



L'editoriale
di Alessandro Trevisan

Il ruolo del Sindacato nazionale Noi non abdichiamo

Logni attività lavorativa, economica e sociale tra gli aspetti valoriali che differenziano l'opera dell'uomo non c'è solo la competenza, la qualità e la professionalità. A sovraintendere ad essi quell'insieme di norme e, appunto, di valori chiamato "Etica", la dottrina filosofica "... che indaga la volontà e i comportamenti seguiti da un individuo o da un gruppo di individui, capaci - attraverso le loro azioni - di costruire un insieme di valori e norme da rispettare...".

Nei rapporti tra Azienda e Sindacato quell'insieme di norme è rappresentato dai capisaldi contrattuali sui quali si fondano le cosiddette "relazioni industriali" che indicano chiaramente ruoli, compiti e ambiti relazionali dentro i quali costruire i rapporti, disciplinare i confronti, concludere gli accordi.

Di Contratto in Contratto il Sindacato è riuscito a delimitare le materie oggetto di informativa, consultazione e trattativa, perimetrando ciò che attiene al livello nazionale e ciò che è deputato al territorio. D'altro canto l'Azienda ha fatto il suo ruolo cercando di ampliare ciò che per lei è esigibile (cioè applicabile senza confronto) e ciò che deve passare al vaglio del Sindacato. Un gioco di pesi e contrappesi che è la linfa delle moderne relazioni industriali e che viene replicato in tutti i più importanti CCNL. Nel Contratto dei Ferrovieri le relazioni industriali sono costruite in modo da consentire ai vari livelli di trattativa di svolgere appieno il loro ruolo attraverso un canovaccio di regole che permettano di dare gambe al confronto. Il perimetro entro il quale svolgere le trattative decentrate è definito dal confronto nazionale che si occupa dei criteri della mobilità e della riallocazione geografica / professionale delle risorse. Gli effetti sull'occupazione ed il riequilibrio del personale sul territorio sono di competenza delle OO.SS. Regionali e delle RSU. Tutto questo per evitare i rischi, in assenza di regole definite a monte, di fughe in avanti della Società e di accordi difforni sul territorio.

Nella complessa vertenza della Commerciale di Trenitalia (vedi articoli a pag. 2) l'OR.S.A. ha sostenuto la necessità di dare alle trattative decentrate ambiti, criteri e regole condivise nazionalmente tra le parti sulle proposte di Trenitalia di ridurre le biglietterie del Regionale o di una maggiore interconnessione tra Vendita e Assistenza in DPLH. Al tavolo queste cose sono emerse ed abbiamo chiesto di concordare il metodo di riallocare le risorse ed i limiti di utilizzazione del personale tra Vendita e Assistenza. Non è stato possibile perché è parso chiaro che non tutti gli attori di quella trattativa "su più tavoli" la pensavano come noi. Si è sfiorata la rottura evitata solo per gli impegni assunti dalla Società e per consentire ai territori di mettere mano alle proposte di riorganizzazione aziendale avendo chiari gli obiettivi e le tutele da portare ai tavoli in linea con le posizioni assunte dal Sindacato a livello nazionale. Perché noi non abdichiamo al nostro ruolo, perché crediamo nei valori e nel rispetto delle norme che abbiamo messo, nero su bianco, sul Contratto di Lavoro.

TRENITALIA FINALMENTE UN ACCORDO SULLA COMMERCIALE



Lo scorso numero di questo giornale aveva una prima pagina interamente dedicata alla vertenza del settore Commerciale di Trenitalia. Il frutto di 2 scioperi partecipati e di una situazione esplosiva negli Impianti. Oggi possiamo dire che il problema è stato finalmente affrontato, se sarà risolto lo vedremo dai confronti territoriali che partiranno a breve.

Lo potremmo chiamare un "accordo di procedura" quello sottoscritto lo scorso 18 marzo, impreziosito da oltre 350 assunzioni,

dalla fine del precariato con il superamento dei contratti di somministrazione su posti di pianta (come risulta dalla nota di Trenitalia chiesta da OR.S.A.), dal rinnovamento dei desk e dall'impegno a riaffrontare il tema dell'assistenza regionale.

Ora il confronto si sposta nelle Regioni dove l'OR.S.A. si presenta con obiettivi chiari sui livelli occupazionali, la tutela dei posti di lavoro, il rifiuto agli esuberanti pre-confezionati ed al pendolarismo spinto. Sarebbe stato meglio che i criteri fossero stati decisi al competente livello negoziale, ma come dice l'editoriale a fianco forse la sensibilità su questo tema sono state diverse tra i due tavoli di trattativa.

Semmai ve ne fosse stato bisogno anche questo confronto, durato mesi, ha ribadito come un Sindacato diviso porta vantaggi ad una sola delle parti e non è quella che dovrebbe difendere i ferrovieri...

pag. 2

FILI GENERAZIONALI: IL CONVEGNO NAZIONALE DEI PENSIONATI

Ma il conflitto generazionale è reale o virtuale? È una contrapposizione strumentalmente utilizzata per ridurre redditi e pensioni o è il campanello d'allarme dell'impoverimento delle generazioni future che pagheranno i privilegi degli anziani d'oggi?

Ne parleranno a Milano economisti, esperti e professori universitari nel Convegno di studi "Fili generazionali: vecchi e giovani tra crisi economica e realtà demografiche" promosso dal Sindacato Pensionati dell'OR.S.A. che si svolgerà a Palazzo Marino il prossimo 8 aprile. Vanno respinte le logiche di

contrapposizione tra anziani e giovani - affermano i promotori dell'iniziativa - perché puntano a nascondere lo stretto legame che vincola il benessere degli uni a quello degli altri.

Lo dimostrano le iniziative legislative che hanno prodotto, quasi in simultanea, riforme pensionistiche penalizzanti accompagnate da un'altrettanto deleteria riforma del mercato del lavoro con il risultato di ridurre i diritti previdenziali e rendere precario il lavoro, sempre più discontinuo e caratterizzato da bassi salari.

Ciò ha dato luogo ad un circolo vizioso in cui si mettono a repentaglio l'occupazione ed il salario di lavoratori e pensionati, si peggiorano le condizioni di vita delle giovani coppie aggravando il problema della bassa natalità. Dal convegno non arriveranno solo analisi critiche, ma anche le possibili soluzioni da portare a Parlamento e Governo, sperando non siano sordi interlocutori...

pag. 4



NOTIZIE FLASH



All'interno troverete alcune notizie che interessano i lavoratori del nostro settore, e non, che pochi conoscono e che potrebbero tornare utili:

- la risposta della sede regionale INPS di Milano riguardante la modalità di fruizione dei congedi parentali nel caso di assenza in una prestazione lavorativa notturna che comprenda il termine della giornata e l'inizio di quella successiva.



- le grandi potenzialità di strumenti di "ultima generazione" utilizzati da giovani e meno giovani per comunicare fra amici quali WhatsApp possono servire anche a comunicare al datore di lavoro il proprio stato di malattia. Lo ha stabilito una sentenza del Tribunale di Roma e tale decisione è stata fatta propria anche dall'INPS.



- la possibilità nel Gruppo FSI di comunicare il proprio stato di malattia attraverso canali alternativi per ora in via sperimentale ed al termine di questa fase in maniera strutturale che si andrà ad aggiungere a quelle normalmente utilizzate.

pag. 6

Indiscreto: BISOGNA SAPER VINCERE

La storia dell'apertura al mercato ferroviario parte da lontano e con un handicap che ancor oggi i lavoratori del settore stanno pagando: l'assenza di un Contratto Nazionale di Lavoro esigibile ed applicabile. Non è un problema dei soli ferrovieri: nella Repubblica "fondata sul lavoro" in ogni comparto lavorativo l'Azienda può scegliere liberamente il Contratto Collettivo da applicare e persino a quale associazione datoriale di categoria iscriversi. Quindi, un'Azienda di trasporto ferroviario potrebbe tranquillamente associarsi a Confe-



scerenti, che rappresenta le imprese del Commercio, ed applicare il Contratto di Lavoro di quella Categoria!

La battaglia pluridecennale dell'ORSA ha portato ad un Contratto della Mobilità e ad un Contratto di Area (ferroviaria) che con fatica cerchiamo di far applicare a tutte le Imprese che corrono sui binari della rete italiana. Un lavoro improbo quando si parte "da lontano" rispetto agli standard del CCNL A.F., ma l'opera di avvicinamento non deve apparire come una sconfitta, soprattutto quando la base - cioè i lavoratori che rappresentiamo - coglie l'importanza del lavoro fatto al tavolo dall'OR.S.A. Fare Sindacato non significa solo essere intransigenti difensori dell'unicità contrattuale, significa anche cogliere le differenze, calarsi nelle problematiche di lavoratori di Imprese diverse e percorrere la strada verso la parificazione di tutele e diritti.

pag. 3

SCIOPERO E REFERENDUM: DOVE STA IL TRANELLO?

Giovedì 21 febbraio 2019 la Camera dei Deputati ha approvato in prima lettura la proposta di Legge Costituzionale che mira a modificare l'articolo 71 della Costituzione introducendo il referendum propositivo. Una iniziativa non nuova, dato che già in passato erano state presentate proposte di Legge in tal senso.

