale. Coinvolgerà, infatti, fino a 65 nazioni - cioè più della metà della popolazione mondiale - impegnerà tre quarti delle riserve energetiche e un terzo del prodotto interno lordo globale, rappresentando il più grande progetto di investimento mai compiuto prima superando di almeno 12 volte, al netto dell'inflazione odierna, il celebre Piano

Marshall. Nel solo settore delle infrastrutture ferroviarie e portuali, gli investimenti stimati supereranno i 1800 miliardi di dollari in dieci anni.

E l'Italia che fa? Mercitalia annusa l'affare o no? Almeno politicamente il nostro Paese sembra aver colto l'importanza dell'iniziativa cinese ed infatti al Belt and Road Summit, svoltosi a Pechino lo scorso settembre, il premier Paolo Gentiloni è risultato essere l'unico leader del G7 a partecipare all'evento che ha visto, invece, la presenza di ben 26 Capi di Stato capitanati dallo stesso Xi. Nel summit l'Italia, coinvolta nel progetto come potenziale scalo marittimo d'arrivo nel Mediterraneo prima del transito delle merci verso il Nord Europa, ha proposto uno tra i

porti di Venezia, Trieste e Genova. Queste ultime hanno dato successivamente vita ad incontri bilaterali con gli investitori cinesi candidandosi (come ha fatto il Governatore Toti in Liguria) ciascuna a porto di riferimento della Cina. Il rischio, prima politico e poi industriale, è che prevalga ancora una volta l'italica logica localistica e parziale senza una strategia complessiva. Nel frattempo la sfida dei competitor su rotta è già partita ed il primo "quanto" è stato lanciato dai cugini d'Oltralpe. In particolare da GEFCO - Azienda francese leader nel trasporto e nella logistica industriale fondata oltre 50 anni fa dal Gruppo PSA

Peugeot/Citroen - che lo scorso 3 novembre ha inaugurato il suo primo treno di container da Wuhan (Cina) allo stabilimento della Française de Mécanique, una filiale di PSA con sede a Douvrin, nel Nord della Francia. Sette Paesi attraversati, tra i quali Kazakistan, Russia e Bielorussia (dove ha anche offerto servizi di carico e scarico), 600 Km percorsi al giorno per un viaggio durato meno di 3 settimane. Il segnale è stato forte e chiaro: siamo in presenza di una grande accelerazione del trasporto



merci multimodale con il treno colonna vertebrale del traffico internazionale da e verso l'Eurasia e l'Estremo Oriente. Un mercato enorme ed estremamente appetibile.

L'Italia ha risposto con 25 giorni di ritardo, quando il 28 novembre 2017 dal Polo logistico intermodale di Mortara è partito un treno per Chengdu composto di 17 vagoni e 34 container che hanno trasportato macchinari, mobili, prodotti di metallo, piastrelle e automobili. Una sorta di corsa inaugurale della Via della Seta italiana alla quale, nelle aspirazioni degli industriali del Bel Paese, dovrebbero far seguito altre spe-

pezioni di prodotti made in Italy quali moda, cibo e vino. Verrebbe da credere, con slancio patriottico, che a trainare i 17 carri ci fosse stato un locomotore di Mercitalia, ma purtroppo del marchio del Gruppo FSI sulla fiancata non vi era traccia: campeggiava, invece, la scritta di una piccola (ma agguerrita) concorrente: Captrain, l'Impresa Merci che altro non è che la filiale italiana di SNCF Logistic, il braccio merci della (guarda un po'....) francese SNCF.

Abbiamo provato nel mondo dei media e della stampa a cercare dichiarazioni d'intenti del management di Mercitalia sulla volontà a partecipare alla gara dei treni per la Cina, ma abbiamo scoperto invece una predilezione "nordica" con lo sbarco dell'Impresa italiana in Scandinavia e la volontà - come ha affermato l'AD Gosso - non solo ".... di formare dei nostri treni merci che dalla Scandinavia potranno arrivare fino in Italia (e viceversa)", ma anche di "....ottenere la licenza in Danimarca dalla metà del 2018 considerando, nel contempo, anche la stessa opzione per la Norvegia. Il conferimento della licenza in Svezia - ha aggiunto Gosso - è un passo fondamentale nello sviluppo della rete internazionale del Polo Mercitalia di cui Tx Logistik fa parte.". Quindi, mentre il mondo guarda ad est Mercitalia sembra strizzare l'occhio al nord. Che sia una scelta lungimirante e soprattutto redditizia ce lo diranno i posteri, ma oggi per noi la Cina sembra decisamente meno vicina.....

**La Nostra Storia
Siamo Sempre Voi**

**ASSISTENZA SANITARIA PER I FERROVIERI
E LE LORO FAMIGLIE**



**INFO SU QUESTI ED ALTRI PIANI SANITARI
NELLE SEDI REGIONALI.**

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

*Messaggio con finalità divulgative.
Prima della sottoscrizione leggere attentamente
i Regolamenti delle forme di assistenza ed i relativi allegati.*

SEDE NAZIONALE: Via San Gregorio, 48 - 20124 Milano
C.F. 80074030158 - Tel. 02.66726.1 - Fax 02.66726313

Albo società cooperative sez. società di mutuo soccorso n° C100040
infocenter@mutuacesarepozzo.it

Seguici su



www.mutuacesarepozzo.org

**SOCIETÀ DI MUTUO SOCCORSO
CESAREPOZZO**
servizi d'integrazione sanitaria

Linea Diretta ... e inDiretta

(a cura di Roberto Spadino)

IL WELFARE AZIENDALE

2^a e ultima parte

Dopo aver descritto le notizie di carattere generale nell'articolo pubblicato sul numero 4 del 2017 riportiamo di seguito le norme (previste da FSI) per richiedere i rimborsi delle spese relative ai cento euro annui per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

La modalità di fruizione delle agevolazioni prevede esclusivamente la liquidazione monetaria a titolo di rimborso delle spese per i beni e servizi riconosciuti e sostenuti nell'arco dell'anno. Per il 2017 la presentazione della richiesta di rimborso scadeva il 20 gennaio 2018.

