



Smart working La rivolta dei Boomer

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



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

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

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

continua a pag. 2

WELFARE GRUPPO FSI

pag. 3

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

IL CONTRATTO CHE NON C'E'

pag. 5

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

LA POSTA DE “LA NOSTRA STAZIONE”

pag. 6

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

EFFETTO CORONAVIRUS

pag. 4

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

GLI EFFETTI DEL LOCKDOWN SUL LAVORO

pag. 5

Salario e del lavoro in tempi di Coronavirus. Come ripartire dopo il lockdown. La Confederazione OR.S.A. interviene nel dibattito sul futuro dell'occupazione nel nostro Paese: “Lavorare meno per lavorare tutti garantendo i livelli salariali”.

Linea Diretta ... e Indiretta

pag. 7

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

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

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



ci chiedevano per racchiudere i sette numeri di “Linea Diretta e.....Indiretta” nei quali - in appunto 16 mesi - abbiamo affrontato questo complesso argomento.

Forse anche per questo la rubrica che tiene Roberto su “La Nostra Stazione” risulta di gran lunga la più letta ed apprezzata di tutto il giornale.

Eccoci qui a lavorare ancora di cesello per far uscire “L'ENIGMA DELLA BUSTA PAGA” prima dell'estate, come allegato (speriamo) al prossimo numero di questa testata. L'abbiamo arricchito di ulteriori spiegazioni e abbiamo approfondito le varie parti che compongono lo stipendio dei ferrovieri, siano essi del Gruppo FSI che delle Imprese concorrenti.

A presto cari lettori

a. t.

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

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

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

rativa determinava pure un rafforzamento del legame con la propria impresa (per il 71% degli intervistati). Insomma contenti e fidelizzati. Nel 2020, sulla spinta del Covid-19, le percentuali sono raddoppiate. A fine maggio il 58% delle grandi imprese (dati dell'Osservatorio smart-working del Politecnico) ha introdotto iniziative concrete di attuazione per il lavoro agile, mentre è risultato più contenuto l'aumento nelle PMI dove l'interesse per il lavoro da remoto è passato dal 8% al 12%. Ma siamo proprio sicuri che sia così plebiscitario il gradimento verso questo nuovo modo di lavorare? Visto dalla parte dei datori, non avere costi di mense aziendali e abbattere le bollette di luce, acqua, gas (magari anche i rimborsi di abbonamenti o benefit legati agli spostamenti), azzerare le spese di trasferta, tagliare i contratti di pulizia degli uffici non sono di certo bazzecole per i bilanci. Ci par già di udire qualche manager adattare la famosa frase di Enrico IV "Parigi val bene una messa" nella più attuale "un computer portatile val bene uno smart-working...". Se a questo aggiungiamo le convinzioni del



Prof. Mariano Corso, Responsabile scientifico dell'Osservatorio Smart Working della School of Management di Milano, secondo il quale "i benefici economico-sociali potenziali dell'adozione di modelli di lavoro agile sono enormi" in termini di produttività (+15%), riduzione dell'assenteismo (-20%) e costi di gestione degli spazi fisici (-30%), nessuno dovrebbe avere più dubbi su quanto interesse per lo smart-working ci sia da parte del management aziendale. E se guardassimo il punto di vista dei dipendenti? Beh qui le risposte potrebbero essere diverse tra problematiche familiari, ampiezza delle abitazioni, connessione ADSL che fa le bizze e pure dirigenti che scambiano il lavoro da casa nella reperibilità 24 su 24.... questo

senza contare la percezione di isolamento, la difficoltà di programmazione delle attività e di gestione delle urgenze, l'assenza di interazione sociale. La sensazione che ha il Sindacato sul gradimento dello smart-working da parte dei dipendenti non è proprio quella che ci viene inoculata dal mondo dei media e dalle indagini demoscopiche. Parlando poi di lavoro a tutto tondo, le ripercussioni su ampie fasce produttive di un massiccio ricorso al lavoro agile è già visibile: bar, ristoranti, tassisti, trasporti urbani e tutto l'indotto che gira attorno al settore dei servizi per gli uffici sta registrando la crisi più grave dal dopoguerra e si contano già a decine di migliaia i dipendenti che non avranno futuro assieme a quel stimato 20% di esercizi che non alzeranno più le saracinesche. Il gioco vale la candela? Forse basteranno pochi mesi di ritorno alla normalità per sentire da lontano "il rullar dei tamburi". I "boomer" allora torneranno a far sentire la loro voce... ■



La Nostra Stazione

Leggi

e

divulga



la Nostra Stazione

la Nostra Stazione

Direzione Redazione Amministrazione
Via Magenta, 13 - 00185 Roma
Tel. 064456789 - fax 064452937

Autorizzazione:
Trib. Civile di Roma N. 1/2017 del 12/1/2017

E-mail: lanostrastazione@sindacatoorsa.it
Sito Internet: <http://www.sapsorsa.it/>

Chiuso il 29 maggio 2020

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



Miglioriamo da 65 anni
per **proteggere te**
e la tua famiglia

LA NOSTRA MISSIONE SEI TU

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

Seguici anche sui social



INAT - Istituto Nazionale
Assistenza Trasporti



[inat_ist.naz.ass.trasporti](https://www.instagram.com/inat_ist.naz.ass.trasporti)



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

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



Indiscreto

Assistenza Sanitaria per i dipendenti del Gruppo FSI UNA “FASE 2” ANCHE PER RBM

Ora è ufficiale. L’esito del bando di gara europeo ha visto confermare all’attuale affidatario la gestione del Piano di Assistenza Sanitaria Integrativa per il personale dipendente delle Società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane.

A dire il vero molta acqua è passata sotto i ponti di “*Rbm Assicurazione Salute*” dalla prima acquisizione, datata 2017, del servizio di welfare sanitario del Gruppo di Piazza della Croce Rossa.

Infatti, quello che oggi è considerato il terzo operatore del ramo assicurativo in Italia e l’unico player indipendente del settore, sta per convolare a nozze: dal prossimo 1° luglio il 50%+1 delle azioni saranno acquistate dal gruppo bancario Intesa San Paolo che consentirà al suo comparto “*Vita*” di collocarsi sul mercato con una quota superiore al 20% e oltre 600 milioni di euro in premi nel business salute.

Nell’attesa, Rbm ha pensato bene di partecipare e vincere la gara europea indetta da Ferservizi per il rinnovo dal 1° luglio 2020 del Piano Sanitario destinato ai ferrovieri del Gruppo FSI, un bando che ha messo sul piatto 50 milioni di Euro.

C’è molta curiosità tra i Ferrovieri per come l’Istituto Assicurativo di Preganziol (TV) saprà porre rimedio ad alcune carenze che il primo triennio ha evidenziato, soprattutto nel rapporto con gli assicurati per le lungaggini nella liquidazione dei rimborsi, i rigetti - spesso non sufficientemente motivati - delle pratiche e le difficoltà nella prenotazione delle visite in assistenza diretta.

Ciò ha portato a più d’una lamentela da parte dei lavoratori che non comprendevano le motivazioni addotte per il respingimento delle pratiche di rimborso (dalla “*documentazione incompleta*” all’incomprensibile “*valutazione medica negativa*”), né le ragioni dei ritardi nei

rimborsi rispetto a quanto previsto dal piano sanitario.

Un’insoddisfazione che ha costretto il Sindacato ad intervenire per avere i necessari chiarimenti da parte di Holding FSI e della stessa Rbm. Ciò ha portato all’individuazione di un canale diretto con l’Istituto assicurativo affinché si potessero chiarire le situazioni più controverse e verificare le ragioni dei ritardi, una soluzione che ha indubbiamente portato ad un miglioramento dei flussi comunicativi e una accelerazione nella liquidazione delle pratiche.

Insomma una “*fase 1*” dell’assistenza sanitaria non proprio esaltante che ci auguriamo sia al crepuscolo e che dal 1° luglio la nuova Rbm – corroborata dal suo ingresso nel primo Gruppo bancario del Paese per numero di filiali e con quasi 12 milioni di clienti – possa dar vita alla sua ripartenza in termini di efficienza e velocità nel rispondere alle esigenze dei fer-

rovieri, nel pieno rispetto dei limiti previsti dal piano sanitario.