Il problema sorge quando il Legislatore intende mettere a referendum materie delicate che attengono ai rapporti tra Istituzioni e corpi intermedi della Società quali sono i Sindacati, gli Enti no-profit e le varie Associazioni.

In questo caso il rischio è che questo Istituto - il referendum propositivo appunto - venga usato come testa di ponte per superare la democrazia rappresentativa.

Per questo come Sindacato riteniamo che si debbano escludere dalla possibilità referendaria materie di rango costituzionale, come i diritti del lavoro e in particolare il diritto di sciopero che, invece, in prima stesura sono



comprese tra quelle che è possibile sottoporre al giudizio dei cittadini. Una iniziativa partita da OR.S.A. Ferrovie e seguita da identiche prese di posizione della nostra Confederazione già a livello regionale (vedasi il Comunicato di OR.S.A. Veneto-Trentino AA) che ha coinvolto le più alte cariche dello Stato a partire dal Presidente della Repubblica e dai Presidenti dei due rami del Parlamento.

Per la difesa di un diritto fondamentale, ottenuto con le lotte dei lavoratori italiani e con i tanti sacrifici dei nostri padri che hanno consentito di dare al nostro Paese più democrazia e partecipazione.

pag. 5

Linea Diretta ... e Indiretta

IL CEDOLINO DI STIPENDIO

Sono molte le richieste pervenute dai lavoratori perché venga spiegato, con chiarezza, come si legge una busta paga e, come già preannunciato, da questo numero proveremo a descrivere nel modo più semplice possibile le parti che la compongono.

Lo faremo partendo dalle principali norme che permettono di costruire il nostro cedolino per essere in grado di comprendere come, partendo da una prestazione lavorativa o da una giornata di ferie, si riesce a calcolare la retribuzione lorda e le relative trattative fiscali. Alla fine arriveremo così allo stipendio netto che percepiremo.

Negli anni le buste paga dei ferrovieri sono graficamente cambiate più volte, ma le modalità di calcolo sono rimaste pressoché immutate. Per questo abbiamo fatto riferimento ad un facsimile di un dipendente del Gruppo FSI di qualche anno fa, ma anche il ferroviere di nuova generazione occupato in un'altra Impresa potrà tranquillamente "tradurre" la sua busta - paga.

In questa prima puntata parleremo delle varie tipologie di retribuzione (diretta, indiretta, differita) ed inizieremo a sezionare le parti del cedolino, restando a disposizione dei lettori per tutti i quesiti o i chiarimenti che ci vorranno esporre scrivendo a:

lanostrastazione@sindacatoorsa.it

Sarà nostra cura rispondere al termine dell'intera illustrazione dell'argomento. Buona lettura.

pag. 7

Vertenza Commerciale Trenitalia UN ACCORDO DIFFICILE ALLA PROVA DEL TERRITORIO



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.orsaferrovie.it
sg.orsaferrovie@sindacatoorsa.it

VERBALE DI ACCORDO

In data 18 marzo 2019 Trenitalia S.p.A. e la Segreteria Generale OrSA Ferrovie si sono incontrate in coerenza con il percorso relazionale avviato in data 13.12.2018 e proseguito con i successivi incontri del 10, 17, 28 gennaio, 4 febbraio, 7 e 15 marzo 2019 ed hanno convenuto di sottoscrivere il presente verbale.

Premesso che:

- Le parti riconoscono al sistema di relazioni industriali un ruolo fondamentale e strategico per il perseguimento degli obiettivi aziendali di crescita dei livelli di competitività, efficienza e produttività;
- il ruolo di indirizzo e coordinamento del livello nazionale di contrattazione deve essere proficuamente supportato ed integrato dalla contrattazione di livello territoriale per le materie ad esso delegate;
- in occasione delle suddette riunioni, la Società ha illustrato alla Segreteria Generale OrSA Ferrovie il quadro generale dell'attuale reticolo industriale degli ambiti Produzione e Commerciale;
- per quanto riguarda il settore della manutenzione rotabili, le parti procederanno alla verifica dell'accordo sottoscritto in data 23.04.2018.
- la Società ha confermato che il contratto di Apprendistato Professionalizzante è lo strumento contrattuale principale per la gestione degli apporti previsti anche in ambito Commerciale. La Società comunica che le risorse attualmente utilizzate con contratti di somministrazione potranno partecipare al processo selettivo, sulla base dei requisiti previsti dalle procedure di immissione da mercato esterno del Gruppo FSI e a parità di condizione.

Con riferimento al tema "Turni del Personale Mobile", le parti, in applicazione dell'art. 13 p. 2.9 del Contratto Aziendale di Gruppo FS Italiane del 16.12.2016, sulla verifica dell'attuale sistema di programmazione dei turni, convengono quanto segue:

- A partire da settembre e comunque non oltre dicembre 2019, in fase di programmazione dei turni la durata minima del RFR, riferita ai servizi di cui all'art. 27 p. 2.7.B.3 lett. a 2° alinea (SP2) del CCNL Mobilità/ Area AF e all'art. 27 p. 2.7.C.3 lett. b (SP3) del CCNL Mobilità/Area AF, è fissata in 7 ore riducibili a 6 ore e 30 minuti laddove il limite delle 7 ore dovesse determinare una duplicazione delle righe di turno.
- A decorrere dal prossimo cambio orario di giugno 2019, ferma restando la procedura negoziale per la programmazione dei turni di servizio prevista all'art. 13 p. 2.8 del vigente Contratto Aziendale di Gruppo FS Italiane, i turni saranno forniti al personale mobile con cadenza mensile e conterranno la programmazione dei servizi, dei riposi e delle assenze dei primi 3 mesi rendendo visibile la programmazione dei riposi settimanali per il 4°, 5° e 6° mese di vigenza del turno.
- In merito ai riposi quali-quantitativi, si conferma che i suddetti se ricadenti nei sei mesi di visibilità del turno dei riposi si danno per goduti e che non potranno essere programmati nel solo periodo di ferie turnificate estive, confermando gli attuali criteri di contabilizzazione delle ferie in relazione ai riposi di qualità a 60 ore.
- In relazione al suddetto ampliamento della visibilità dei riposi, la finestra temporale entro la quale è possibile la prenotazione tramite tablet delle giornate di ferie viene estesa a 4 mesi.
- Le Parti concordano che per regolamentare l'applicazione di quanto definito ai punti 3 e 4 del presente accordo, l'Azienda emanerà specifica disposizione.
- Per quanto attiene ai temi connessi alla refezione e alla logistica del personale mobile, le parti concordano di avviare a decorrere dal prossimo 25 marzo p.v. degli appositi confronti a livello territoriale. In relazione agli esiti di tali confronti, le parti torneranno ad incontrarsi a livello nazionale entro il prossimo mese di luglio.
- La Società comunica che, entro giugno 2020, completerà la sostituzione degli attuali desk di Assistenza di DPLH con la nuova tipologia di postazioni già sperimentata positivamente nella stazione di Milano Centrale. Analoga iniziativa verrà posta in essere, sempre entro giugno 2020, anche per i desk della Customer Care della DPR.

La Società ha illustrato il passaggio della direttrice Adriatica da Esercizio IC a Esercizio AV, garantendo l'ottimale riequilibrio delle risorse IC; per quanto riguarda le attività di pulizia dei rotabili di detta Direttrice, la Società assicura il mantenimento degli attuali volumi di attività allo scopo di garantire al prossimo cambio appalto gli attuali livelli occupazionali.

La Società comunica inoltre che a breve avvierà tavoli a livello territoriale di unità produttiva finalizzati a individuare congiuntamente soluzioni per migliorare l'efficienza dei processi industriali Produzione e Commerciale di DPLH e DPR e, per quest'ultima Divisione, anche in coerenza con la delibera ART 120/2018.

Le parti si incontreranno a livello nazionale entro il mese di aprile p.v. per l'esame dell'attuale struttura organizzativa delle officine di manutenzione di DPLH, DPR e Direzione Tecnica, entro il mese di giugno p.v. per la verifica degli esiti dei confronti territoriali riguardanti le strutture della Commerciale ed entro settembre p.v. per quelli di Produzione.

Per quanto attiene alle tematiche relative alla sicurezza, ivi comprese la def. 4.10 e le modifiche alla procedura partenza treno, unitamente alle altre tematiche sollevate, le parti si incontreranno il 25 marzo p.v.

La Società conferma che effettuerà simulazioni di turno collettivo rotativo su una o più realtà precedentemente individuate, i cui esiti saranno illustrati alle OO.SS. Nazionali nel corso di un apposito incontro da tenersi nella seconda metà del mese di giugno 2019.

La Segreteria Generale OrSA Ferrovie esprime forte preoccupazione per il settore degli appalti ferroviari, anche in relazione alle possibili problematiche connesse alla prossima scadenza della proroga della solidarietà (settembre 2019). Al riguardo la Società si impegna a proseguire l'azione di sensibilizzazione nei confronti della Holding FSI affinché continui a farsi parte attiva presso le sedi istituzionali competenti per la salvaguardia occupazionale delle risorse attualmente impiegate nel settore.

DISPOSIZIONI FINALI

Per la verifica di quanto definito nel presente verbale, le parti torneranno ad incontrarsi a livello nazionale entro dicembre 2019, ferma restando la possibilità di anticipare tale scadenza ove richiesto da una delle parti. In tale occasione, qualora emergessero elementi che richiedano la revisione di alcuni aspetti, saranno valutate congiuntamente le azioni necessarie.