Per ciascuna spesa va presentata:

1) la fattura o ricevuta fiscale contenente i dati identificativi completi dell'istituto scolastico, la tipologia di spesa sostenuta e importo, il nome e cognome del dipendente che ha sostenuto la spesa e quello, completo del codice fiscale, del familiare beneficiario.

Qualora non fosse possibile inserire nella fattura o ricevuta fiscale tutte le informazioni richieste, il dipendente è tenuto ad allegare la documentazione attestante i dati mancanti.

2) la quietanza di pagamento effettuato tra il 1 gennaio e il 31 dicem-

bre 2017 (es. scontrino fiscale, ricevuta del bollettino postale o del bonifico bancario, timbro "pagato", estratto conto bancario, addebito su carta di credito intestato al dipendente, ecc.).

In relazione alla prestazione per la quale si richiede il rimborso occorrerà allegare, oltre a quanto sopra riportato, la seguente documentazione rilasciata da chi ha fornito la prestazione:

RETTE, SERVIZI DI MENSA E TASSE PER L'ISCRIZIONE O FREQUENZA DI ISTITUTI SCOLASTICI, MASTER UNIVERSITARI DI I E II LIVELLO, CORSI DI LINGUA:

la documentazione deve essere rilasciata dall'istituto scolastico.

TRASPORTO SCOLASTICO (AD ESCLUSIONE DEGLI ABBONAMENTI AI MEZZI PUBBLICI PER STUDENTI)

la documentazione deve essere rilasciata dalla struttura che eroga il servizio.

LUDOTECHE PER FINALITÀ DIDATTICHE

la documentazione deve essere rilas-

ciata dalla ludoteca.

CENTRI ESTIVI E INVERNALI IN ITALIA E ALL'ESTERO

la documentazione deve essere rilasciata dalla struttura presso cui viene realizzato il centro estivo:

VACANZE STUDIO SVOLTE IN ITALIA E ALL'ESTERO

la documentazione deve essere rilasciata dall'istituto o struttura scolastica presso cui viene realizzata la vacanza studio

LIBRI SCOLASTICI ED UNIVERSITARI

la documentazione deve essere rilasciata dall'esercizio commerciale presso cui sono stati acquistati, riportante l'indicazione analitica dei libri (o, in alternativa, l'indicazione generica "Testi scolastici/libri di testo/libri scolastici") e importo; In questo caso alla richiesta di rimborso dovrà essere allegato l'elenco dei testi scolastici richiesti dalla scuola primaria e secondaria di iscrizione.

Per il rimborso di testi universitari, ove non disponibile un elenco dei testi richiesti, deve essere fornita copia del certificato di iscrizione.



SERVIZI DI ASSISTENZA PER FAMILIARI ANZIANI CHE ABBIANO COMPIUTO 75 ANNI DI ETÀ O FAMILIARI NON AUTOSUFFICIENTI

la documentazione deve essere rilasciata dal professionista o dalla struttura che eroga i servizi di assistenza.

In caso di servizi fruiti presso le strutture del SSN, le ricevute del pagamento dei ticket devono riportare:

- nome, cognome e codice fiscale del familiare beneficiario;
- tipologia di spesa sostenuta e importo.

In caso di familiare non autosufficiente, allegare un certificato medico rilasciato da un medico del SSN o convenzionato con il SSN attestante lo stato di non autosufficienza.

Il gruppo FS ha previsto per il welfare il rimborso per i servizi precedentemente indicati. Questi possono essere estesi, previo contrattazione, anche ad altre tipologie di agevolazioni che sono tutte quelle comprese nell'articolo 51 comma 2 del DPR 917/86 (Testo Unico sull'Imposta dei Redditi) fra le quali ricordiamo:

- abbonamenti al trasporto pubblico per lo spostamento casa-lavoro (anche se per chi acquista abbonamenti di autobus e treni del TPL trasporto pubblico locale, regionale ed interregionale è stata prevista la possibilità di detrarre i costi con la dichiarazione dei Redditi 2018 ma, in tal caso, entro il limite di 250 €;
- voucher spendibili in un ampio catalogo di beni e servizi di consumo: ad esempio, buoni carburante e buoni per la spesa al supermercato;
- spese ricreative: palestre cinema, teatri, corsi di formazione extra-professionale, abbonamenti a riviste;
- buoni carburante;
- viaggi vacanza, cofanetti regalo, terme.

Questa tipologia di benefici sono strumenti molto efficaci di attrazione, moti-

vazione e fidelizzazione dei propri dipendenti, perché un incremento retributivo, dopo averlo ricevuto il primo mese viene "dimenticato", mentre un pacchetto di benefici ampio e competitivo, rimanendo attivo nel tempo, continua ad essere permanentemente percepito.

Riportiamo di seguito alcuni aspetti di carattere fiscale che è opportuno conoscere: le somme tassate con l'imposta sostitutiva (pertanto, non quelle percepite come welfare aziendale in quanto "rimborsate") non concorrono alla formazione del reddito complessivo e, quindi, non rilevano ai fini della determinazione delle detrazioni ad esso commisurate quali, ad esempio, detrazioni per carichi di famiglia o le detrazioni per reddito di lavoro dipendente ma dovranno essere inserite ai fini della determinazione della situazione economica equivalente (ISEE).