Una “*fase 2*” che sembra almeno partire con il piede giusto, in termini di prestazioni offerte per il piano standard (ex base) dedicato ai dipendenti:

- finalmente la lunga battaglia, portata avanti dall’OR.S.A. al tavolo di Holding, per il rimborso integrale dei ticket, anche in assenza di patologia, è stata finalmente vinta! Dal 1° luglio gli esami periodici (sangue, urine, raggi etc.) ed anche una visita annuale per la verifica del proprio stato fisico non dovranno essere accompagnati da una patologia per quanto presunta, ma potranno essere effettuati anche per il solo controllo della propria salute;
- il “*day hospital*”, come ripetutamente chiesto dal Sindacato, viene riconosciuto come giornata di ricovero;
- aumentano i massimali per la tutela della genitorialità e ampliato l’ambito



3V

del sostegno al reddito per il personale inidoneo anche ai lavoratori non utilizzati su attività di sicurezza;

- non c’è più, su alcune prestazioni, il 10% di scoperto.

Sono aspetti più volte rimarcati dal Sindacato al tavolo di holding e probabilmente questa puntuale critica ha alfine consentito il miglioramento dell’offerta “*standard*”.

In questa pagina sono riportate le differenze tra i vecchi ed i nuovi piani sanitari per quanto riguarda le prestazioni “*aggiuntive*” dei pacchetti Premium ed Executive con la possibilità di estensione al nucleo familiare.

Rbm si conferma, dunque, la Compagnia Assicurativa della salute per i dipendenti del Gruppo FSI: finita la “*fase 1*” del roddaggio e della conoscenza reciproca, siamo certi che la “*fase 2*” del rapporto tra l’Istituto del Gruppo Intesa San Paolo ed i ferrovieri non potrà che migliorare. ■

Allegato 1 - Pacchetto Standard			
Di seguito si riporta una tabella con le prestazioni incluse nel Pacchetto Standard, con un confronto con il Pacchetto Base del precedente Piano di Assistenza Sanitaria Integrativa. In verde, sono evidenziate le prestazioni migliorative.			
Garanzia	Massimali - scoperti/franchigie	Nuovo Piano Sanitario – Pacchetto Standard	Piano Sanitario precedente – Pacchetto Base
Grandi interventi chirurgici a seguito di malattia o infortunio	Massimale	€ 450.000,00 anno/evento	€ 450.000,00 anno/evento
	Assistenza Diretta	nessuno scoperto	nessuno scoperto
	Assistenza Indiretta - valore non indennizzabile	massimo € 1.500,00	massimo € 1.500,00
	Assistenza Indiretta - retta di degenza	massimo € 250,00/notte	massimo € 250,00/notte
	Assistenza Indiretta - accompagnamento	€ 50,00/notte per max 30 notti	€ 50,00/notte per max 30 notti
Grandi interventi chirurgici a seguito di malattia o infortunio: pre e post-ricovero	Assistenza Indiretta - assistenza infermieristica	€ 50,00/giorno per max 30 giorni	€ 50,00/giorno per max 30 giorni
	Massimale	€ 2.000,00 anno/a persona	€ 2.000,00 anno/a persona
Grandi interventi chirurgici a seguito di malattia o infortunio: ospedalizzazione domiciliare	Massimale	€ 10.000,00 anno/a persona	€ 10.000,00 anno/a persona
	Assistenza Diretta	nessuno scoperto	nessuno scoperto
	Assistenza Indiretta	20% scoperto	20% scoperto
Grandi interventi chirurgici a seguito di malattia o infortunio: diaria sostitutiva	Indennità per massimo 30 giorni	€ 70,00	€ 60,00
	Massimale	€ 10.000,00 anno/a persona	€ 10.000,00 anno/a persona
Ricovero per altri interventi chirurgici a seguito di infortunio o malattia	Assistenza Diretta	nessuno scoperto	10% scoperto
	Assistenza Indiretta/SSN - indennizzo forfettario	€ 2.000,00/evento	€ 2.000,00/evento
	Massimale	Panche day hospital	€ 450.000,00 anno/persona
Diagnostica e Terapie di Alta Specializzazione	Assistenza Diretta	€ 450.000,00 anno/persona	nessuno scoperto
	Assistenza Indiretta	nessuno scoperto	nessuno scoperto
	Assistenza Indiretta - minimo non indennizzabile	massimo € 35,00/prestazione	massimo € 25,00/prestazione
Rimborso ticket del Servizio Sanitario Nazionale	Massimale	€ 300,00 anno/persona	€ 300,00 anno/persona
	Assistenza Indiretta	nessuno scoperto	nessuno scoperto
Odontoiatria: visita specialistica e ablazione del tartaro	Assistenza Diretta	nessuno scoperto	nessuno scoperto
	Assistenza Indiretta	€ 100,00/visita specialistica	€ 100,00/visita specialistica
Odontoiatria: cure dentarie da infortunio	Massimale	€ 100,00/ablazione (2 l'anno)	€ 100,00/ablazione (2 l'anno)
	Assistenza Diretta e SSN (non prevista Assistenza Indiretta)	€ 300,00 anno/persona	€ 300,00 anno/persona
Odontoiatria: prestazioni odontoiatriche effettuate anche a seguito di malattia	Assistenza Indiretta	nessuno scoperto	nessuno scoperto
	Tariffe scontate	Tariffe scontate	Tariffe scontate
Diagnosi comparativa	Tariffe scontate	Tariffe scontate	Tariffe scontate
	Massimale	Tariffe scontate	Tariffe scontate
Assistenza infermieristica domiciliare	Massimale	€ 25,00/giorno max 60 giorni	€ 25,00/giorno max 60 giorni
	Massimale	€ 3.500,00 anno/persona	€ 3.000,00 anno/persona
Tutela della genitorialità: prestazioni in gravidanza	Assistenza Diretta	nessuno scoperto	nessuno scoperto
	Assistenza Indiretta	nessuno scoperto	nessuno scoperto
Tutela della genitorialità: prestazioni diagnostiche e terapeutiche nel primo anno di vita del figlio/a	Massimale	€ 300,00 anno/figlio	€ 300,00 anno/figlio
	Assistenza Diretta	nessuno scoperto	nessuno scoperto
Sostegno al reddito per il personale inidoneo	Assistenza Indiretta	massimo € 100,00/evento	massimo € 100,00/evento
	Indennità	€ 6.000,00 (attività di sicurezza) / € 1.000,00 (altre mansioni)	€ 6000,00 (attività di sicurezza)
Visita specialistica annua conseguente a malattia o ad infortunio	Massimale annuo/a persona	€ 100,00 anno/persona	€ 100,00 anno/persona
	Assistenza Diretta	nessuno scoperto	nessuno scoperto
	Assistenza Indiretta - minimo non indennizzabile	massimo € 20,00	massimo € 30,00
Coperture all'estero	Viaggio di un familiare all'estero - massimale	Panche solo per prevenzione/controllo	€ 150,00/ evento
	Rimpatrio sanitario	€ 150,00/ evento	trasporto dell'Assistito in Italia