Trenitalia S.p.A.

Segreteria Generale OR.S.A. Ferrovie

16 mesi di duro scontro, 2 scioperi nazionali molto partecipati, una situazione sempre più pesante negli Impianti per la cronica carenza di personale, la progressiva precarizzazione del lavoro con l'utilizzo indiscriminato di ragazzi in somministrazione su posti di organico.

Questo lo scenario con il quale, da inizio anno, è partita la trattativa con Trenitalia resa ancor più complicata dalle incertezze del Piano Industriale, dalle gare sul trasporto regionale, dalle iniziative unilaterali sulla riorganizzazione, dalle economie di interi turni di servizio e le chiusure "a singhiozzo" delle biglietterie per mancanza di risorse. Non è stato un confronto facile e non possiamo dire che il risultato odierno sia caratterizzato da soli aspetti positivi. Di certo la nostra solitaria battaglia a difesa del lavoro in Vendita - Assistenza e Antievasione ha permesso di:

- ottenere oltre 350 assunzioni di Specialista Tecnico Commerciale tra Regionale e Passeggeri, tutte con Contratto di Apprendistato Professionalizzante, ponendo fine al precariato ed alle assunzioni a tempo. Da tempo immemore non si assumeva in pianta stabile nella Commerciale e con un numero di apporti così elevato;
- dare avvio al fondo per il ricambio generazionale nella Commerciale, fermo dal febbraio 2017. Abbiamo chiaramente detto a Trenitalia che ci aspettiamo - una volta chiariti gli effetti di "Quota100" - un ulteriore sforzo per abbassare l'età particolarmente elevata degli addetti del settore;
- migliorare la logistica del personale, in particolare i desk nell'Assistenza alla Clientela (già prevista la nuova tipologia "Milano" sia in DPLH che in DPR) e la doppia fornitura estate / inverno dei gilet rossi.

Questi i risultati, ma con altrettanta franchezza diciamo che ci saremmo aspettati di più sul fronte dei criteri da condividere con la Società per le trattative territoriali sul reticolo degli Impianti. In particolare per le tutele al personale nei casi di chiusura delle biglietterie del Regionale con un rapporto costi/ricavi superiore al 20% e sui criteri della banalizzazione Vendita/Assistenza tanto cara alla DPLH. Tutte questioni che la Società ha messo sul tavolo e che certamente riproporrà sui territori.

Secondo noi il ruolo del Sindacato nazionale è quello di perimetrare l'ambito entro il quale si svolgono i confronti territoriali in modo che non si lasci campo libero alla Società sugli argomenti oggetto di trattativa.

Anche sulla somministrazione e sui limiti al suo utilizzo l'ORSA ha chiesto, e ottenuto, assicurazioni e lo stesso dicasi per il confronto sull'Assistenza Regionale la cui sperimentazione sta presentando non poche criticità.

Per il resto, con molta chiarezza, abbiamo detto a Trenitalia che - verbale o no - l'ORSA si presenterà alle trattative decentrate con questi presupposti:

Nel Regionale

- la verifica dei costi, rispetto agli incassi, di ogni biglietteria dovrà essere fatta tenendo conto dei turni effettivi (e non di quelli scritti sulla carta e sistematicamente economizzati), dei bacini di utenza, dei costi fissi di struttura e della stagionalità per gli Impianti a vocazione turistica;
- un rapporto costi ricavi entro il 25% non giustifica la chiusura di una biglietteria, soprattutto se sgombrasse ulteriormente il territorio di una presenza FS;
- l'eventuale imprenziamento concordato di un Impianto dovrà garantire l'utilizzo in loco del personale per le attività di assistenza ed antievasione, scongiurando così fenomeni di pendolarismo.

Nella Passeggeri

- la garanzia del mantenimento del reticolo degli attuali Impianti di Vendita e Assistenza;
- la copertura delle carenze agli sportelli;
- la definizione con RSU e Sindacato di criteri condivisi nell'utilizzo di personale tra Vendita e Assistenza, in particolare nei turni di reperibilità.

La firma del verbale, che ha messo insieme le problematiche di Commerciale, Mobile e Manutenzione, riconosce la centralità delle attività di Vendita e Assistenza, l'importanza dei confronti territoriali e la necessità di un profondo ricambio generazionale.

Se ciò servirà a migliorare la vita dei ferrovieri delle stazioni, a offrire un servizio migliore sia qualitativo che quantitativo, a presidiare il territorio tutelando lavoro e occupazione ce lo diranno le prossime trattative con RSU e OO.SS.. Da lì capiremo se la vertenza Trenitalia sulla Commerciale può dirsi positivamente conclusa.



Direzione Risorse Umane e Organizzazione
Il Direttore

Segreteria Generale
OrSA Ferrovie

La scrivente Società Trenitalia comunica che, nel corso del 2019, effettuerà complessivamente n. 1000 assunzioni da mercato comprensive di quelle previste per il ricambio generazionale.

Le assunzioni di cui sopra potranno essere incrementate in relazione all'andamento delle potenziali maggiori uscite per effetto delle novità introdotte nella normativa pensionistica.

Cordiali saluti.

Angelo Sferazza



Direzione Risorse Umane e Organizzazione
Il Direttore

Segreteria Generale
OrSA Ferrovie

OGGETTO: Criticità settore commerciale

A riscontro della nota OrSA Ferrovie n. 66 del 15 marzo di pari oggetto, la Società assicura che i contratti di somministrazione saranno utilizzati unicamente per far fronte a situazioni di temporaneità.

In merito alla situazione del Customer Care Regionale, la stessa sarà affrontata nel corso della verifica di giugno di cui all'odierno verbale di accordo.

Con l'occasione si conferma che il personale del settore commerciale DPLH e DPR avrà una doppia dotazione di gilet rossi.

Angelo Sferazza





Indiscreto

Italo e dintorni BISOGNA SAPER VINCERE



3V

Correva l'anno 1991 – scriverebbe lo storico – e con la Direttiva 440/91 l'Unione Europea dava ufficialmente il via alla liberalizzazione del mercato ferroviario. Ne seguirono altre (la 18 e la 19 del 1995) a rafforzare il principio di libero accesso "... alle infrastrutture ferroviarie da parte delle società di trasporto dei paesi membri, che avessero le caratteristiche di trasporto merci intermodale internazionale o di passeggeri internazionali effettuati da imprese che associno aziende dei Paesi membri ...", ma il seme della discordia ferroviaria europea nacque in quel 1991 che sancì l'improvvisa accelerazione verso il mercato dei treni.

Perché discordia? Perché mancava alla base di quel provvedimento, ed anche di quelli che lo seguirono, quel principio di reciprocità utile a garantire a tutte le "... aziende dei Paesi membri ..." di poter avere accesso alle infrastrutture ferroviarie altrui. Nonostante ciò l'Italia non perse tempo nel dare gambe a quelle delibere e il Decreto Legislativo 428/1997, combinato con il DPR 146/99 e la successiva Legge 388 del 2000, aprirono le porte alla stagione della concorrenza sui binari. Altri Paesi, guidati dalla Francia, scelsero invece di "fingere" di dare applicazione alle disposizioni europee blindando, di fatto, le frontiere ferroviarie. Peccato che i legislatori della "Repubblica fondata sul lavoro" anche stavolta dimenticarono in qualche cassetto le regole "sul lavoro" e la neonata OR.S.A. fu l'unica a rifiutare prima l'accordo Governo-Sindacati del 23 novembre 1999 e lanciare poi, con iniziative di sciopero ed interpellanze parlamentari, la battaglia per le Clausole Sociali e Contrattuali a garanzia dell'occu-

pazione e del salario dei ferrovieri dipendenti da qualunque Impresa avrebbe operato in Italia.

Una grande battaglia di civiltà del lavoro che costrinse il Ministro dei Trasporti di allora, Pierluigi Bersani, a convocare l'OR.S.A. l'8 giugno 2000 per formalizzare l'impegno dell'intero Governo "... affinché il C.C.N.L. delle attività ferroviarie, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative così come definito dall'Accordo del 23/12/98 e dall'associazione datoriale di categoria, sia applicato da parte delle imprese ferroviarie che operano in Italia ...".

Purtroppo (come spesso accade con la politica...) mai impegno fu più fatuo ed ancor oggi, nonostante un Contratto della Mobilità che sta per festeggiare i 10 anni dalla sua nascita, di esigibilità e applicabilità del Contratto di settore nemmeno l'ombra. In ferrovia, come in ogni altro comparto lavorativo del Paese, ogni datore di lavoro può scegliere liberamente il Contratto Collettivo da applicare e persino a quale associazione datoriale di categoria iscriversi. Quindi, un'Azienda di trasporto potrebbe tranquillamente associarsi a Confesercenti che rappresenta le imprese del Commercio ed applicare il Contratto di Lavoro di quella Categoria!

Non è possibile? Certo che lo è e di esempi nel solo Gruppo FSI ne abbiamo a iosa: citiamo, per esempio, il caso della Carrozzeria Nuova SANLEONARDO che nel 2011 si aggiudicò l'esternalizzazione dell'attività di micromanutenzione delle vetture ferroviarie (riparazione /sostituzione di vetri, sedili ecc...), sino ad allora svolta dai ferrovieri dell'IMC di Bari. Ai lavoratori

sapete quale Contratto venne applicato? Non avendo Trenitalia imposto nel bando di gara l'applicazione del Contratto delle Attività Ferroviarie, la Nuova SANLEONARDO pensò bene di rivolgersi al CCNL dei metalmeccanici!