Da metà settembre a metà ottobre i contratti di secondo livello, sia aziendali che territoriali, contenenti misure di welfare che sono depositati presso il ministero del Lavoro sono 4.333 (con un incremento pari a 309 accordi rispetto ai 4.024 precedentemente registrati) mentre quelli sottoscritti per beneficiare della detassazione al 10% o della completa esenzione fiscale in caso di conversione delle somme incentivanti in misure di welfare sono aumentati, nel medesimo periodo di 699 unità (da 26.357 rispetto ai precedenti 25.658).

Per quanto riguarda il numero di intese di secondo livello sottoscritte continua a rimanere un notevole divario di carattere territoriale. Infatti, quelle interessanti l'area meridionale del Paese sono di gran lunga inferiori rispetto a quelle raggiunte nelle regioni settentrionali: in Lombardia sono 3.993 mentre in Calabria solo 73.

Buon welfare a tutti. ■



L'INL ... QUESTO SCONOSCIUTO

S spesso in Italia si verificano situazioni nelle quali è difficile stabilire chi ha le competenze e le responsabilità per intervenire ed affrontarle.

Chi avrebbe dovuto avvisare che è successo un determinato evento o chi avrebbe dovuto intervenire in una particolare circostanza?

Recentemente ricordiamo la tragedia di Rigopiano, il problema riguardante l'approvvigionamento idrico nella città di Roma, il terremoto di Ischia o l'alluvione di Livorno. A volte ci sono più soggetti che ritengono di avere la competenza su un determinato aspetto e altre volte (specie nel caso in cui si vogliono scaricare responsabilità) assistiamo a battibecchi nei quali ognuno afferma che ad intervenire dovesse essere qualcun altro.

Anche in ambito ferroviario notiamo come, ma questa volta a seguito di una

precisa "organizzazione" (o disorganizzazione?) dopo aver sollevato un problema "apprendiamo" che la competenza non è del nostro interlocutore ma di qualcun altro (aspetto emblematico: quello riguardante la logistica).

Fino al 31 dicembre 2016, in un, certo qual modo, questo accadeva anche fra INAIL e INPS per le materie riguardanti le Ispezioni sul Lavoro.

In un'impresa poteva anche verificarsi la contestuale presenza degli ispettori dei due istituti per la verifica riguardante l'aspetto antinfortunistico e quello previdenziale.

Dal 1 gennaio del 2017 è diventato operativo l'INL (Ispettorato Nazionale del Lavoro) la cui costituzione era stata prevista dal D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 149, ai sensi dell'art. 8 del D. Lgs. 30 luglio 1999, n. 300 (18 anni fa) che integra i servizi ispettivi del Ministero del lavoro



e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL (dai quali sono stati distaccati gli ispettori operanti fino al 31/12/2016).

Elenchiamo brevemente quali sono le competenze specifiche attribuite all'INL: gli accertamenti in materia di riconoscimento del diritto a prestazioni per infortuni sul lavoro e malattie professionali, quelle in materia di lavoro e legislazione sociale (anche con l'emissione di circolari interpretative in materia ispettiva), studi

ed effettuazione di analisi con riferimento ai fenomeni del lavoro sommerso, contribuzione ed assicurazione obbligatoria; la vigilanza in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, l'attività di contrasto al lavoro nero e irregolare unicamente per gli ambiti riguardanti la funzione svolta dagli Ispettori del Lavoro, l'esposizione al rischio nelle malattie professionali, e sulle caratteristiche dei vari cicli produttivi ai fini dell'applicazione della tariffa dei premi; fornire le indicazioni operative alle imprese che, ai sensi dell'articolo 4 della legge 300/70, richiedono la possibilità di installare impianti audiovisivi o l'utilizzo di particolari software che potrebbero essere in contrasto con la normativa sulla privacy e sulle modalità delle assunzioni obbligatorie dei disabili.

Svolge le attività di prevenzione e promozione della legalità presso enti, datori di

lavoro e associazioni finalizzate al contrasto del lavoro sommerso e irregolare. Al fine di evitare sovrapposizione degli interventi si coordina con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale al fine di assicurare l'uniformità di comportamento ed una maggiore efficacia degli accertamenti ispettivi.

Come è possibile notare, sono intervenute diverse innovazioni che hanno comportato un trasferimento di competenze che non fanno più capo all'INAIL ma a questo nuovo interlocutore. ■



Partiamo con questo numero ad affrontare il tema dei requisiti pensionistici dei lavoratori dipendenti. Considerata la vastità della normativa non potremo inserire tutte le disposizioni nei minimi dettagli, perché renderebbero troppo tecnico l'elaborato e quindi, comprensibile solo agli addetti ai lavori. Lo stesso dicasi per le modalità di calcolo con i vari sistemi attualmente vigenti che, eventualmente, affronteremo in un successivo articolo.

L'ultimo provvedimento in materia pensionistica è quello disciplinato dalla Legge n. 205 del 29 dicembre 2017 (Legge di Stabilità 2018). Le nuove disposizioni hanno variato diversi principi in vigore fino allo scorso anno per cui quello che ci proponiamo di fare è illustrare le norme aggiornate ai giorni nostri.

L'aspetto più dibattuto è quello riferito all'aumento della speranza di vita che è stato confermato per la quasi totalità dei lavoratori. Pertanto, l'età per maturare il diritto alla pensione di vecchiaia salirà a 67 anni dal 2019, mentre tutti gli altri requisiti per ottenere le pensioni soggette ad adeguamento di vita aumenteranno di 5 mesi.