Allegato 2 - Pacchetto Premium		
Di seguito si riporta una tabella con le prestazioni incluse nel Pacchetto Premium del nuovo Piano di Assistenza Sanitaria Integrativa.		
Garanzia	Massimali - scoperti/franchigie	Nuovo Piano Sanitario – Pacchetto Premium
Visite specialistiche e accertamenti diagnostici	Massimale	€ 4.000,00 anno/persona
	Assistenza Indiretta - minimo non indennizzabile	€ 30,00/prestazione
	Assistenza Diretta - scoperto	nessuno scoperto
Prestazioni oculistiche (in caso di difetto visivo e variazione del visus, presso ottici convenzionati con RBM: specifiche lenti oftalmiche correttive della vista; specifiche lenti a contatto correttive della vista; occhiale completo; sola montatura da vista di marche selezionate; check up visivo e montaggio occhiali)	Massimale	€ 150,00 una tantum/ogni due anni/a nucleo familiare
	Assistenza Diretta	solo presso ottici convenzionati con RBM
	Assistenza Indiretta	solo se nella provincia non presente ottico convenzionato
Psicoterapia (per prestazione prescritte da medico ASL o specialista)	Massimale	€ 500,00 anno/nucleo familiare massimo 10 sedute
	Assistenza Diretta - scoperto	nessuno scoperto
	Assistenza Indiretta	massimo € 60,00 a seduta
Disturbi specifici apprendimento del minore (DSA) (certificata da medico specialista in neuropsichiatria infantile del SSN)	Massimale	€ 250,00 anno/nucleo familiare massimo 10 prestazioni
	Assistenza Diretta/Indiretta - franchigia/scoperto	€ 25,00 a prestazione
Fecondazione eterologa	Assistenza Diretta - massimale	€ 350,00 anno/persona
	Assistenza Indiretta - massimale	€ 250,00 anno/persona
Controllo pediatrico (una visita specialistica di controllo)	Massimale	illimitato
	Solo Assistenza Diretta - franchigia	€ 36,15/prestazione
Cure termali minori	Massimale	illimitato
	Assistenza Diretta - scoperto	50% del costo del ciclo
	Assistenza Indiretta - rimborso massimo	€ 35,00/ciclo (inalatorie) €45,00/ciclo (otorinolaring.)
Visite di controllo	Assistenza Diretta - solo in centri autorizzati	Senza scoperto (1 visita specialistica all'anno)
	Erogazione vaccinazione antinfluenzale annua - solo in centri autorizzati	Senza scoperto
Vaccinazione antinfluenzale	Indennità giornaliera	€ 20,00/giorno per max 90 giorni
	Indennità maternità/paternità	€ 8.000,00 (invalidità 80%-90%) € 10.000,00 (invalidità 91% - 100%)
Prestazioni per invalidità permanente	Solo Assistenza Indiretta - massimale una tantum	Servizio messo a disposizione da RBM
	Immunonutrizione	Servizio messo a disposizione da RBM
Monitoraggio remoto del paziente	Programma di 120 giorni di monitoraggio per operazioni o ricovero	Servizio messo a disposizione da RBM
	Stati di non autosufficienza consolidata/permanente	€ 200,00/mese massimo 3 anni
Cellule staminali per patologie oncologiche	Prestazioni sanitarie e/o socio-assistenziali	€ 350,00 anno/persona
	Assistenza Diretta - massimale	€ 250,00 anno/persona
Second opinion internazionale	Assistenza Indiretta - massimale	Assistenza Diretta - massimale
	Al verificarsi di alcune condizioni specifiche	Assistenza Indiretta - massimale
Servizio di tutoring	Al verificarsi di alcune condizioni specifiche	Assistenza Indiretta - massimale
	Accesso al network a tariffe agevolate	Assistenza Indiretta - massimale
Accesso al network a tariffe agevolate	Tariffe agevolate nel Network RBM	Tariffe agevolate nel Network RBM
	Tariffe agevolate nel Network RBM	Tariffe agevolate nel Network RBM

Allegato 3 - Pacchetto Executive		
Di seguito si riporta una tabella con le prestazioni incluse nel Pacchetto Executive del nuovo Piano di Assistenza Sanitaria Integrativa.		
Garanzia	Massimali - scoperti/franchigie	Nuovo Piano Sanitario – Pacchetto Executive
Fisioterapia da infortunio o patologie particolari	Massimale	€ 600,00 anno/persona
	Assistenza Indiretta - minimo non indennizzabile	€ 30,00/prestazione
	Assistenza Diretta	nessuno scoperto
Riabilitazione logopedica	Massimale	€ 600,00 anno/persona
	Assistenza Indiretta - minimo non indennizzabile	€ 30,00/prestazione
Programma di prevenzione diagnostica	Assistenza Diretta	nessuno scoperto
	Numero di pacchetti tra cui scegliere il pacchetto di prevenzione diagnostica	6 pacchetti prevenzione
Pacchetto parto	Indennità ricovero parto	€ 80,00/giorno per max 7 giorni
	Supporto psicologico post parto	3 visite psicologiche entro 3 mesi dal parto
	Weekend benessere	Entro un anno dal parto
Prevenzione posturale (una visita fisiatrica, una volta l'anno, con valutazione posturologica)	Assistenza Diretta - massimale	Illimitato senza scoperto
	Assistenza Indiretta	€ 50,00/pacchetto
Promozione dell'attività sportiva (solo per i figli Assistiti minorenni)	Rimborso quota associativa - massimale	€ 100,00 anno/persona
	Visita sportiva - assistenza diretta	Illimitato senza scoperto
	Visita sportiva - assistenza indiretta	€ 50,00 anno/persona
	Colonie estive	€ 75,00 anno/persona
Indennizzo a seguito di malattie o infortuni che richiedano un'astensione dal lavoro superiore ai 180 giorni	Indennizzo giornaliero	€ 20,00/giorno dal 181° giorno, per max 100 giorni per anno
	Servizi assistenza globale integrata, organizzazione di servizi, noleggio ausili medico-sanitari a seguito di ricovero chirurgo/medico per neoplasie maligne	Solo Assistenza Diretta - massimale
Stati di non autosufficienza temporanea	Solo Assistenza Diretta - massimale	€ 5.000,00 anno/persona
	Rimborso spese o erogazione servizi assistenza	€ 400,00/mese per massimo 6 mesi
Prevenzione Herpes Zoster (solo per maggiori di 55 anni)	Solo Assistenza Diretta - franchigia	€ 36,15/prestazione
	Immunonutrizione	€ 50,00/persona
Trisomia 21 - Sindrome di down (figli di Assistiti)	Vaccinazione meningococco - massimale	€ 1.000/anno/neonato per max 3 anni fino a 3 anni di età del figlio
	Indennità	Indennità



Allegato 4 - Pacchetti Aggiuntivi		
Di seguito si riporta una tabella con il dettaglio dei prezzi dei Pacchetti Aggiuntivi del nuovo Piano di Assistenza Sanitaria Integrativa, con un confronto con i prezzi previsti nel Piano precedente. In verde, sono evidenziati gli importi di maggior favore.		
	Nuovo Piano Sanitario – Pacchetti Aggiuntivi	Piano Sanitario precedente – Pacchetti Aggiuntivi
Estensione Pacchetto Base/Standard al nucleo familiare	150,00	200,00
Pacchetto Silver/Premium solo per dipendente	150,00	200,00
Pacchetto Gold/Executive solo per dipendente	400,00	400,00
Pacchetto Silver/Premium per nucleo familiare (incluso il dipendente)	400,00*	500,00*
Pacchetto Gold/Executive per nucleo familiare (incluso il dipendente)	800,00*	900,00*
Pacchetto Silver/Premium per il dipendente + estensione del Pacchetto Base/Standard al nucleo familiare	300,00*	400,00*
Pacchetto Gold/Executive per il dipendente + estensione del pacchetto Base/Standard al nucleo familiare	550,00*	600,00*

* l'importo include il premio dell'estensione del Pacchetto Base/Standard al nucleo familiare

GLI ACCORDI NAZIONALI

Trenitalia: fondo di sostegno al reddito per altre 5 settimane

offerta ancora frenata dalla domanda debole, soprattutto nell’Alta Velocità

Sottoscritto il 29 maggio scorso un accordo che amplia per ulteriori 5 settimane l’utilizzo del Fondo di sostegno al reddito. È importante capire la “*ratio*” dell’accordo e da dove questo parte.

Innanzitutto dall’avviso comune del 2 aprile, inviato da Agens e OO.SS. al Governo, con il quale si evidenziava come la pandemia avesse determinato la drastica riduzione della mobilità con effetti restrittivi sulla circolazione delle persone e delle merci. Ciò ha portato le Imprese Ferroviarie a sopprimere i treni, chiudere impianti e officine, costringendo il Gruppo FSI ad intervenire utilizzando il Fondo bilaterale di sostegno al reddito.