Oggi la situazione non è sostanzialmente cambiata ed anzi i successivi accordi interconfederali hanno ulteriormente indebolito la contrattazione di 1° livello consentendo di demandare ai Contratti Aziendali, in presenza di crisi o di investimenti per lo sviluppo economico e occupazionale delle Imprese, intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Nei fatti il via libera ai contratti di "start-up" per le nuove aziende a cui hanno attinto a piene mani molte (se non tutte) le Imprese ferroviarie costitutesi proprio in funzione della liberalizzazione del mercato. Italo su tutte, ma non solo: nel settore merci dove pure imperano i contratti dell'autoferro e della logistica le neo Imprese – con il beneplacito della Triplice – hanno goduto di una contrattazione ampiamente favorevole anche dentro normative e livelli retributivi già di per se concorrenziali rispetto al Contratto delle Attività Ferroviarie, il "finto" contratto di settore.

Questo ha generato l'attuale gap concorrenziale tra le Imprese del ferro e sarebbe miope se l'OR.S.A. non ne tenesse conto. Sia chiaro, non significa abiurare il passato, ma capire come in che modo rappresentare i lavoratori in queste Aziende.

In questo decennio post Contratto della Mobilità OR.S.A., con coerenza, non ha mai rinunciato alla sua battaglia di civiltà, in qualche caso con grandi vittorie sulla de-



regulation selvaggia dei contratti. A partire dalla "guerra" di Trenord sino alle Clausole di Salvaguardia nelle gare sul Trasporto Pubblico Locale (non ultima quella con la Regione Emilia per l'obbligo di applicazione del CCNL A.F. alla nuova Azienda di Trasporto su ferro che fonde i lavoratori di Tper e quelli della Direzione Regionale di FSI).

In altri casi la coerenza ci ha portato alla rinuncia alla firma di Contratti Aziendali troppo penalizzanti per i lavoratori e pericolosi per gli effetti distortivi del mercato (dal 1° Contratto di NTV a quello di RTC o di RCC, solo per citarne alcuni). In ambedue i casi, però, molti lavoratori in questi anni hanno chiesto di aderire comunque ad OR.S.A. Ferrovie, chiedendo con forza tutele e diritti nel solco di quella battaglia sulla Clausola Sociale che ha da sempre caratterizzato l'azione del nostro Sindacato. Questo consenso, non figlio dei compromessi, è stato il propellente che ha permesso ad OR.S.A. di ripresentarsi dentro queste imprese e pretendere di contare ai tavoli di confronto. Oggi possiamo con orgoglio dire che questo Sindacato in molte Imprese Private è l'Organizzazione che gode più consenso e più iscritti di alcune sigle fir-

matarie del Contratto Aziendale.

Un grande stimolo, ma anche una grande responsabilità che va declinata partendo da un assunto: in uno scenario industriale di questo tipo (ferroviario) dobbiamo ritenere il Contratto della Mobilità – Area

Attività Ferroviarie – il traguardo a cui giungere tenendo ben presente che un Sindacato di base com'è OR.S.A. Ferrovie deve saper rappresentare non solo le ambizioni dei lavoratori, ma anche le loro differenze e le loro esigenze immediate. Non si arriva in vetta con l'elicottero ma con ramponi e piccozza, aggredendo le asperità di volta in volta e fissando anche dei campi base se serve. Il tutto in piena condivisione con chi sale con noi, cioè i lavoratori e gli iscritti di quell'Azienda. Con queste convinzioni e soprattutto con il consenso sono arrivati i contratti che hanno migliorato la vita di tanti ferrovieri "di ultima generazione" e le piattaforme che stiamo presentando nelle altre Imprese Private che hanno i contratti in scadenza. Un ruolo negoziale che nemmeno chi ha provato a lasciarci fuori della porta è riuscito a scalfire, anzi lo ha reso ancora più forte e pregnante.

È quello che è accaduto a Italo dove la nostra forza e la nostra lungimiranza ha sconfitto lo "start-up2", ha piegato gli ostruzionismi ed i tentativi di emarginarci, ha ridato dignità ad un Contratto altrimenti vuoto di contenuti e di obiettivi. Non siamo arrivati in vetta, ma il campo base non è poi così lontano. ■



Assistenza Sanitaria Integrativa LE LAMENDE DEI FERROVIERI

Non è stato facile per le Organizzazioni Sindacali far passare, nei Contratti di Lavoro, le opportunità insite in un diverso modo di corrispondere al lavoratore la retribuzione, cioè il welfare aziendale come viene generalmente chiamato. Incrementare meno la busta paga di un dipendente per spostare parte del salario ottenuto nei rinnovi contrattuali verso iniziative volte a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia attraverso l'utilizzo di benefit rimborsuali o per la fornitura diretta di servizi, (o un mix delle due soluzioni) è stato, sin dagli albori, oggetto di critiche e diffidenze.

Poi con il passare dei Contratti e, soprattutto, con una buona gestione delle forme di sussidio (pensionistico - sanitario - di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - di solidarietà) i lavoratori hanno iniziato ad apprezzare questo modo di risparmiare denaro e quindi di rafforzare il proprio stipendio.

Un recente studio de "ilSole24Ore" ci dice che il mondo parallelo che supporta e integra lo stato sociale è formato da 78 aziende di servizi in Italia (i cosiddetti Provider) di cui solo 30 sono proprietari di una piattaforma on-line. Solo tenendo conto di queste ultime, i lavoratori registrati sui portali sono 1,69 milioni ed oltre l'80% ha usufruito almeno una volta dei beni e dei servizi offerti dalle Aziende. Se poi andiamo a vedere quante Imprese hanno almeno un servizio di welfare attivo frutto della contrattazione nazionale / aziendale, scopriremmo che sono ben

19.100 con l'industria a far la parte del leone (45,9% delle aziende "pro-welfare"), seguite dai servizi (22,1%), dal commercio (19,3%), le costruzioni (9,6%). Fanalino di coda l'agricoltura ferma al 3,1 % delle Imprese.

Nello studio realizzato da Cattolica - Valore Welfare e riportato dal quotidiano



economico, al primo posto troviamo gruppi di aziende con oltre 100 dipendenti, seguiti da quelle con meno di 50 dipendenti. Al terzo posto le imprese con il personale che oscilla fra i 50 e i 99 dipendenti.

L'approccio con il welfare per il ferro-

viere del Gruppo FSI è stato per lungo tempo "virtuale": infatti già l'art.25 del CCNL 2003 aveva previsto la costituzione di un Fondo aziendale integrativo del Servizio Sanitario Nazionale. Peccato che di quei 75 € a carico dell'Azienda nessuno vide traccia sino al successivo rinnovo contrattuale del 2012.

Fu allora che le parti, dopo 9 lunghi anni di oblio, diedero l'impulso decisivo all'introduzione del concetto di welfare nella contrattazione aziendale, sinora circoscritta ai soli aspetti pensionistici (leggi fondo Eurofer), destinando all'assistenza sanitaria integrativa oltre 10 milioni di euro.

Restava da superare la diffidenza verso questi nuovi strumenti contrattuali e, a consuntivo, possiamo dire che dal 2013 al luglio 2017 il servizio offerto ai lavoratori del Gruppo FSI contribuì non poco a raggiungere questo obiettivo, tant'è che i ferrovieri apprezzarono l'aumento del 25% del

contributo aziendale che i Sindacati ottennero con il rinnovo Contrattuale 2016, passando da 75 a 100 € annui / pro-capite. Ovviamente tutti si aspettavano l'ampliamento delle prestazioni e la conferma del buon servizio.

A quasi 2 anni dall'ingresso del nuovo operatore, subentrato anche in forza dell'esclusione dal bando di gara delle Casse - Enti e Società di Mutuo Soccorso (com'era la Cesare Pozzo), dobbiamo purtroppo dire che le speranze sono andate sinora deluse.

Lo ha dimostrato l'incontro del 6 marzo scorso con il Gruppo FSI e la Società RBM, un incontro fortemente voluto da tutti i Sindacati dopo la sequela di lamentele del personale sulla gestione dell'Assistenza Sanitaria. Per la prima volta dall'introduzione di questo strumento di sostegno al reddito le OO.SS. si sono viste costrette a chiedere le ragioni della farraginosità e prolissa gestione delle pratiche di rimborso sanitarie a valle delle molte e dettagliate denunce dei lavoratori su:

- ❖ le lungaggini nella gestione delle pratiche ed i ritardi dei bonifici;
- ❖ l'inadeguatezza dei punti informativi, a partire dal call center ed il malfunzionamento del portale RBM;
- ❖ i rifiuti al pagamento per incompletezza dei documenti presentati, mancata patologia (anche in caso di ticket da SSN per la prevenzione), valutazione medica negativa senza alcuna ulteriore specifica. Le risposte ricevute da Azienda e Provider, tutte indirizzate a minimizzare la por-

tata dei problemi sollevati parlando di "fase di rodaggio", non hanno per nulla soddisfatto la componente sindacale e come OR.S.A. siamo tornati a porre l'accento sul paradosso di un servizio peggiorato in presenza di un maggior esborso da parte del committente (il Gruppo FSI).