Ovviamente quello che illustriamo è soggetto agli "spifferi" della politica. Infatti, a differenza di Penelope che la notte disfaceva quanto aveva tessuto durante il giorno, è noto a tutti che i nostri politici amano disfare quanto fatto dagli altri per cui tutto quello che illustreremo, a breve, potrebbe anche cambiare viste le imminenti elezioni politiche. Adesso, vediamo in dettaglio quali sono, secondo le attuali regole, i requisiti per maturare il diritto a pensione.

PENSIONE DI VECCHIAIA

Per ottenere la pensione di vecchiaia è necessario possedere l'età anagrafica riportata nella successiva Tabella 1 con almeno 20 anni di contributi (15 anni per chi rientra nella Deroga Amato o nell'Opzione Contributiva Dini). Nel caso in cui l'importo dell'assegno di pensione sia calcolato interamente col sistema contributivo (oltre agli ulteriori requisiti riportati più in basso), lo stesso non deve risultare inferiore a 1,5 volte l'assegno sociale (che per il 2018 è pari a 453 euro) e quindi a circa 673 euro. Di seguito i requisiti anagrafici:

Per ottenere la pensione di vecchiaia è necessario possedere l'età anagrafica riportata nella successiva Tabella 1 ed almeno 20 anni di contributi (15 anni per chi rientra nella Deroga Amato o nell'Opzione Contributiva Dini). Nel caso in cui l'importo dell'assegno di pensione sia calcolato interamente col sistema contributivo (oltre agli ulteriori requisiti riportati più in basso), lo stesso non deve risultare inferiore a 1,5 volte l'assegno sociale (che per il 2018 è pari a 453 euro) e quindi a circa 673 euro. Di seguito i requisiti anagrafici:

TABELLA 1

- | | |
|------------------------------------|-----------------------|
| • 2018: 66 anni e 7 mesi per tutti | • 2032: 68 e 4 mesi; |
| • 2019: 67 anni; | • 2033: 68 e 6 mesi; |
| • 2020: 67 anni; | • 2034: 68 e 6 mesi; |
| • 2021: 67 anni e 3 mesi; | • 2035: 68 e 8 mesi; |
| • 2022: 67 e 3 mesi; | • 2036: 68 e 8 mesi; |
| • 2023: 67 e 6 mesi; | • 2037: 68 e 10 mesi; |
| • 2024: 67 e 6 mesi; | • 2038: 68 e 10 mesi; |
| • 2025: 67 e 9 mesi; | • 2039: 69 anni; |
| • 2026: 67 e 9 mesi; | • 2040: 69 anni; |
| • 2027: 68 anni; | • 2041: 69 e 2 mesi; |
| • 2028: 68 anni; | • 2042: 69 e 2 mesi; |
| • 2029: 68 e 2 mesi; | • 2043: 69 e 4 mesi; |
| • 2030: 68 e 2 mesi; | • 2044: 69 e 4 mesi; |
| • 2031: 68 e 4 mesi; | |

Il diritto a pensione di vecchiaia con il calcolo effettuato interamente in base al sistema **contributivo** del trattamento, si acquisisce invece, con soli 5 anni di contributi, ma con i requisiti anagrafici (ancor più restrittivi) di cui alla sottostante tabella 2:

TABELLA 2

- dal 2016 al 2018: 70 anni e 7 mesi;
- dal 2019 al 2020: 71 anni;
- dal 2021 al 2022: 71 anni e 3 mesi.

I requisiti continuano, poi, ad aumentare di 3 mesi ogni biennio, e di 2 mesi ogni biennio dal 2029.

PENSIONE ANTICIPATA

La pensione anticipata si ottiene a prescindere dai requisiti anagrafici, ma in presenza di un'anzianità contributiva maggiore. Precisiamo che, a prescindere dall'età posseduta, è stata abolita in maniera definitiva la penalizzazione a carico di chi riceve l'assegno pensionistico anticipato (articolo 1, comma 194 della legge di bilancio per il 2017

La pensione anticipata per gli uomini, si matura con 42 anni e 10 mesi di contributi mentre per le donne con 41 anni e 10 mesi. Si nota come i requisiti per le donne siano inferiori di un anno, rispetto a quelli degli uomini.

Nella successiva Tabella 3 si riportano i requisiti contributivi previsti per i lavoratori di sesso maschile (che, come detto, si riducono di un anno per quello femminile):

TABELLA 3

- | | |
|----------------------------|----------------------------|
| • 2018: 42 anni e 10 mesi; | • 2034: 44 anni e 9 mesi; |
| • 2019: 43 anni e 3 mesi; | • 2035: 44 anni e 11 mesi; |
| • 2020: 43 anni e 3 mesi; | • 2036: 44 anni e 11 mesi; |
| • 2021: 43 anni e 6 mesi; | • 2037: 45 anni e 1 mese; |
| • 2022: 43 anni e 6 mesi; | • 2038: 45 anni e 1 mese; |
| • 2023: 43 anni e 9 mesi; | • 2039: 45 anni e 3 mesi; |
| • 2024: 43 anni e 9 mesi; | • 2040: 45 anni e 3 mesi; |
| • 2025: 44 anni; | • 2041: 45 anni e 5 mesi; |
| • 2026: 44 anni; | • 2042: 45 anni e 5 mesi; |
| • 2027: 44 anni e 3 mesi; | • 2043: 45 anni e 7 mesi; |
| • 2028: 44 anni e 3 mesi; | • 2044: 45 anni e 7 mesi; |
| • 2029: 44 anni e 5 mesi; | • 2045: 45 anni e 9 mesi; |
| • 2030: 44 anni e 5 mesi; | • 2046: 45 anni e 9 mesi; |
| • 2031: 44 anni e 7 mesi; | • 2047: 45 anni e 11 mesi; |
| • 2032: 44 anni e 7 mesi; | • 2048: 45 anni e 11 mesi; |
| • 2033: 44 anni e 9 mesi; | • 2049: 46 anni e 1 mese. |

Come ricordato in premessa, bisogna comunque considerare che gli adeguamenti automatici potrebbero mutare, al variare dell'aspettativa di vita.