La gravità e l’ampiezza dell’emergenza sanitaria rapportata alla capienza del Fondo (circa 30 milioni di Euro) faceva presagire che in prospettiva la disponibilità economica non avrebbe garantito la tutela del reddito del personale coinvolto e, pertanto, era necessario approntare soluzioni alternative atte a consentire alle Società di Piazza della Croce Rossa di far fronte alla suddetta fase di emergenza. Lo stesso AD di Trenitalia, in audizione al Parlamento, non aveva nascosto un possibile buco di bilancio vicino ai 2 miliardi di € a fine 2020.

Con il DL n. 34 del 19 maggio scorso – detto anche “*Decreto Rilancio*” – il Governo ha risposto alla chiamata d’aiuto non solo di Ferrovie, ma di tutte le Imprese che hanno sinora utilizzato Fondi bilaterali per sostenere i salari e con il combinato disposto degli artt. 68 e 71 hanno istituito per la prima volta uno stanziamento dedicato di 9 settimane, al pari di quello per la Cassa Integrazione (5 da utilizzare entro il 31 agosto ed ulteriori 4 dal 1 settembre al 31 ottobre 2020).

Trenitalia, indubbiamente la Società del Gruppo più colpita dagli effetti della pandemia, ha per ciò convocato le OO.SS. per una analisi della produzione alla vigilia del cambio orario di giugno e per verificare la possibilità di attingere ulteriormente alle disponibilità del Fondo di sostegno al reddito.

L’incontro del 29 maggio ha consentito di analizzare le differenze tra il progressivo incremento dei treni del regionale in circolazione da metà giugno (una ripresa del traffico vicina alla programmazione normale) e la più complessa ripresa dei treni AV/IC che scontano il blocco della stagione turistica e l’ampio utilizzo dello smart-working (vedi l’editoriale di questo numero *ndr*). Utilizzare, quindi, ulteriori 5 settimane – oltre alle 9 scadute il 31 maggio – consente un avvio più “*soft*” dei servizi, graduando meglio l’offerta rispetto alla domanda.

Ovviamente l’accordo è stato possibile solo ribadendo integralmente i contenuti dell’intesa di Gruppo del 19 marzo 2020 che anche in questa "fase2" vedrà Trenitalia integrare sino al 100% l'assegno ordinario erogato dal Fondo (80%) per le prestazioni non rese.

Egualemente, in caso di esaurimento delle ferie “*rosse*”, l’utilizzo dei congedi parentali e Legge 104 ove spettanti, la cui indennità prevista è del 50%, verrà integrata dall'azienda fino al 100%.

Inoltre Trenitalia invierà dettagliata informativa alle OO.SS. territoriali rispetto all’utilizzo del Fondo per il personale dell’area geografica interessata. (*vedi tabella in alto*) ■

VERBALE DI ACCORDO - EMERGENZA COVID - 19

Addì 29 maggio 2020, in Roma

tra

Trenitalia S.p.A.,

e

FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, UGL FERROVIERI, SLM FAST CONFSAL e OR.S.A. FERROVIE,

premessò che:

- con Decreto Interministeriale del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze 18 maggio 2017, n. 99296 è stato disciplinato il “Fondo per il perseguimento di politiche attive a sostegno del reddito e dell’occupazione per il personale delle Società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane” (di seguito, Fondo);
- l’art. 5 del suddetto DI n. 99296/2017 prevede alla lettera b) che il Fondo provvede “in via ordinaria, all’erogazione di prestazioni a favore dei lavoratori interessati da riduzione o sospensione dell’attività lavorativa per le cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria di cui al decreto legislativo n. 148 del 2015”;
- a partire dal 23 febbraio 2020, sono stati pubblicati diversi provvedimenti legislativi inerenti misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 che hanno previsto specifiche prescrizioni su tutto il territorio nazionale, nonché interventi di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese;
- in data 19 marzo 2020 è stato sottoscritto un accordo tra FS Italiane S.p.A., in rappresentanza delle Società del Gruppo, e le Organizzazioni Sindacali Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Ugl Ferrovieri, Slm Fast Confsal e Orsa Ferrovie, che si richiama integralmente, con cui si è ritenuto necessario, far ricorso anche alle prestazioni ordinarie del Fondo a favore dei dipendenti la cui attività lavorativa viene sospesa per le motivazioni riportate in premessa;
- con lettera del 23 marzo 2020, che si richiama integralmente, la Società ha comunicato alle OO.SS. che intende avvalersi anche delle previsioni di cui all’art. 5, lett. b), del DI n. 99296/2017;
- in data 24 marzo 2020, è stato sottoscritto tra Trenitalia e le OO.SS. Nazionali un verbale, che si richiama integralmente, con il quale le parti hanno convenuto la necessità di far ricorso alle prestazioni ordinarie del Fondo a partire dal 30 marzo 2020, per un numero di settimane stimabili/prevedibili pari a massimo 9, da fruirsi nelle modalità e tempistiche stabilite dall’art. 19 del citato D.L. n. 18/2020, nonché nelle misure autorizzate dal Comitato Amministratore del predetto Fondo;
- in data 21 maggio 2020, è stato sottoscritto tra Trenitalia e le OO.SS. Nazionali un verbale di accordo, che si richiama integralmente, con il quale le parti hanno concordato, nell’ambito delle stesse Unità Produttive già prese in esame nel verbale del 24 marzo 2020, l’estensione del numero di lavoratori complessivamente coinvolti dalle prestazioni ordinarie del Fondo, che passa da 17.058 a 22.739;
- l’art. 68 del D.L. n. 34 del 19 maggio 2020 ha previsto, per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 e fino al 31 agosto 2020, per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito delle 9 settimane precedentemente concesse, l’incremento di ulteriori 5 settimane di fruizione delle prestazioni del Fondo;
- in coerenza con il suddetto art. 68 del D.L. n. 34 del 19 maggio 2020, nel corso della riunione odierna la Società ha illustrato l’esigenza e le motivazioni di usufruire delle ulteriori 5 settimane previste, ferme restando le stesse Unità Produttive già prese in esame nel citato verbale del 21 maggio 2020.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano che:

- le premesse fanno parte integrante del presente verbale.
- A fronte del permanere delle condizioni che determinano la riduzione transitoria dell’attività lavorativa non imputabile alla Società né ai lavoratori e delle condizioni di emergenza, nell’ambito delle stesse Unità Produttive e terminate le 9 settimane già prese in esame nel verbale del 21 maggio 2020, si conferma la necessità di far ricorso alle prestazioni ordinarie del Fondo, con le decorrenze indicate nella tabella sotto riportata, per le ulteriori 5 settimane previste dal citato art. 68 del D.L. n. 34 del 19 maggio 2020;
- il numero di lavoratori complessivamente coinvolti dalle prestazioni ordinarie del Fondo è pari a 22.739, come da tabella sotto riportata, fermo restando che la fruizione di tali prestazioni avverrà in base alla fungibilità delle figure professionali presenti in azienda e compatibilmente con le esigenze di servizio cercando di assicurare, ove possibile, una distribuzione equa ed a rotazione per un numero complessivo di utilizzo massimo delle predette prestazioni ordinarie stimate in ore 760.000 pari a giornate 100.000;

Stralcio dei provvedimenti governativi previsti dal Decreto Legge n. 34 (Decreto Rilancio) del 19 maggio 2020