Si pone, con urgenza, la necessità di una inversione di tendenza prima che si arrivi a dare una diversa valutazione sulla convenienza - o meno - di puntare ancora sull'Assistenza Sanitaria. Il rinnovo contrattuale è, infatti, dietro l'angolo e non si vede perché il Sindacato dovrebbe spostare parti importanti del salario per veder offrire ai ferrovieri un servizio che va decisamente migliorato.

Invertire la tendenza per noi significa:

- ✓ garantire il pagamento dei ticket del S.S.N. anche nei casi di mancata indicazione di una specifica patologia, come per altro avveniva in passato;
 - ✓ dettagliare i motivi del rifiuto della pratica in modo da permetterne l'eventuale integrazione da parte dell'assistito;
 - ✓ porre realmente fine alla lungaggini dei rimborsi, alla loro parzialità anche in presenza di regolari fatture, alle interpretazioni difformi tra un caso e l'altro.
- Abbiamo ricevuto assicurazioni, da FSI e RBM, sull'impegno a superare le criticità denunciate e la disponibilità ad incontri periodici di verifica, già a partire dal prossimo mese di aprile. Vedremo se alle parole seguiranno i fatti. ■

Un'iniziativa del Settore Pensionati dell'OR.S.A. Vecchi e giovani tra crisi economica e realtà demografica

Il convegno, "Fili generazionali: vecchi e giovani tra crisi economica e realtà demografica", intende entrare criticamente nel merito della cultura del conflitto generazionale analizzandone e demistificandone alcuni presupposti e fondamenti. Non c'è ragione infatti per contrapporre il benessere degli anziani a quello dei giovani in tutte le dimensioni esistenziali, di salute, di mantenimento di un livello soddisfacente di reddito, di benessere materiale e spirituale. In particolare per quanto riguarda la salute occorre tenere presente che que-

st'ultima è strettamente legata al modo in cui si nasce, si cresce, si studia, si lavora, si invecchia. Siamo perciò chiamati ad adottare politiche economiche e sociali che migliorino le condizioni di vita lungo tutta la traiettoria esistenziale, tenendo conto di nuovi saperi e di vecchi principi.

In tal senso, l'invecchiamento della popolazione è da considerarsi una conquista del sistema di welfare che ha garantito un miglioramento delle condizioni della qualità della vita, che deve perpetuarsi sulla base dei principi della coesione sociale e territoriale.

Principi che concepiscano l'invecchiamento come attivo sulla base della coesione sociale intergenerazionale, inquadrando tra le maglie del concetto della dignità umana, come un'esigenza della persona che si esprime attraverso l'esercizio dei diritti fondamentali, anche durante la terza età.

Giovani e vecchi, lavoratori e pensionati, a dispetto di una retorica che vorrebbe presentarli in una dimensione di inevitabile contrapposizione in un contesto di risorse scarse, sono in realtà legati da vincoli oggettivi che rendono il benessere degli uni

condizione del benessere degli altri. Occorre allora rigettare la logica perversa di tutte le riforme pensionistiche e del mercato del lavoro che hanno prodotto simultaneamente una drastica riduzione dei diritti previdenziali e una precarizzazione del lavoro sempre più discontinuo e caratterizzato da bassi salari.

Ciò ha dato luogo ad un circolo vizioso in cui si deteriorano le condizioni di vita dei lavoratori, peggiorano le condizioni materiali delle giovani coppie aggravando il problema della bassa natalità.

A fronte di questo quadro sono diverse le possibili proposte per un ripristino dell'adeguatezza delle prestazioni pensionistiche attese: dalla fissazione di integrazioni contributive da parte dell'INPS per le carriere precarie, al fine di raggiungere tassi di sostituzione più elevati, alla modifica del sistema di revisione dei coefficienti di trasformazione, fino ad un ritorno al sistema retributivo in luogo del contributivo. Proposte la cui sostenibilità e percorribilità è strettamente legata all'eliminazione del lavoro precario e della disoccupazione. ■




Sindacato Autonomo Pensionati
Segreteria Generale

Presidenza del Consiglio Comunale
Unità Gruppi Consiliari

CONVEGNO di STUDI

FILI GENERAZIONALI:
vecchi e giovani
tra crisi economica
e realtà demografica

Lunedì, 08 aprile 2019
Sala Alessi - Palazzo Marino
Piazza della Scala 2, Milano

Segreteria organizzativa: S.A.PENS.-OR.S.A.
mail: sg.sapsors@sindacatoorsa.it

PROGRAMMA

<p>09:30 Saluti Istituzionali Pietro TATARELLA, Consigliere Comune di Milano</p> <p>09:45 Presidenza Introduzione del Convegno di Studi Giorgio GRASSO, Università degli Studi dell'Insubria</p> <p>10:00 Apertura lavori Daniele GORFER, Segretario Generale S.A.PENS.</p> <p>10:10 Roberto ALFIERI, Università di Bergamo, Dipartimento. Scienze Umane <i>La salute a ogni età</i></p> <p>11:00 Mimma ROSPI, Dottore di Ricerca, Università di Pisa <i>L'invecchiamento attivo della popolazione e la coesione sociale tra generazioni. Una bozza per un nuovo sistema di Welfare.</i></p> <p>11:40 Angelo MARANO, Economista, collaboratore di Sbilanciamoci <i>Su alcuni limiti e contraddizioni, non sempre evidenti, del nostro sistema pensionistico. Come uscirne?</i></p>	<p>12:20 Lorenzo DORATO, Università Uninettuno Roma e Carlo Bo Firenze, Bologna <i>Lavoratori e pensionati, giovani e vecchi: i legami oggettivi oltre la retorica del conflitto intergenerazionale</i></p> <p>13:00 Interventi, saluti Ospiti e Autorità</p> <p>13:30 Chiusura Lavori Giorgio GRASSO</p>
--	--

Il Convegno è aperto ai pensionati, ai cittadini, alle Istituzioni e alle forze politiche e sindacali

Al termine del Convegno è previsto un *buffet* di ringraziamento per tutti i partecipanti

Si ringrazia la SEGRETERIA REGIONALE S.A.PENS. e la SEGRETERIA REGIONALE LOMBARDIA di OR.S.A. Ferrovie per la partecipazione e il supporto.

L'accesso sarà consentito, previa esibizione di valido documento di riconoscimento, nei limiti dei posti previsti ai sensi della normativa in materia di sicurezza

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 19 marzo 2019

Direttore: Alessandro Trevisan
hanno collaborato: R. Spadino, la Segreteria Nazionale S.A.PENS.- OR.S.A

Democrazia diretta e tutele costituzionali L'ORSA INTERVIENE SUL DIRITTO DI SCIOPERO

Se vi è una ragione plausibile della vittoria gialloverde alle ultime elezioni politiche crediamo la si possa trovare nella percezione popolare di partiti distanti dalla gente, sordi al montare di una protesta o al sorgere di una proposta, insensibili alle pulsioni del proprio popolo.

Ecco quindi che chi ha saputo percepire meglio questo disagio, pur su fronti politici e culturali opposti, ha avuto in risposta un grande consenso popolare. Il difficile viene ora: trasformare gli slogan ed i proclami in atti di Governo.

Ecco perché due forze politiche, molto distanti tra loro, per governare hanno avuto bisogno di condividere le cose da fare in un programma chiamato – appunto – “contratto di Governo”: il principio della “Democrazia diretta” è tra le cose condivise. Il modo per darvi gambe è stato trovato nella riforma dell’iniziativa legislativa popolare che, in parole povere, significa modificare gli articoli 71 e 75 della nostra Costituzione.

Ma cosa dicono? Il 71 che “L’iniziativa

delle leggi appartiene al Governo a ciascun membro delle Camere ed agli organi ed enti ai quali sia conferita da legge costituzionale. Il popolo esercita l’iniziativa delle leggi, mediante la proposta, da parte di almeno cinquantamila elettori, di un progetto redatto in articoli”, mentre il successivo art.75 cita: “E’ indetto il referendum popolare per deliberare l’abrogazione, totale o parziale, di una legge o di un atto avente valore di legge, quando lo richiedono cinquecentomila elettori o cinque Consigli regionali. Non è ammesso il referendum per le leggi tributarie e di bilancio, di amnistia e di indulto, di autorizzazione a ratificare trattati internazionali. Hanno diritto di partecipare al referendum tutti i cittadini chiamati ad eleggere la Camera dei deputati.”

La proposta mira ad ampliare gli ambiti dell’art.71 prevedendo che una proposta di Legge, se presentata da almeno 500mila elettori e non approvata dalle Camere entro 18 mesi dalla sua presentazione, venga sottoposta a referendum per deliberarne l’approvazione. Se le

Camere approvano un testo diverso, i promotori possono comunque chiedere che ambedue le proposte di Legge, quella popolare e quella uscita dal Parlamento, siano poste a consultazione popolare.

A differenza dell’art.75 per il referendum propositivo non esiste quorum, anche se bisogna che esprimano il “SI” più del 25% degli aventi diritto, cioè 12,5 milioni di cittadini sull’attuale corpo elettorale di 50 milioni. L’intendimento è chiaro: scoraggiare la pratica dell’astensione come strumento utile, a chi si oppone al contenuto di un referendum, per invalidare la consultazione.