Pensione anticipata contributiva

Chi non possiede contributi al 31 dicembre 1995 può optare anche per la cosiddetta "pensione anticipata contributiva". Per ottenere tale trattamento nel corso del corrente anno, sono sufficienti 63 anni e 7 mesi di età, unitamente al possesso di 20 anni di contributi versati (obbligatori, volontari o riscattati) a condizione che l'importo dell'assegno pensionistico al quale si ha titolo risulti superiore a 2,8 volte l'assegno sociale (pari a 1.268,40 euro lordi mensili). Il requisito anagrafico viene sottoposto agli adeguamenti legati alla speranza di vita (dal 1° gennaio 2019 si innalzerà di cinque mesi e arriverà a 64 anni).

L'aumento previsto, anche in questo caso, è maggiore rispetto agli adeguamenti automatici previsti dalla Legge Fornero, che sarebbero dovuti essere, nel biennio 2019-2020, pari a 4 mesi e non a 5.

Vediamo i requisiti anagrafici necessari al trattamento, considerando i nuovi aumenti di 5 mesi:

TABELLA 4

- | | |
|------------------------------------|---------------------------|
| • 2018: 63 anni e 7 mesi per tutti | • 2023: 64 anni e 6 mesi; |
| • 2019: 64 anni; | • 2025: 64 anni e 9 mesi; |
| • 2020: 64 anni; | • 2026: 64 anni e 9 mesi; |
| • 2021: 64 anni e 3 mesi; | • 2027: 65 anni; |
| • 2022: 64 anni e 3 mesi; | • 2028: 65 anni; |

La norma ha previsto che dal 2029 l'aumento dovrebbe essere di 2 mesi ogni biennio.

Anche in questo caso gli adeguamenti automatici potrebbero variare, al variare dell'aspettativa di vita.

Passiamo adesso a fare una rapida panoramica sulla normativa previdenziale aggiornata che prevede meccanismi di flessibilità applicabili ad alcune "categorie" di lavoratori / lavoratrici.

Alcune delle norme riportate di seguito sono carenti dei Decreti Attuativi non ancora emanati per cui alcuni dati sono forniti per approssimazione.

APE, RITA, o ISOPENSIONE sono termini conosciuti ma, molto probabilmente, gran parte del personale non ne conosce i dettagli. Pertanto, vediamo che cosa prevedono.

L'**APE** (Anticipo Pensionistico) è un meccanismo che comprende tre tipologie di provvedimenti: quello volontario, quello aziendale e quello sociale che a sua volta ne prevede un secondo rivolto al solo personale femminile. Tutti consentono di lasciare il lavoro in anticipo rispetto alle regole generali sopra riportate ottenendo un "assegno pensionistico".

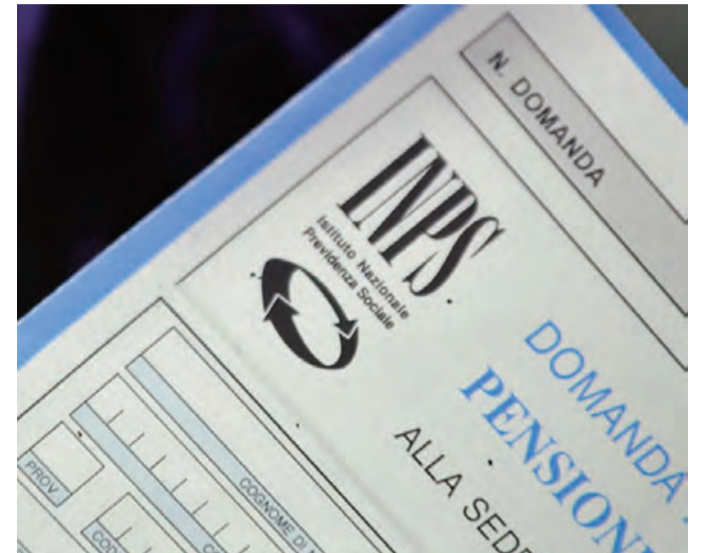
L'**Ape Volontaria** (prevista fino al 31 dicembre 2019) è fruibile da lavoratori prossimi alla pensione di vecchiaia (che abbiano almeno 63 anni di età ed un minimo di 20 anni di contributi versati (a partire dal 1 maggio 2017) che utilizzando un finanziamento da richiedere tramite l'INPS possono lasciare il lavoro con un anticipo massimo di 3 anni e 7 mesi.

In fase di prima applicazione i possibili lavoratori interessati sono quelli

nati tra maggio del 1954 e luglio del 1956

Si precisa che l'adesione a tale strumento non è consentita a chi ha già maturato i requisiti per la pensione e che la semplice richiesta di usufruire dell'APE volontaria non necessita della cessazione del rapporto di lavoro.

L'interessato al momento della richiesta all'INPS dovrà comunicare i nomi della banca e dell'assicurazione prescelte, oltre alla durata dell'anticipo e la percentuale della pensione richiesta calcolata al momento della domanda:



- fino al 75% se l'Ape è richiesta per un periodo superiore ai 36 mesi;
- fino al 80% se richiesta per un periodo maggiore di 24 e fino a 36 mesi;
- fino al 85% se richiesta per un periodo maggiore di 12 e fino a 24 mesi;
- fino al 90% per chi richiede l'Ape per un periodo inferiore a 12 mesi.