Articolo 71	
Ulteriori modifiche in materia di integrazione salariale	
1. Al decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18, convertito con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27,	
dopo l'articolo 22-bis sono inseriti i seguenti:	
"Art.22-ter	
(Ulteriore finanziamento delle integrazioni salariali)	
1. Al fine di garantire, qualora necessario per il prolungarsi degli effetti sul piano occupazionale dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, la possibilità di una più ampia forma di tutela delle posizioni lavorative rispetto a quella assicurata dai rifinanziamenti delle misure di cui agli articoli da 19 a 22 è istituito nell'ambito dello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali apposito capitolo di bilancio con dotazione per l'anno 2020 pari a 2.740,8 milioni di euro. Le predette risorse, che costituiscono in ogni caso limite massimo di spesa, possono essere trasferite all'INPS e ai Fondi di cui agli articoli 26 e 27 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, per il rifinanziamento delle specifiche misure di cui al primo periodo del presente comma con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nel rispetto dei saldi di finanza pubblica da adottare entro il 31 agosto 2020, prevedendo eventualmente anche l'estensione del periodo massimo di durata dei trattamenti di integrazione salariale di cui all'articolo 22, comma 1, secondo periodo, nonché per un massimo di quattro settimane fruibili per i periodi decorrenti dal 1° settembre al 31 ottobre 2020 limitatamente ai datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo massimo di quattordici settimane come disciplinato dagli articoli da 19 a 21 e, per i trattamenti di cui all'articolo 22, dal presente comma.	
2. Qualora dall'attività di monitoraggio relativamente ai trattamenti concessi ai sensi degli articoli da 19 a 22 dovessero emergere economie rispetto alle somme stanziare le stesse possono essere utilizzate ai sensi del comma 1 nell'ambito dei decreti ivi previsti.	
Art. 22-quater	
(Trattamento di integrazione salariale in deroga "Emergenza Covid-19" all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale)	
1. I trattamenti di integrazione salariale in deroga di cui all'articolo 22, per periodi successivi alle prime nove settimane riconosciuti dalle Regioni, sono concessi dall'Inps a domanda del datore di lavoro la cui efficacia è in ogni caso subordinata alla verifica del rispetto dei limiti di spesa di cui al comma 4. I datori di lavoro inviano telematicamente la domanda con la lista dei beneficiari all'Inps indicando le ore di sospensione per ciascun lavoratore per tutto il periodo autorizzato. L'Inps provvede all'erogazione delle predette prestazioni, previa verifica del rispetto, anche in via prospettica, dei limiti di spesa di cui al comma 4. L'Inps provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto, anche in via prospettica il limite di spesa, l'Inps non potrà in ogni caso emettere altri provvedimenti concessori. Per i datori di lavoro con unità produttive site in più regioni o province autonome il trattamento di cui al presente articolo può essere riconosciuto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Nel decreto di cui al comma 5 è stabilito il numero di regioni o province autonome in cui sono localizzate le unità produttive del medesimo datore di lavoro, al di sopra del quale il trattamento è riconosciuto dal predetto Ministero.	

Tabella

ABRUZZO	DR Abruzzo	Dal 1.06	334
	Esercizio IC	Dal 1.06	37
TOSCANA	DR Toscana	Dal 1.06	1.698
	Customer Service e Vendita Diretta	Dal 1.06	114
	Esercizio AV	Dal 1.06	57
	Esercizio IC	Dal 1.06	272
	Linea Manutenzione Ciclica	Dal 1.06	180
BASILICATA	DR Basilicata	Dal 1.06	15
	DR Puglia	Dal 1.06	45
	Customer Service e Vendita Diretta	Dal 1.06	3
CALABRIA	DR Calabria	Dal 1.06	577
	Customer Service e Vendita Diretta	Dal 1.06	31
	Esercizio AV	Dal 1.06	45
	Esercizio IC	Dal 1.06	366
CAMPANIA	DR Campania	Dal 1.06	1.134
	Customer Service e Vendita Diretta	Dal 1.06	91
	Esercizio AV	Dal 1.06	522
	Esercizio IC	Dal 1.06	232
	Linea Manutenzione Ciclica	Dal 1.06	331
EMILIA ROMAGNA	Customer Service e Vendita Diretta	Dal 1.06	124
	Esercizio AV	Dal 1.06	101
	Esercizio IC	Dal 1.06	279
	Linea Manutenzione Ciclica	Dal 1.06	344
FRIULI V.G.	DR Friuli Venezia Giulia	Dal 1.06	487
	Customer Service e Vendita Diretta	Dal 1.06	36
	Esercizio IC	Dal 1.06	44
LAZIO	DR Lazio	Dal 1.06	1.607
	Customer Service e Vendita Diretta	Dal 1.06	208
	Esercizio AV	Dal 1.06	736
	Esercizio IC	Dal 1.06	534
LIGURIA	DR Liguria	Dal 1.06	1.066
	Customer Service e Vendita Diretta	Dal 1.06	64
	Esercizio IC	Dal 1.06	192
LOMBARDIA	Customer Service e Vendita Diretta	Dal 1.06	232
	Esercizio AV	Dal 1.06	513
	Esercizio IC	Dal 1.06	751
	Linea Manutenzione Ciclica	Dal 1.06	251
MOLISE	DR Molise	Dal 1.06	10
	DR Campania	Dal 1.06	68
PIEMONTE	DR Piemonte	Dal 1.06	1.626
	Customer Service e Vendita Diretta	Dal 1.06	69
	Esercizio AV	Dal 1.06	109
	Esercizio IC	Dal 1.06	223
PUGLIA	DR Puglia	Dal 1.06	562
	Customer Service e Vendita Diretta	Dal 1.06	58
	Esercizio AV	Dal 1.06	109
	Esercizio IC	Dal 1.06	366
SARDEGNA	Linea Manutenzione Ciclica	Dal 1.06	251
	DR Sardegna	Dal 1.06	339
SICILIA	DR Sicilia	Dal 1.06	1.197
	Direzione Provinciale Trento	Dal 1.06	25
TRENTINO A.A.	Direzione Provinciale Bolzano	Dal 1.06	320
	Customer Service e Vendita Diretta	Dal 1.06	17
VALLE D'AOSTA	DR Valle d'Aosta	Dal 1.06	11
	DR Piemonte	Dal 8.06	33
	DR Veneto	Dal 1.06	1.190
VENETO	Customer Service e Vendita Diretta	Dal 1.06	163
	Esercizio AV	Dal 1.06	433
	Esercizio IC	Dal 1.06	141
	Linea Manutenzione Ciclica	Dal 1.06	589
TOTALE			22.739

- All'articolo 19, del decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 è sostituito dal seguente:

“1. I datori di lavoro che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario con causale “emergenza COVID-19”, per una durata massima di nove settimane per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, incrementate di ulteriori cinque settimane nel medesimo periodo per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di nove settimane. È altresì riconosciuto un eventuale ulteriore periodo di durata massima di quattro settimane di trattamento di cui al presente comma per periodi decorrenti dal 1° settembre 2020 al 31 ottobre 2020 fruibili ai sensi dell'articolo 22-ter. Esclusivamente per i datori di lavoro dei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche, è possibile usufruire delle predette quattro settimane anche per periodi decorrenti antecedentemente al 1° settembre 2020 a condizione che i medesimi abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di quattordici settimane. Ai beneficiari di assegno ordinario di cui al presente articolo e limitatamente alla causale ivi indicata spetta, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori ad orario normale, l'assegno per il nucleo familiare di cui all'art. 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153.”;

b) al comma 2, primo periodo, sono aggiunte infine le seguenti parole: “per l'assegno ordinario, fermo restando l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che devono essere svolti anche in via telematica entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva”;

omissis

g) dopo il comma 6 sono aggiunti i seguenti:

“6-bis. Le risorse di cui al comma 6 sono assegnate ai rispettivi Fondi con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e trasferite previo monitoraggio da parte dei Fondi stessi dell'andamento del costo della prestazione, relativamente alle istanze degli aventi diritto, nel rispetto del limite di spesa e secondo le indicazioni fornite dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.”;

“6-ter. I Fondi di cui all'articolo 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario di cui al comma 1 con le medesime modalità di cui al presente articolo. Gli oneri finanziari relativi alla predetta prestazione sono a carico del bilancio dello Stato nel limite di 250 milioni di euro per l'anno 2020. Le risorse di cui al presente comma sono assegnate ai rispettivi Fondi dall'INPS e trasferite previo monitoraggio da parte dei Fondi stessi dell'andamento del costo della prestazione, relativamente alle istanze degli aventi diritto, nel rispetto del limite di spesa.”.

omissis.