A prima vista questa iniziativa volta a rafforzare gli istituti di democrazia diretta previsti nel nostro Paese non sembra avere controindicazioni, anche per il limite che impedisce (in apparenza) di presentare proposte di Legge che violano gli intangibili diritti costituzionali oppure non abbiano adeguata copertura finanziaria.

Eppure non è così e, in tema proprio di

un diritto costituzionale come quello sullo sciopero il possibile trabocchetto sta proprio dietro l’angolo. Come?

Presentando una proposta di Legge che, pur senza negare la possibilità ai lavoratori di scioperare ne possa ulteriormente limitare l’esercizio (soprattutto nei trasporti e nei servizi pubblici).

Ecco perché OR.S.A. Ferrovie ha preso carta e penna ed ha chiesto alle massime cariche dello Stato di porre la massima attenzione ad atti legislativi che rischiano di ledere diritti fondamentali che vanno, invece, difesi e rafforzati con un confronto tra parti sociali e cittadini che deve produrre poi un corretto e democratico dibattito in sede parlamentare che un quesito referendario non può certamente produrre.

La Redazione

In basso la nota del Segretario Generale Andrea Pelle e le posizioni assunte a livello territoriale dalla stessa Confederazione



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, 6 Marzo 2019
Prot. 57/SG/OR.S.A. Ferrovie

Al Presidente della Repubblica

On. Sergio Mattarella

Al Presidente del Senato

Sen. Maria Elisabetta Alberti Casellati

Al Presidente della Camera

On. Roberto Fico

Oggetto: Tutela del “Diritto di Sciopero” nell’ambito della Proposta di Legge Costituzionale di modifica art. 71 della Costituzione.

Gentili tutti,

La scrivente OR.S.A. Ferrovie è venuta a conoscenza che Giovedì 21 febbraio la Camera ha approvato in prima lettura la proposta di Legge Costituzionale in cui viene modificato l’articolo 71 della Costituzione nella parte in cui si disciplina l’iniziativa legislativa popolare, introducendo il referendum propositivo.

La logica della democrazia diretta potrà integrare e anche correggere, per rafforzarla, la democrazia rappresentativa; ma non può in alcun modo surrogarla o puntare a soppiantarla. In tal senso la Legge, approvata in prima lettura alla Camera, consente di sottoporre a referendum anche materie estremamente delicate come il diritto di sciopero.

Crediamo che materie di rango Costituzionale, come i diritti del lavoro e in particolare il diritto di sciopero, non possano essere temi da sottoporre a referendum.

Lo Sciopero è un diritto costituzionale della persona ed è già molto regolamentato nel nostro Paese. Si tratta di diritti fondamentali che vanno difesi e semmai rafforzati in sede parlamentare ed anche attraverso il confronto tra rappresentanti dei lavoratori e degli utenti. Il diritto di sciopero è frutto di lotte dei lavoratori e di molti sacrifici che i nostri padri hanno fatto per migliorare e rendere più democratica la società in cui viviamo.

Come Sindacato, visto che siamo alla prima lettura della riforma, che ora passerà al Senato, restiamo preoccupati che si rischi di smontare l’impianto della democrazia rappresentativa, garantita dalla Costituzione.

Evidenziando la presenza di un continuo degrado della cultura del lavoro, esprimiamo altresì viva perplessità sul fatto che l’iniziativa popolare possa decidere sui diritti costituzionalmente tutelati, che non possono essere affidati alle variabilità delle maggioranze. Ribadiamo inoltre che i diritti fondamentali dei lavoratori non possono essere oggetto di Referendum.

Distinti saluti

Il Segretario Generale
Andrea Pelle



OR.S.A. Confederale

Organizzazione Sindacati Autonomi e di base

Segreteria Regionale del VENETO e TRENINO A.A.
Piazzale Favretti 5, Stazione FS - 30171 Mestre (Ve) - tel. 041784144

Comunicato OR.S.A. Confederale Veneto e T.A.A.

Il Segretario Ezio Ordigoni.

Oggetto: Tutela del “Diritto di Sciopero” nell’ambito della Proposta di Legge Costituzionale di modifica art. 71 della Costituzione.

L’OR.S.A. Confederale del Veneto e T.A.A. ribadisce quanto già evidenziato dal Segretario Nazionale Andrea Pelle al Presidente della Repubblica e ai Presidenti di Camera e Senato in merito alla proposta di Legge Costituzionale, che la Camera ha approvato in prima lettura giovedì 21 febbraio in cui viene modificato l’articolo 71 della Costituzione nella parte in cui si disciplina l’iniziativa legislativa popolare, introducendo il referendum propositivo.

La logica della democrazia diretta potrà integrare e anche correggere per rafforzarla la democrazia rappresentativa, ma non può in alcun modo surrogarla o puntare a soppiantarla. In tal senso la legge, approvata in prima lettura alla Camera, consente di sottoporre a referendum anche materie estremamente delicate come il diritto di sciopero.

Crediamo che materie di rango costituzionale, come i diritti del lavoro e in particolare il diritto di sciopero, non possano essere temi da sottoporre a referendum. Si tratta di diritti fondamentali che vanno difesi e semmai rafforzati in sede parlamentare e attraverso il confronto tra rappresentanti dei lavoratori e degli utenti. Il diritto di sciopero è frutto di lotte dei lavoratori e di molti sacrifici che i nostri padri hanno fatto per migliorare e rendere più democratica la società in cui viviamo.

Come Sindacato, visto che siamo alla prima lettura della riforma, che ora passerà al Senato, restiamo preoccupati che si rischi di smontare l’impianto della democrazia rappresentativa, garantita dalla Costituzione. L’OR.S.A. mentre evidenzia la presenza di un continuo degrado della cultura del lavoro, esprime altresì viva perplessità sul fatto che l’iniziativa popolare possa decidere sui diritti costituzionalmente tutelati che non possono essere affidati alle variabilità delle maggioranze, ribadisce che i diritti fondamentali dei lavoratori non possono essere oggetto di Referendum.

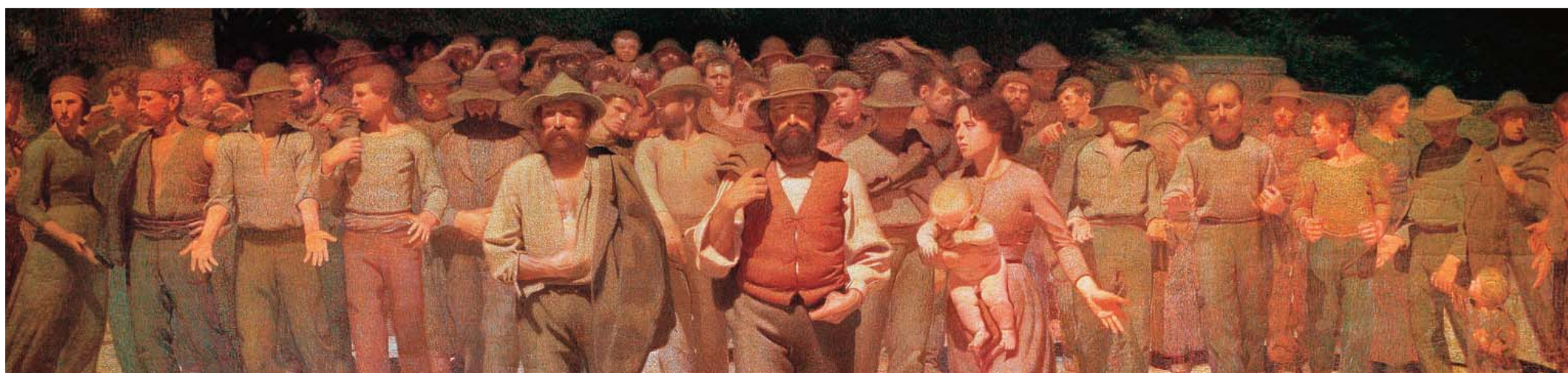
Oggi in un’Italia che registra forti differenziali occupazionali e del costo del lavoro, impoverimento della classe media, un crescente numero di lavori a breve termine, i bassi salari, riaffermiamo che è doverosa la difesa del diritto di sciopero che è un diritto costituzionale della persona ed è già molto regolamentato nel nostro Paese.

Come Sindacato ribadiamo la necessità di impegnarci tutti a promuovere investimenti, lavoro, occupazione e in particolare considerare che i lavoratori sono al centro del processo produttivo e che lo sviluppo passa attraverso il loro ruolo. I lavoratori non possono e non devono più subire ingiustizie ed emarginazioni nei processi decisionali sia politici che istituzionali. “Giù le mani dal diritto di Sciopero”.

OR.S.A. Confederale del Veneto e T.A.A.
Il Segretario Comm. Ezio Ordigoni

Venezia, 6. 03. 2019.

Comm. Ezio Ordigoni - Segretario Confederale del Veneto e Trentino A.A. - Tel. 335204840 - ezioord@tin.it



NOTIZIE



FRUIZIONE CONGEDO PARENTALE PER IL PERSONALE ADDETTO AI TURNI

La Segreteria Regionale OR.S.A. Ferrovie della Lombardia ha inviato un quesito alla sede INPS di Milano riguardante la fruizione dei congedi parentali da parte del personale addetto ai turni nelle prestazioni a cavallo di due giorni lavorativi.