L'assegno viene percepito per 12 mensilità annue e dovrà essere restituito in forma rateale per 13 mensilità (in totale 260) con trattenuta direttamente dall'assegno pensionistico dopo aver maturato il requisito per ottenere la pensione di vecchiaia. Il prestito, di una durata minima di 6 mesi, sarà gravato dal costo degli interessi agevolati (aggiornabili con cadenza bimestrale) che, in base ad una convenzione, sono stati comunicati dall'ABI ai Ministeri e per i primi due mesi saranno pari a:

- 2,838% in fase di erogazione,
- 2,938% sul periodo di ammortamento (fase di estinzione);

Oltre agli interessi si pagherà anche il costo di una polizza assicurativa obbligatoria necessaria ad assicurare il finanziamento in caso di decesso del pensionato prima dei 20 anni e da una commissione al Fondo di Garanzia dello Stato mediamente pari all'1,6%,

Su queste voci, lo Stato, attraverso una detrazione fiscale, riconosce un credito di imposta che riduce l'importo della rata in fase di restituzione del prestito pari al 50% (in pratica non viene considerato reddito ai fini della tassazione IRPEF). Anche l'intero l'assegno percepito è esente da tassazione IRPEF (trattandosi di un prestito) fino alla data di decorrenza della pensione di vecchiaia.

I costi effettivi (cosiddetto Taeg) sono compresi tra il 5,89% e il 6,23%, a seconda che venga richiesto un anticipo di 43 o 12 mesi prima della pensione. Al netto del credito fiscale saranno pari al 3,43% (su 12 mesi di anticipo) e 3,33% (su 36 mesi),

Per aderire all'APE volontaria l'importo della futura pensione mensile, detratta la rata del prestito, deve risultare pari o superiore a 1,4 volte il trattamento minimo AGO (Assicurazione Generale Obbligatoria) pari a 710,39 euro e la rata di prelievo unita ad altre eventuali rate di prestito sulla futura pensione non può eccedere il 30% del valore della pensione netta.

In caso di spostamento della data in cui si matura il diritto a pensione (possibilità dovuta al cambio della normativa) viene rimodulato il piano di restituzione del prestito. L'opzione di accedere, o meno, a tale finanziamento supplementare per avere l'Ape fino all'effettiva età di pensionamento deve essere comunicata all'INPS all'atto della domanda. Tale istanza viene trasmessa anche all'ente finanziatore che può rigettarla. Gli istituti finanziari potranno non accogliere le richieste di anticipo pensionistico volontario per coloro che hanno subito protesti o hanno debiti scaduti da oltre 90 giorni o che siano stati segnalati alla Centrale dei Rischi.

Per la presentazione delle domande, come per l'Ape sociale e la pensione anticipata precoci che illustreremo di seguito, bisogna prima chiedere il riconoscimento del diritto all'INPS e, se questo viene certificato (entro 60 giorni dalla domanda) si potrà presentare l'istanza vera e propria presentando contestualmente anche il contratto con l'istituto finanziatore.

L'anticipo inizierà ad essere erogato, in quota mensile, il primo giorno del terzo mese successivo alla data di presentazione della domanda.

Gli anni di contribuzione e l'età sopra riportati sono richiesti entro il corso del corrente anno ai lavoratori nati nel 1955 mentre il requisito anagrafico minimo nel 2019 sale a 63 anni e cinque mesi per i nati entro il 31 luglio del 1956.



Dal 13 febbraio l'INPS ha attivato un simulatore che consente di effettuare tutti i calcoli legati alla richiesta dell'Ape Volontaria).

Sarà garantita la facoltà per il datore di lavoro di dare un contributo economico per ridurre oppure azzerare le rate da restituire attraverso l'Ape aziendale che descriviamo di seguito.

Riportiamo un esempio di calcolo per analizzare praticamente quanto costa:

con 66 anni compiuti e 2.200 € netti di anticipo occorrerà pagare una rata mensile pari a 71 € al mese (852 € all'anno circa 17.000 € da restituire in 20 anni). Con 65 anni di età ed una pensione netta di 1500 € per due anni di anticipo si pagherà una rata di 170 € mensili cioè circa 40.000 € in vent'anni.

Nella versione digitale del giornale è inserito anche un link:

(http://www.governo.it/sites/governo.it/files/ApeVolontaria_esempi.pdf) agli esempi di calcolo illustrati dai tecnici di Palazzo Chigi (documento scaricabile anche dal giornale pubblicato sul nostro sito).

L'Ape aziendale

L'Ape Aziendale è una prestazione di accompagnamento alla pensione (che si affianca all'APE volontaria) e può essere applicata nelle aziende del settore privato con più di 15 dipendenti a seguito di un accordo tra datore di lavoro e organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale sull'esistenza di esuberanti di personale.

Non è invece richiesto l'intervento sindacale per l'accordo con il singolo dipendente interessato all'esodo.

In pratica, il datore di lavoro (o se previsto dalla contrattazione si può decidere di fare ricorso ai fondi bilaterali). verserà dei contributi aggiuntivi a vantaggio del lavoratore interessato all'Ape volontaria che amplieranno il montante contributivo della futura pensione e potranno ridurre, in tutto o in parte l'ammontare della rata che graverà sulla pensione.

L'importo da versare non potrà essere inferiore alla cosiddetta contribuzione volontaria (cioè pari al 33% della retribuzione imponibile delle ultime 52 settimane lavorate) calcolata per tutta la durata dell'anticipo, dunque a copertura di un periodo che va da un minimo di sei mesi a un massimo di tre anni e sette mesi.

Per un reddito lordo pari a € 36.000,00 e per un periodo richiesto dell'APE pari a 2 anni dovranno essere versati almeno € 23.760,00 (€ 36.000 x 33% x 2) - fonte documento tecnici di Palazzo Chigi.