LE INIZIATIVE DELL'OR.S.A.

OR.S.A. Ferrovie

Richiesta di applicazione del CCNL MAF alle imprese ferroviarie



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

Roma, 26 Maggio 2020

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

Ministro dei Trasporti
On. Paola De Micheli

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

Gentile Ministro,

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

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

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

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

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

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

Distinti saluti.

Il Segretario Generale
Andrea Pelle

Andrea Pelle



CONFEDERAZIONE OR.S.A.

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

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



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

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

**Al Presidente del
Consiglio dei Ministri
Prof. Giuseppe Conte**

Gruppi Parlamentari TUTTI

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

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

E' fuor di dubbio che l'effetto negativo della pandemia COVID-19 non si esaurirà con il calo della curva dei contagi, l'inevitabile isolamento della popolazione e il blocco in larga scala della produzione, innescheranno inediti effetti collaterali sull'economia mondiale.

Non è irrealistico ipotizzare, tenuto conto della durata e dell'intensità della curva dei contagi, che nel corrente anno in Italia si potrebbe registrare una perdita del prodotto interno lordo tra il 4 e il 5%, se non di più, con conseguenze negative sul tasso di occupazione già abbondantemente deficitario.

Attualmente, i principali Istituti di previsione collocano la perdita di PIL per il nostro Paese nel 2020, a causa del coronavirus, tra l'1 e il 2%. Bisogna pertanto prepararsi a questo preoccupante quadro e mettere in atto, fin da adesso, uno straordinario programma di investimenti pubblici e di politica industriale.

Il Governo ha previsto investimenti per 400 miliardi di euro in 5 anni, di cui 250 in infrastrutture materiali e immateriali e 150 miliardi di investimenti nel sistema industriale. Tale operazione, senza precedenti, deve puntare a traguardi ambiziosi, non può limitarsi a ripristinare lo status quo ante, soprattutto in tema di occupazione che già in epoca precovid vedeva l'Italia al penultimo posto in Europa, superata solo dalla Grecia.

La previsione largamente condivisa per cui dopo il coronavirus "nulla sarà come prima", deve essere uno stimolo a superare le contraddizioni del sistema economico italiano che ha prodotto disoccupazione o, nella migliore delle ipotesi, rapporti di lavoro precarizzanti: stagionali, interinali, discontinui, atipici e quant'altro.

Paradossalmente il post-Covid può essere un'opportunità, nella fase in cui tutto il mondo dovrà cimentarsi con la ripartenza dell'economia, il Governo italiano deve approfittarne per imprimere un reale cambio di

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cordiali Saluti

IL Segretario Generale
SEGRETERIA GENERALE
ORGANIZZAZIONE SINDACATI AUTONOMI E DI BASE
[Mariano Massaro]

La posta de “la Nostra Stazione”



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

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

Grazie
M.R.V.

=====

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

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

... omissis

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



PENSIONE COMPLEMENTARE: POSIZIONE INDIVIDUALE E RISCATTO

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

Grazie.
G.R.

=====

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

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

- Prima di maturare il diritto a pensione
 - si verifichi un periodo di inoccupazione superiore ai 48 mesi
 - intervenga un'invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità lavorativa a meno di un terzo
 - si perdano i requisiti, ad esempio per cessazione del rapporto di lavoro.

- Nel momento in cui il lavoratore ha tutti i requisiti previsti dalla normativa per andare in pensione,
 - al momento del pensionamento l'associato risulti iscritto a forme di previdenza complementare da meno di 5 anni.
 - convertendo il 70% della posizione individuale si abbia una rendita annua di im-



Alla Redazione di La Nostra Stazione
Buon giorno,
sono un vostro iscritto e vi chiedo se è vero che è possibile perdere le ferie non fruiti nel corso dell'anno.
Grazie
R.C..

=====

L'articolo 2109 del Codice Civile prevede che il lavoratore: **abbia anche diritto [dopo un anno d'ininterrotto servizio]** (asserzione dichiarata non legittima da parte della Corte Costituzionale) **ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge, [dalle norme corporative,] dagli usi o secondo equità. L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo**

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

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

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

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

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

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

Detto questo ci è sorto un dubbio riguardante le

PERDITA DELLE FERIE

stabilito per il godimento delle ferie... .

Questo implica due cose:

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

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

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

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

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

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



Previdenza complementare- la posizione individuale 24/01/2020

Quesito

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

Risposta

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

Previdenza complementare-riscatto conto capitale 27/02/2020

Quesito

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

Risposta

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



Linea Diretta ... e inDiretta

Novità fiscali ed altro

(a cura di Roberto Spadino)

Da inizio anno sono intervenute diverse novità legate al mondo del lavoro che possono interessare i nostri lettori delle quali riteniamo opportuno segnalarne alcune ricordando che gli interventi legati all'emergenza coronavirus, sono stati affrontati nel precedente numero:

TAGLIO DEL CUNEO FISCALE

Il decreto attuativo n. 3/2020 del MEF e del Ministero del Lavoro ha previsto, a partire dal 1° luglio 2020, ulteriori meccanismi riguardanti la “*diminuzione della pressione fiscale*” per ridurre ulteriormente il cuneo fiscale (rapporto tra le tasse pagate da un lavoratore dipendente ed il costo totale del lavoro per il suo datore di lavoro).

Il provvedimento, di carattere strutturale, è tecnicamente denominato “*trattamento integrativo dei redditi*” e sostituisce il cosiddetto “*Bonus Renzi*”, in vigore fino al mese di giugno (attribuito ai dipendenti con reddito fino a 26.600 €).

Il decreto ha previsto inoltre, una nuova detrazione fiscale erogata da luglio a dicembre 2020 di importo pari a 600,00 € complessivi che spetta ai lavoratori dipendenti e assimilati con un reddito sino a 28.000,00 € annui (resta escluso dal calcolo il reddito dell’abitazione principale e delle relative pertinenze).

La detrazione è applicata anche a coloro che hanno redditi superiori a 28.000,00 € e sino a 40.000,00 € annui.

Tali nuovi limiti prevedono un beneficio pari a 100,00 € mensili per redditi che vanno da 8.145,00 € a 28.000,00 € e che si riduce fino a 80 € mensili per redditi pari a 35.000,00 €. A partire da tale limite e fino a 40.000,00 € l’importo si riduce in maniera più rapida se pur progressiva fino ad azzerarsi in corrispondenza di 40.000,00 €.

Di seguito riportiamo uno schema che riporta i vari importi suddiviso per scaglioni di 1.000,00 €.

Reddito da lavoro dipendente	Bonus luglio dicembre 2020 (6 mesi)	Bonus medio mensile 2020	Bonus anno 2021 (se confermato)
8.000,00 €	- €	- €	- €
8.145,00 €	600,00 €	100,00 €	1.200,00 €
28.000,00 €	600,00 €	100,00 €	1.200,00 €
29.000,00 €	583,00 €	97,00 €	1.166,00 €
30.000,00 €	566,00 €	94,00 €	1.131,00 €
31.000,00 €	549,00 €	91,00 €	1.097,00 €
32.000,00 €	532,00 €	89,00 €	1.063,00 €
33.000,00 €	515,00 €	86,00 €	1.029,00 €
34.000,00 €	497,00 €	83,00 €	994,00 €
35.000,00 €	480,00 €	80,00 €	960,00 €
36.000,00 €	384,00 €	64,00 €	768,00 €
37.000,00 €	288,00 €	48,00 €	576,00 €
38.000,00 €	192,00 €	32,00 €	384,00 €
39.000,00 €	96,00 €	16,00 €	192,00 €
40.000,00 €	- €	€	- €