Riportiamo la risposta della sede INPS n.4980.08/01/2019.0000385:



Il congedo parentale, se fruito in modalità giornaliera, presuppone la copertura della giornata lavorativa. Da ciò deriva che l'azienda è autorizzata a conguagliare la prestazione di cui trattasi relativamente al turno in cui il congedo ha inizio e per la sua intera durata. Un'eventuale assenza anche per il turno successivo, sebbene inizi nello stesso giorno solare in cui finisce il primo, dovrà essere appositamente giustificata

da una nuova richiesta dell'interessato in tal senso.

Le giornate di congedo parentale giornaliero saranno in questo caso due, con inizio ciascuna alle 22:00 di ogni giorno, nel caso di specie da Voi riportato.

Laddove il soggetto interessato intendesse assentarsi parzialmente anche nella giornata lavorativa precedente, con inizio alle ore 22:00 del giorno prima, potrà fruire del congedo parentale in modalità oraria, così come disciplinato dalla circolare n.152/2015.

Per completezza, si precisa che, come riportato anche nel testo della citata circolare, la stessa trova applicazione solo laddove il congedo parentale ad ore non sia disciplinato dai CCNL.

Distinti saluti

Teresa Pantano
dirigente Area Manageriale Ammortizzatori sociali

COMUNICAZIONE DI MALATTIA TRAMITE WHATSAPP

Ogni lavoratore subordinato è tenuto a comunicare tempestivamente al proprio datore di lavoro l'inizio del periodo di malattia.

Le modalità relative alle le tempistiche da rispettare per l'invio della comunicazione sono previste dai singoli CCNL di riferimento.

A volte possono esistere degli oggettivi impedimenti che rendono difficile espletare tale obbligo (un incidente, un grave



malore che richiedono la necessità di un improvviso ricovero nei quali è consentito inviare l'avviso di inizio malattia a mezzo telefono, fax o email.

Ad oggi, le modalità riguardanti le comunicazioni ufficiali fra soggetti sia pubblici che privati vanno via via evolvendosi ed è sorto il caso di stabilire (sentenza n. 8802 del 2017 del Tribunale di Roma) se tale obbligo fosse stato espletato a seguito della comunicazione di malattia inviata tramite Whatsapp.

Il Giudice ha sancito che questo sistema è da considerarsi assolutamente idoneo in quanto è sicuramente tempestivo ed è possibile inserire tutti gli elementi richiesti dalla comunicazione (inizio malattia, numero di protocollo del certificato medico atto a verificare la prognosi dal sito dell'Inps, indirizzo di domiciliazione per consentire il controllo da parte dei medici dell'INPS) oltre alla possibilità di verificare il momento in cui è stato inviato e che lo stesso sia stato ricevuto e letto (segno di spunta, doppia spunta e colore - grigio prima e azzurro poi).

Anche l'INPS ha riconosciuto la validità di questo sistema di comunicazione. Si raccomanda comunque, di usarlo solo nel caso in cui non sia possibile utilizzare

gli usuali canali di comunicazione in quanto se dovesse intervenire qualche (molto improbabile ma pur sempre possibile) problema ed il datore di lavoro contestasse, spiegandone le ragioni, un qualsiasi dettaglio (ricevimento, mancanza o difformità di alcuni dati, invio ad un "numero privato" di persona non legittimata a "dover" comunicare tale informazione ecc..) in un eventuale processo, il cellulare dal quale è stato inviato il messaggio dovrà essere consegnato per consentire ad un perito nominato dal giudice l'acquisizione della prova in quanto non è ritenuto valido il semplice deposito dello screenshot.

Chi sopravviverebbe all'allontanamento dal proprio cellulare per un lungo periodo di tempo?

... SEMPRE A PROPOSITO DI MALATTIA ...

Nell'articolo precedente, abbiamo riportato alcuni aspetti riguardanti la comunicazione di malattia con mezzi alternativi a quelli canonici che sono stati dichiarati

ammisibili per considerare soddisfatti gli obblighi di comunicazione di tale stato al proprio datore di lavoro.

In questo caso, parliamo di una procedura sperimentale in vigore dal 1° aprile al 19 maggio predisposta dal Gruppo FSI per i propri dipendenti che prevede una ulteriore doppia opzione, alternativa, di comunicazione:

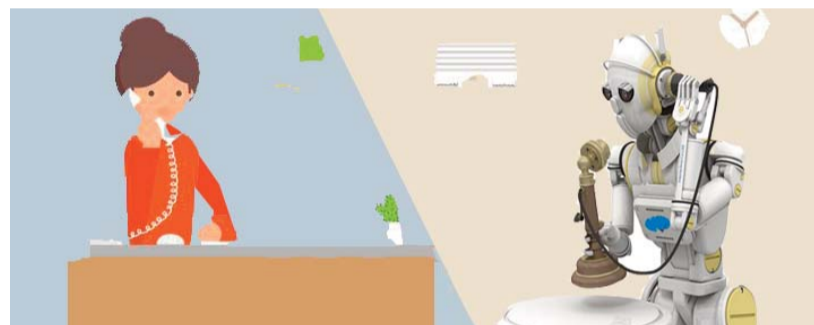
1. contattando il numero verde appositamente predisposto con risponditore automatico;

2. collegandosi al portale aziendale "Linea Diretta" nell'area Malattia.

Al termine della procedura utilizzata, tramite mail, arriverà al dipendente ed al Responsabile aziendale l'esito della comunicazione.

La completa informativa (che prevede che dal 20 maggio solo una delle due modalità indicate diventerà quella da utilizzare in via definitiva) è stata inviata a tutti i dipendenti e contiene anche tutti gli ulteriori dettagli operativi.

È ovvio che comunque, restano ferme le previsioni del CCNL della Mobilità / Area contrattuale Attività Ferroviarie 16.12.2016 e della normativa vigente in materia.



L'offerta assicurativa Inat dove la persona è sempre al centro.

PER DIPENDENTI IN SERVIZIO:

- INFORTUNI E INFORTUNI LIGHT
- TUTELA LEGALE
- INIDONEITÀ TEMPORANEA O DEFINITIVA AL SERVIZIO PER MALATTIA O INFORTUNIO
- RC DANNI CAUSATI DAL CONDUCENTE AD AUTOMEZZI DEL DATORE DI LAVORO
- INDENNITÀ PER INTERVENTI CHIRURGICI E DIARIA DA CONVALESCENZA
- RICOVERI E RICOVERI LIGHT
- RC AUTO
- PREVIDENZA
- RC / FURTO / INCENDIO CASA

PER FAMILIARI / PENSIONATI:

- INFORTUNI
- RICOVERI E RICOVERI LIGHT
- INDENNITÀ PER INTERVENTI CHIRURGICI E DIARIA DA CONVALESCENZA (SOLO PER I FAMILIARI)
- RC AUTO
- PREVIDENZA



Largo C. Salinari, 18 - 00142 Roma
info@inat.it • www.inat.it

Ufficio Sinistri:
Tel. 06.515741 selezione 3/4/5
F.S. 970.65130 - Fax F.S. 970.65104
sinistri_inat@agensiaspecialefl.it

Assistenza clienti:
Tel. 06.515741 selezione 2
Fax 06.5137841 • info@inat.it

www.inat.it



Da oggi anche dal tuo smartphone iOS o Android. Scarica le app per essere sempre collegato!

Linea Diretta ... e inDiretta

IL CEDOLINO DI STIPENDIO

Come anticipato nello scorso numero, incominciamo a spiegare come effettuare la lettura del cedolino di stipendio.

Per la compilazione occorre fare riferimento a circa un'ottantina di norme: l'art. 37 della Costituzione, il TUIR (Testo unico sulle Imposte dei Redditi), i CCNL Nazionali, i contratti aziendali, gli accordi sindacali che si sottoscrivono durante la vigenza dei contratti, i decreti (ad esempio il cosiddetto decreto Renzi), le norme regionali e comunali (legate alle Irpef locali) e chi più ne ha più ne metta. In alcuni casi sono elementi visibili e in altri pur essendo presenti non compaiono come ad esempio l'E.D.R del 1992 pari agli attuali 10,33 € attribuito all'epoca, all'interno di tutti i contratti, in misura unica a tutti i livelli stipendiali. Lo stesso possiamo dire dell'indennità di contingenza congelata nel 2001 congelata e congelata nella voce minimo contrattuale e regolarmente pagata. In altre strisce paga invece, e questi elementi sono tuttora visualizzati.

Gli stampati utilizzati per la compilazione della striscia paga sono diversi, ma tutti seguono le medesime regole di carattere fiscale. Anche alcune voci differiscono come termini ma hanno lo stesso significato (esempio tipico il minimo contrattuale detto anche minimo stipendiale, stipendio base, paga base, minimo tabellare...).

Noi spiegheremo quelle utilizzate nel gruppo FSI, ma tutti i nostri lettori, alla fine, saranno in grado di comprendere come è composta anche la propria striscia paga.

Prima di entrare nel merito della spiegazione è opportuno chiarire quello che è il concetto di retribuzione.

L'art. 36 della Costituzione stabilisce il principio tassativo che la retribuzione deve essere proporzionale alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque sufficiente a garantire al lavoratore ed alla sua famiglia, una esistenza libera e dignitosa.

L'interpretazione data al termine "sufficiente" non è commisurata a quantità assolute valide per tutti i lavoratori ma si considera tale la retribuzione che rispetti le quantità minime previste dalla contrattazione collettiva.