È ovvio che i requisiti richiesti al dipendente per usufruire dell'APE Aziendale sono gli stessi riportati in precedenza per l'APE volontaria. Anche con l'APE aziendale è riconosciuto uno sconto, sotto forma di detrazione fiscale, pari al 50% della quota interesse della rata.



L'Ape sociale

È una prestazione di natura assistenziale, al momento prevista fino al 31 dicembre 2018, a carico dello Stato ed erogata dall'INPS, a determinate categorie che elencheremo a breve, in possesso, al momento della domanda, dei requisiti previsti dalla legge e cioè:

- aver compiuto almeno 63 anni di età;
- avere almeno 30 anni di contributi versati (tranne che per gli addetti ad attività gravose per i quali necessitano 36 anni);
- non essere titolari di pensione diretta in Italia o all'estero.

Le categorie che possono fruire del beneficio sono:

a) Disoccupati

Per cessazione dal lavoro dovuta a:

- licenziamento individuale o collettivo,
- giusta causa o risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di conciliazione obbligatoria;
- con contratto a termine scaduto.

In tal caso è necessario che nei 3 anni precedenti alla cessazione del rapporto di lavoro, abbiano prestato un'attività lavorativa in qualità di dipendente per almeno 18 mesi e abbiano terminato la possibilità di avere le indennità quali Naspì, l'Aspi o l'indennità di mobilità da almeno 3 mesi.

b) Invalidi

con una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, non inferiore

al 74%.

c) Caregiver

Sono quei lavoratori che assistono, al momento della domanda e da almeno 6 mesi, in maniera gratuita una persona non autosufficiente mentalmente e/o fisicamente che sia:

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

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

d) Lavoratori addetti ad attività lavorative gravose

Prima di entrare nello specifico, ricordiamo che queste attività differiscono da quelle definite usuranti che affronteremo più in avanti.

Per accedere ai benefici previdenziali di addetti ad attività gravose i lavoratori devono averle svolte per almeno 7 anni negli ultimi 10 o in alternativa almeno 6 anni negli ultimi 7. Come detto, oltre a tali requisiti, è necessario possedere 36 anni di contributi versati al momento della domanda anziché 30 come per le altre categorie che possono usufruire dell'Ape sociale). Questi lavoratori sono esonerati dall'adeguamento alla speranza di vita.

Si tratta di

- A. Operai dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici
- B. Conduttori di gru o di macchinari mobili per la perforazione nelle costruzioni
- C. Conciatori di pelli e di pellicce
- D. Conduttori di convogli ferroviari e personale viaggiante**
- E. Conduttori di mezzi pesanti e camion
- F. Personale delle professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche ospedaliere con lavoro organizzato in turni
- G. Addetti all'assistenza personale di persone in condizioni di non autosufficienza
- H. Insegnanti della scuola dell'infanzia e educatori degli asili nido
- I. Facchini, addetti allo spostamento merci e assimilati
- L. Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia
- M. Operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori di rifiuti
- N. Operai dell'agricoltura, della zootecnia e della pesca
- O. Pescatori della pesca costiera, in acque interne, in alto mare, di pendenti o soci di cooperative
- P. Lavoratori del settore siderurgico di prima e seconda fusione e lavoratori del vetro addetti a lavori ad alte temperature non già compresi nella normativa del decreto legislativo n. 67 del 2011
- Q. Marittimi imbarcati a bordo e personale viaggiante dei trasporti marini e in acque interne.

Le categorie indicate con le lettere da N a P sono state aggiunte dalla Legge di Stabilità 2018. Tutte le tipologie di lavoratori sopra riportate sono state esentate dal prossimo adeguamento alla speranza di vita di 5 mesi.

Le domande devono essere presentate entro le seguenti scadenze:

- a) 31 marzo 2018: è la prima finestra temporale per la presentazione delle nuove domande dell'Ape sociale 2018;
- b) 30 novembre 2018: è la seconda finestra temporale disponibile per chi perfeziona i requisiti entro la fine del 2018;
- c) dal 1° aprile 2018 al 15 giugno 2018: è la finestra in uscita intermedia, fatta eccezione per i lavoratori precoci che devono presentare la domanda entro il 28 febbraio o al massimo entro il 30 novembre.

L'INPS eroga un'indennità fino al raggiungimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia o fino al conseguimento della pensione anticipata.

L'importo dell'assegno è pari a quello della futura pensione, ma non può superare 1.500 euro mensili

L'Ape sociale "femminile"

È rivolta alle donne (cosiddetta *Ape rosa*) ed è un provvedimento che va ad aggiungersi a quello generale dell'Ape sociale. Ha stabilito un bonus di 1 anno di anticipo per ogni figlio con un massimo di 2 anni. I contributi potranno scendere quindi fino a 28 o a 34 anni (anziché i 30 / 36 previsti per gli uomini) per le madri che chiederanno di accedere all'Ape sociale.

Opzione Donna

Una semplice annotazione: la legge di stabilità del 2018 non ha prorogato la cosiddetta Opzione Donna che fino allo scorso anno dava la possibilità al personale femminile che aveva compiuto 57 anni e 3 mesi di età e aveva versato almeno 35 anni di contributi di andare in anticipo in pensione. L'opzione era possibile a condizione che si accettasse che il calcolo dell'assegno pensionistico fosse effettuato con il sistema totalmente contributivo. Di contro tale possibilità rientra nei futuri programmi elettorali di partiti / coalizioni in occasione delle prossime elezioni.

La RITA

RITA è l'acronimo di Rendita Integrativa Temporanea Anticipata e consente di anticipare il momento del pensionamento utilizzando proprie risorse, se esistenti, legate all'iscrizione a fondi pensione a prestazione non definita (cioè che non prevedano l'entità della prestazione pensionistica da ottenere al termine dell'iscrizione al fondo). Questo strumento potrà essere utilizzato, salvo eccezioni più avanti riportate, da coloro che abbiano versamenti nei fondi pensione di un importo significativo (ad esempio da coloro che risultino iscritti da diversi anni e/o abbiano destinato nel fondo il 100% del TFR oppure versamenti volontari di entità considerevole).