Il bonus viene pagato mensilmente ed il suo importo è corrisposto in base all’imponibile di ciascun mese oltre che al numero di giornate nel mese (in pratica, anche a parità di imponibile, varia mese per mese e quindi in quelli composti da 31 giorni è leggermente più alto rispetto a quelli di 30 giorni e a quello del mese di febbraio). All’inizio della colonna a fianco viene inserita un’ulteriore tabella che riporta le somme mensilmente corrisposte. Precisiamo che sia il credito integrativo che la detrazione percepiti sono sottoposti al conguaglio fiscale di fine anno (o in precedenza se interviene l’interruzione del rapporto di lavoro). Per un periodo di lavoro nell’anno inferiore a 365 giorni, l’importo viene riproporzionato al numero dei giorni di lavoro effettuati. Se dovesse verificarsi un aumento di reddito in corso dell’anno (per una promozione, un miglioramento contrattuale, un im-

IMPORTO TRATTAMENTO INTEGRATIVO PER MESE				
Reddito da lavoro dipendente	gennaio marzo maggio luglio agosto ottobre dicembre	aprile giugno settembre novembre	febbraio	
	31 giorni	30 giorni	28 giorni	
8.145,00 €	101,92 €	98,63 €	92,05 €	
28.000,00 €	101,92 €	98,63 €	92,05 €	
29.000,00 €	99,03 €	95,84 €	89,45 €	
30.000,00 €	96,06 €	92,96 €	86,76 €	
31.000,00 €	93,17 €	90,16 €	84,15 €	
32.000,00 €	90,28 €	87,37 €	81,55 €	
33.000,00 €	87,39 €	84,58 €	78,94 €	
34.000,00 €	84,42 €	81,70 €	76,25 €	
35.000,00 €	81,53 €	78,90 €	73,64 €	
36.000,00 €	65,23 €	63,12 €	58,92 €	
37.000,00 €	48,92 €	47,34 €	44,19 €	
38.000,00 €	32,61 €	31,56 €	29,46 €	
39.000,00 €	16,31 €	15,78 €	14,73 €	
40.000,00 €	- €	- €	- €	

provviso aumento delle prestazioni straordinarie ecc...) si potrebbe concretizzare la perdita del diritto o una importante riduzione dell’importo. Si precisa che ai fini del calcolo del reddito in fase di conguaglio vengono considerati anche i redditi da fabbricati (esclusa abitazione principale e relative pertinenze), redditi da cedolare secca redditi da lavoro autonomo, redditi di capitale, redditi fondiari, redditi diversi. Sarebbe auspicabile utilizzare il sistema che garantisce, per un periodo pari ad un anno intero, la corresponsione di quanto percepito così come avviene per l’attribuzione dell’Assegno per il Nucleo Familiare o per le detrazioni per moglie, figli o altri familiari a carico). Aniché basarsi sul reddito a venire, si dovrebbe attribuire l’importo in relazione al reddito dell’anno precedente che rappresenta un dato certo. Come per il Bonus “*Renzi*”, anche l’importo legato al nuovo taglio del “*cuneo fiscale*” è corrisposto in base all'articolo 13, comma 1-bis, del TUIR (Testo Unico delle Imposte sui Redditi) per cui viene attribuito dal datore di lavoro senza alcuna richiesta da parte del lavoratore e non concorre alla formazione del reddito. Coloro che non hanno i presupposti reddituali per il riconoscimento del beneficio devono darne comunicazione al proprio sostituto di imposta.

In fase di conguaglio, ad un dipendente con un reddito complessivo più elevato rispetto a quelli stabiliti dalla norma, il sostituto effettuerà il recupero del trattamento integrativo e/o della eventuale detrazione (o, nel caso, dell’intera somma). Per importi superiori a 60 € avviene mediante ritenute mensili (da quattro a otto) altrimenti, avviene in unica soluzione. Se il sostituto non fosse a conoscenza di altri eventuali redditi del dipendente che variano i requisiti previsti, il conguaglio avverrà in fase di dichiarazione dei redditi.

TICKET RESTAURANT

A partire dal 1 gennaio 2020, gli importi che non concorrono a formare il reddito imponibile sia ai fini contributivi che fiscali riguardanti i buoni pasto sono variati. Infatti, per i ticket elettronici la soglia di esenzione è passata da 7,00 a 8,00 € motivo per il quale a coloro che ad esempio usufruivano dei ticket dell’importo pari a € 7,30 fino al precedente mese di dicembre veniva praticata una trattenuta di carattere fiscale e previdenziale pari a 0,30 € per il numero di ticket percepiti nel mese mentre, da gennaio l’intero importo risulta essere esente.

Contemporaneamente, per disincentivare l’utilizzo dei ticket cartacei, la soglia di esenzione degli stessi è stata ridotta, sempre dalla predetta data, da 5,29 € a 4,00 €. Cogliamo l’occasione per fornire un chiarimento richiesto riguardante il diritto, o

meno, alla fruizione dei buoni pasto / servizio mensa, da parte delle lavoratrici che usufruiscono dei riposi giornalieri “*per allattamento entro il primo anno di età*” di cui all'art. 39 del d.lgs. n. 151/2001 e successive modificazioni durante la prestazione lavorativa pari a sei ore. Il Ministero del Lavoro ha fornito una risposta nell’interpello n. 2/2019 affermando che in presenza di una prestazione lavorativa inferiore a sei ore, è prevista una sola ora di riposo da considerare “*lavorativa agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro*” e quindi una prestazione lavorativa effettiva inferiore a 6 ore non fa maturare il diritto a tale prestazione. Per l’attribuzione del ticket restaurant in presenza di prestazione svolta in smart working si rinvia a quanto riportato nel precedente numero del giornale.

CONGEDI PARENTALI

La legge di bilancio 2020 sempre con decorrenza 1° gennaio ha stabilito l’aumento, da cinque a sette, del numero delle giornate di assenza obbligatoria per i neo papà (non sono riportate le normative temporanee legate alla covid-19). Tali assenze che possono essere anche non continuative devono essere fruiti entro i cinque mesi di vita o dall’ingresso in famiglia o in Italia (in caso, rispettivamente, di adozione/affidamento nazionale o internazionale) del minore. Ricordiamo che il congedo può essere inframezzato da periodi di ferie o di malattia senza che le giornate di sabato e domenica vengano computate a titolo di congedo parentale.

FondINPS

FondInps è, o meglio, era il Fondo istituito presso l’Inps al quale venivano versati i contributi dei lavoratori cd. silenti (coloro che non hanno optato nei termini stabiliti per il versamento del TFR alla previdenza complementare). Un accertamento ispettivo della COVIP (la Commissione di vigilanza indipendente che vigila sul funzionamento del sistema dei fondi pensione a tutela degli aderenti) avvenuto all’inizio del 2017 aveva rilevato “*crescenti difficoltà di questo fondo a mantenere condizioni di efficienza operativa e una vera prospettiva*” e la Legge di Bilancio 2018 ne dispose la soppressione. Il Consiglio di Stato non consentì la prevista confluenza delle posizioni degli aderenti nel Fondo negoziale Cometa, ma a fronte dei chiarimenti prodotti dalla Covip e dal Ministero del Lavoro, in data 20 gennaio 2020 ha dato il via libera al Regolamento che definisce le modalità di liquidazione e disciplina il trasferimento delle posizioni previdenziali attive presso il predetto Fondo. È stato stabilito che le quote di TFR maturando dei nuovi iscritti affluiscono a un comparto del Fondo Cometa che presenti le caratteristiche meno aggressive, ovvero siano destinate a investimenti “*nella linea a contenuto più prudentiale tali da garantire la restituzione del capitale e rendimenti comparabili, nei limiti previsti dalla normativa statale e comunitaria, al tasso di rivalutazione del TFR*” con la facoltà per i nuovi iscritti taciti al Fondo Cometa di richiedere il trasferimento della posizione previdenziale individuale a un’altra forma pensionistica complementare, dopo che sia trascorso almeno un anno dall’adesione. Agli iscritti deve essere comunicato il comparto di destinazione delle posizioni individuali e dei flussi contributivi futuri, unitamente a una descrizione delle relative caratteristiche, oltre a un’informativa in merito al diritto di trasferimento della posizione individuale.