A differenza di quelli illustrati in precedenza che hanno "carattere sperimentale" questo provvedimento è diventato strutturale ed è pertanto entrato a far parte in maniera definitiva del nostro sistema previdenziale. La prestazione consiste nell'erogazione frazionata di un capitale pari al montante accumulato. L'iscritto, a sua scelta, potrà frazionare tutto o solo una quota della prestazione maturata. Ai fini della richiesta in rendita e in capitale del montante residuo non rileva la parte di prestazione percepita a titolo di RITA.

La parte imponibile della RITA viene assoggettata all'imposizione fiscale prevista nei periodi di maturazione della prestazione pensionistica e pertanto ad un'aliquota pari al 15%. Questa viene ulteriormente ridotta di un ulteriore 0,3% annuo (fino a raggiungere un minimo del 9 per cento) per i periodi che eccedano i 15 anni di iscrizione alle forme di previdenza complementare.

È applicabile anche a quei lavoratori che abbiano, alla data della presentazione della domanda, un'anzianità contributiva maturata presso i regimi obbligatori pari o superiore a vent'anni ed un'età anagrafica che consenta loro di maturare il diritto al pensionamento di vecchiaia entro i successivi cinque anni.

Inoltre, può essere utilizzata da coloro che sono, da almeno 24 mesi, in stato di inoccupazione (l'inoccupato, a differenza del disoccupato che è colui che, titolare di un rapporto di lavoro lo abbia successivamente perso, è chi non ha mai svolto un'attività lavorativa ed è alla ricerca di un'occupazione ovvero abbia effettuato iscrizione al centro per l'impiego da più di 12 mesi o da più di sei mesi, se giovane) e che abbiano meno di 10 anni dal raggiungimento dell'età anagrafica per maturare il diritto alla pensione di vecchiaia.



L'ISOPENSIONE

L'Isopensione è uno strumento (prepensionamento) che consente, nelle aziende con almeno 15 dipendenti, previo accordo tra datore di lavoro e Organizzazioni Sindacali ed in presenza di eccedenza di personale, l'incentivazione all'esodo rivolto ai dipendenti ai quali mancano fino a quattro anni (per il triennio che va dal 2018 al 2020 il periodo è stato elevato a 7 anni) rispetto alla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia o anticipata.

Nel corrente anno possono fruire dell'Isopensione coloro che hanno 59 anni e sette mesi mentre nel 2019 (con il requisito che sale a 67 anni) saranno necessari 60 anni di età. È necessario richiede l'ECOCERT (cioè il documento in cui sono riportati tutti i contributi accreditati a favore del lavoratore e gli anni nei quali sono stati effettuati i versamenti contributivi) all'INPS.

Il datore di lavoro erogherà all'INPS la relativa copertura contributiva e al dipendente, che non presterà più la propria prestazione lavorativa, sempre tramite l'INPS, un importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti fino a che il dipendente stesso maturerà la pensione piena.

L'Isopensione è simile all'Ape volontaria (ma pagata dal datore di lavoro) che copre i contributi che mancano al raggiungimento della pensione, in modo tale che alla fine l'assegno maturato dal lavoratore sia pieno. L'Isopensione invece, non prevede alcuna forma di pagamento rateale all'INPS, in quanto il datore è tenuto a versare il normale importo della pensione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per l'effettivo pensionamento.

Alla domanda se è più conveniente l'Isopensione o l'Ape Aziendale la risposta è: per il lavoratore, la prima è più vantaggiosa, perché a differenza dell'Ape aziendale con tale sistema viene percepita anche la tredicesima mensilità. Inoltre, con l'Ape aziendale si può accedere solo ad una percentuale della pensione a copertura degli anni anticipati, mentre con l'esodo viene corrisposto l'intero vitalizio. In sintesi, per il lavoratore è più conveniente l'esodo, per l'azienda l'Ape aziendale. Occorre anche sapere che durante il trattamento economico coperto da Isopensione non verrà corrisposta né la perequazione automatica né gli assegni per il nucleo familiare e la prestazione (trattandosi di vitalizio), non è reversibile in caso di morte dell'avente diritto. ■

fine 1^ parte
continua sul prossimo numero



EPASA
Ente di Patronato



Il Patronato che fa...

PREVIDENZA

INFORTUNI

MALATTIE PROFESSIONALI

MIGRAZIONI

SERVIZI ai CITTADINI

... le cose come devono essere fatte!

INFORMAZIONI, SERVIZI, ASSISTENZA, TUTELA, CONSULENZA

Isee

Tasi

PRECOMPILATO

Red

IMU

ICRIC

NESSUN RISCHIO CI SIAMO NOI

Quando fai il 730 precompilato, inesattezze ed errori sono dietro l'angolo. Affidati a CAF CNA e sei protetto da ogni rischio. Perché CAF CNA si prende tutta la responsabilità. E poi sei tranquillo anche con la compilazione di **Isee, Red, ICRIC, IMU, Tasi**. CAF CNA è sempre la tuo fianco con esperienza, efficienza e competenza: **tutte le risposte che cerchi non sono mai state così sicure e vicine!**



Centro
Assistenza
Fiscale

Possedere la CNA Cittadini Card conviene sempre! Offre tanti sconti e vantaggi. Scopri su www.cnacittadinicard.it



Per conoscere la sede più vicina

Numero Verde
800-008899

Nel tuo interesse. Sicuro

www.caf.cna.it