TERMINE PRESENTAZIONE MODELLO 730

A seguito delle problematiche legate al coronavirus il termine per la consegna della Certificazione Unica da parte del datore di lavoro è il 30 aprile 2020, il 730 precompilato è disponibile dal 5 maggio 2020 mentre la presentazione del modello 730 è slittato al 30 settembre 2020 sia per

coloro che si avvalgono del proprio sostituto di imposta che per chi si rivolge ai CAF.

I conguagli saranno effettuati entro il mese successivo a quello di arrivo all’Agenzia delle Entrate (a partire dal mese di luglio per i dipendenti e ad agosto per i pensionati). Il DL 34 del 19/5/2020 ha previsto, per quest’anno, la possibilità di presentazione il Mod. 730 nella modalità “*senza sostituto*” anche in presenza di un sostituto d’imposta tenuto a effettuare il conguaglio.

DECORRENZE PENSIONI

L’Inps ha emanato la circolare n. 19/2020 nella quale conferma che a partire dal 1° gennaio 2021, i requisiti di accesso ai trattamenti pensionistici adeguati agli incrementi alla speranza di vita restano invariati rispetto a quelli attualmente in vigore (come stabilito dal D.M. 5.11.2019 del Ministero dell’Economia, di concerto con il Ministero del Lavoro). Come al nostro solito tutte le informazioni riportate si riferiscono ai lavoratori dipendenti anche se non saranno trattate le particolarità previste per il personale del comparto difesa, sicurezza, vigili del fuoco, spettacolo ecc... .

Requisiti anagrafici / contributivi (ove previsti) per la pensione di vecchiaia (decreto-legge n. 201 del 2011 art. 24, commi 6 e 7) convertito dalla legge n. 214 del 2011

Il requisito per **gli iscritti all’assicurazione generale obbligatoria, alle forme sostitutive ed esclusive (Fondo FS per gli assunti prima di aprile 2000) della medesima e alla Gestione separata** di cui all’articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, è il seguente:

Anno	Età pensionabile
Dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2022	67 anni
Dal 1° gennaio 2023	67 anni (*)

**Requisito da adeguare alla speranza di vita ai sensi dell’art. 12 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.*

Il requisito per la pensione di vecchiaia dei lavoratori interessati da **attività gravose / particolarmente faticose e pesanti**, per il periodo previsto dalla legge (*aver svolto le predette attività in un periodo di tempo pari almeno a sei anni negli ultimi sette oppure per almeno sette anni negli ultimi dieci anni prima del pensionamento*), con un’anzianità contributiva di almeno 30 anni è pari a:

Anno	Età pensionabile
Dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2022	66 anni e 7 mesi

Lavoratori che svolgono **attività lavorativa a turni per almeno sei ore nel periodo notturno** comprendente l’intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino con almeno 35 anni di contributi. Chi compie i requisiti entro l’anno 2021 deve presentare domanda per il riconoscimento del diritto entro il 1° giugno 2020 (nuovo termine previsto dalla circolare INPS n. 50 del 4 aprile 2020).

Anno	occupati per un numero di giorni	Quota / Età minima
Dal 1/1/2021 al 31/12/2021	oltre 77 all'anno	97,6 / 61 aa. 7 mm.
	da 72 a 77 all'anno	98,6 / 62 aa. 7 mm.
	da 64 a 71 all'anno	99,6 / 63 aa. 7 mm.

Ricordiamo che questa richiesta non è utile per ottenere la pensione per la quale deve essere presentata l’apposita domanda. Il requisito per la pensione di vecchiaia per i lavoratori con il primo accreditato **contributivo** decorrente dal 1° gennaio 1996 (sistema contributivo) con un’anzianità contributiva minima effettiva di cinque anni è il seguente:

Anno	Età pensionabile
Dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2022	71 anni

Pensione in **totalizzazione** (D. Lgs n. 42 del 2006) con almeno 20 anni di contributi versati (1)

Anno	Età pensionabile
Dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2022	66 anni
Dal 1° gennaio 2023	66 anni (*)

Requisito da adeguare alla speranza di vita ai sensi dell’art. 12 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122

(1) L’istituto della totalizzazione, così come quello della ricongiunzione, permette all’assicurato che risulta in possesso di più periodi contributivi di unificarli, per ottenere una pensione unica.

Nel regime di totalizzazione continua ad applicarsi la disciplina della c.d. “*finestra mobile*” che rispetto alla data di maturazione dei requisiti posticipa di 18 mesi l’uscita effettiva.

Requisiti contributivi per la pensione anticipata (decreto-legge n. 201 del 2011 art. 24, commi 10, 11 e 24) convertito dalla legge n. 214 del 2011

Il requisito per la pensione anticipata è il seguente:

Anno	Uomini	Donne
Dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2026	42 anni e 10 mesi (2.227 settimane)	41 anni e 10 mesi (2.175 settimane)

Il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico anticipato si perfeziona trascorsi tre mesi dalla data di maturazione dei predetti requisiti.

In presenza di **almeno venti anni di contribuzione effettiva e con il requisito del c.d. importo soglia mensile (2,8 volte l’importo mensile dell’assegno sociale stabilito per ciascun anno)** il requisito per la pensione anticipata è il seguente:

Anno	Età pensionabile
Dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2022	64 anni

Per i lavoratori **precoci** di cui all’articolo 1, commi 199 - 205, della legge n. 232 del 2016 e successive modificazioni, il requisito per la pensione anticipata è il seguente:

Anno	Requisito contributivo
Dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2026	41 anni (2.132 settimane)
Dal 1° gennaio 2027	41 anni (*) (2.132 settimane)

**Requisito da adeguare alla speranza di vita ai sensi dell’art. 12 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.*

Anche in questo caso, chi compie i requisiti nel 2021 deve presentare domanda per il riconoscimento del diritto entro il 1° giugno 2020. Il trattamento pensionistico decorre trascorsi tre mesi dalla data di maturazione dei predetti requisiti.

Il requisito per la pensione anticipata per i lavoratori e le lavoratrici del settore privato che possono usufruire del sistema delle cosiddette “*quote*” (si tratta di dipendenti in attività di servizio alla data del 28 dicembre 2011 che avevano maturato un’anzianità contributiva di almeno 35 anni entro il 31 dicembre 2012 e che avrebbero maturato la pensione con il sistema delle quote) è il seguente:

Anno	Anzianità minima contributiva	Quota (*)
Dal 1/1/2021 al 12/2022	35 anni / 62 anni	98
	35 anni / 63 anni	99

() somma di contributi ed età anagrafica*

Pensione in **totalizzazione** (D. Lgs n. 42/2006)

Anno	Requisito contributivo
Dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2022	41 anni
Dal 1° gennaio 2023	41 anni (*)

**Requisito da adeguare alla speranza di vita ai sensi dell’art. 12 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122*

Si dovrà rispettare anche la “*finestra mobile*” (posticipo di tre mesi) rispetto ai diciotto mesi previsti per la pensione di vecchiaia. ■



730, Isee, Red, InvCiv, Imu, Tasi

METTITI COMODO... SEI A CASA.

Quando arriva il momento di compilare le tue pratiche fiscali, serve un amico fidato che ti consiglia per il meglio. È questo che trovi in CAF CNA: tutta l'accoglienza, la disponibilità e la competenza che ti fanno sentire a casa. Mettiti comodo e insieme risolveremo ogni tua esigenza nel modo più efficiente e corretto. Rilassati! Sei in CAF CNA!

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



Centro
Assistenza
Fiscale

Per conoscere la sede più vicina
Numero Verde
800-008899

Nel tuo interesse. Sicuro

www.caf.cna.it

*Con i ferrovieri
dal 1877*

Prossima fermata: **SALUTE**

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

PER TE
più tutele

*PER LA TUA
FAMIGLIA*
protezione senza
costi aggiuntivi

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

*Contattaci per
ulteriori informazioni!*

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

   
MUTUACESAREPOZZO.ORG
INFOCENTER@MUTUACESAREPOZZO.IT

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