La retribuzione costituisce il basilare obbligo del datore di lavoro in presenza dell'attività fornita dal lavoratore. L'obbligo non è legato solo all'effettivo espletamento della prestazione ma sussiste anche in casi di assenze previste dal CCNL ed in generale, da norme di carattere legislativo che ne stabiliscono anche le quantità fruibili, come la malattia, la maternità (comprese quelle estese al padre lavoratore), l'infortunio sul lavoro, l'assistenza a familiari affetti da handicap, le ferie ecc...

Dopo l'entrata in vigore della Riforma Fornero, il decorso della prescrizione per i crediti di natura retributiva, secondo la giurisprudenza di merito, rimane sospeso fino alla cessazione del rapporto di lavoro. Cominciamo a vedere, a grandi linee, quali sono i contenuti di una busta paga. Nella busta paga è possibile individuare 3 distinti elementi della retribuzione:

- **la retribuzione diretta** comprende:

- stipendio base come prevista dai CCNL, in base alla qualifica, al livello di assunzione ed al settore nel quale il lavoratore è stato assunto;
- ex Indennità Integrativa Speciale (solitamente inglobata nello stipendio base)
- superminimo che è una parte della retribuzione legata alla capacità professionale del lavoratore riconosciuta dal datore di lavoro e che tende ad au-

mentare la paga base. Esso può risultare da accordi individuali, aziendali o locali e può essere individuale o collettivo;

- E.D.R.: (elemento distinto della retribuzione) il cui ammontare è rimasto congelato a 10,33 euro mensili per 13 mensilità. In taluni casi non viene riportato in quanto, a seguito di accordi sindacali, come per l'I.I.S. è stato ricompreso nel minimo tabellare. In aggiunta a questo, possono esistere anche ulteriori E.D.R.;

- scatti di anzianità: parte di retribuzione legata alla permanenza alla stessa azienda e nella stessa categoria professionale;

- maggiorazioni ed indennità: per lavoro straordinario, notturno, turni, trasferta.

- **la retribuzione indiretta:**

dovuta al lavoratore non in relazione dell'effettiva prestazione lavorativa. Comprende le ferie, le festività, i premi di risultato, i premi di produttività ed incentivi di carattere collettivo che si contrattano a livello aziendale e sono erogati a scadenze prefissate nel corso dell'anno e le mensilità aggiuntive: la tredicesima: normalmente erogata nel mese di dicembre ed in molti casi la 14^a mensilità (erogata nel mese di giugno o luglio);

- **la retribuzione differita:**

viene maturata gradualmente dal lavoratore ma percepita in un momento successivo. Si tratta del trattamento di fine rapporto - TFR o, per i dipendenti statali il TFS che spetta al lavoratore alla cessazione del rapporto di lavoro.

La legge (N. 4 del 1953) che prevede l'obbligo del rilascio di un "prospetto paga" ai lavoratori dipendenti, con esclusione dei dirigenti, non prescrive un particolare modello di busta paga, pertanto ogni datore di lavoro può adottarne uno proprio. I requisiti imprescindibili che devono essere presenti sono, oltre all'identificativo del datore di lavoro, "... nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore, il periodo cui la retribuzione si riferisce, gli assegni familiari e tutti gli altri elementi che, comunque, compongono detta retribuzione, nonché, distintamente, le singole trattenute".

Pertanto, devono essere presenti oltre ai compensi percepiti, le ritenute fiscali e i contributi previdenziali versati.

Le ultime due voci obbligatorie da riportare sono il TFR ed il netto a pagare.

Dopo questa "premessa" passiamo ad illustrare quali sono le 3 principali componenti (sezioni) di una busta paga (nata appunto come busta contenente materialmente il salario degli operai) per poi passare alla descrizione vera e propria:

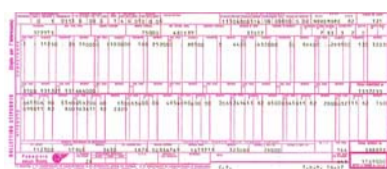
La prima che contiene la parte "anagrafica", i codici identificativi INPS e INAIL del dipendente, data di assunzione ed inquadramento.

La seconda sezione è quella che contiene la descrizione delle voci che compongono lo stipendio oltre agli importi e le quantità (in ore / giorni) effettuate nella mensilità in pagamento.

La terza ed ultima sezione riporta i dati previdenziali e fiscali che consentono di quantificare l'ultima e più importante, per il lavoratore, informazione e cioè l'importo effettivo da percepire.

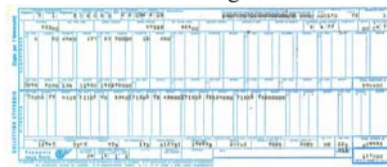
Come già detto, la spiegazione sarà fatta considerando una striscia paga del Gruppo FSI che come tutti i moduli ha un proprio nome: R 17.

Questo stampato nel tempo ha mutato l'aspetto grafico: negli anni 70 pur mantenendo invariato il formato, cambiava ad anni alterni il colore dei riquadri che



erano un anno di colore rosso ed il successivo di colore blu pur mantenendo inalterati i dati inseriti.

I vari riquadri che lo componevano contenevano i dati attualmente presenti: competenze, ritenute e parte fiscale ma il formato introdotto nel gennaio del 2003



ha ampliato tali informazioni ed in base alle novità fiscali e contrattuali via via introdotte si è arrivati a quello attuale che visualizziamo in basso e ci accompagnerà durante tutta l'illustrazione.



I contenuti del ruolo paga, che per ovvi motivi sono stati cambiati, è di diversi anni fa ma contiene "quasi tutte" le norme attuali con contenuti piuttosto semplici per far sì che sia di più facile comprensione.

In testa alla striscia paga è riportato il logo delle singole Società del Gruppo FSI dalla quale dipende il lavoratore.

La sezione 1 è formata da 2 riquadri.

Riquadro 1

Data di Nascita	22.06.1959	Posizione INAIL	1111111111
Data Ass.	01.07.2002	Matricola INPS	7777777777
Data Ass. Gruppo	10.02.1979	Part Time %	100,00
Data Ass. Conv.			
Data Cess.			
Liv. Prof./Par.			
Figura Prof			
N° A.P.A.	7	Data pros. A.P.A.	31.12.9999

Nel primo è riportata la **data di nascita** del dipendente, **la data di assunzione** all'interno della società del Gruppo FSI presso la quale si presta servizio e, se presente, **la data di assunzione nel gruppo** (nel caso in cui la prima assunzione sia avvenuta in una struttura diversa).

La **data di cessazione** compare sull'ultimo listino paga del dipendente quando lascia il Gruppo. L'ultimo listino ricevuto dal dipendente contiene le competenze accessorie del mese precedente, il rateo della 13^a e della 14^a mensilità maturata ed il pagamento del TFR e se ha prestatato servizio prima dell'anno 1996, della Buonscisa (che fino al 1995 aveva un calcolo diverso ma le medesime finalità del TFR).

Una precisazione sulle competenze accessorie: lo stipendio che viene mensilmente percepito è composto dalle competenze fisse relative al medesimo mese e quelle accessorie del mese precedente (fino al 2009 lo slittamento era pari a 2 mesi). In pratica da quando viene elaborato il cedolino di stipendio e fino al termine del mese rimangono ancora alcuni giorni di lavoro da svolgere. Poiché non è possibile inserire gli importi relativi alle successive prestazioni lavorative che devono essere ancora effettuate, le competenze accessorie vengono pagate nel mese successivo. Il CCNL prevede il pagamento di alcune competenze anche oltre il limite dei due mesi ed alcune volte, anche andando contro quanto previsto dalle norme contrattuali, assistiamo a pagamenti "ulteriormente differiti".

Data assunzione convenzionale: Viene riportata nel caso di assorbimento del dipendente proveniente da un'altra ditta / società senza che nel passaggio, sia corrisposto il TFR. Il dipendente potrebbe mantenere anche l'anzianità di prove-

nienza. In presenza di tale data, ovviamente, questa non può che essere antecedente a quella di assunzione.

nia. In presenza di tale data, ovviamente, questa non può che essere antecedente a quella di assunzione.

Posizione INAIL (in vigore dal 1 gennaio 1996): indica il numero aziendale di iscrizione per il diritto alle prestazioni fornite dal predetto Istituto. Il Gruppo FSI, in presenza di diverse tipologie di attività assicurabili, ne possiede 3: personale di esercizio, di ufficio o a contatto con l'amianto. I dipendenti vengono assicurati presso l'INAIL attraverso il pagamento di un premio che è diverso in base all'appartenenza ad una delle tre categorie di "rischio" sopra riportate. Sulla striscia paga dovrà essere indicato il numero attribuito alla Società per la tipologia di attività svolta dal dipendente. Questa differenziazione non ha alcuna influenza per il dipendente.

La **matricola INPS** rappresenta la posizione aziendale presso il predetto istituto ove vengono registrate le assunzioni dei dipendenti.

Part time %: per i lavoratori che non espletano l'attività a tempo pieno viene indicata la percentuale, rispetto all'orario contrattualmente previsto, di attività lavorativa da effettuare. La percentuale del 100% indica che il dipendente non fruisce di part time.

N° APA (aumenti Periodici di Anzianità) e **Data pros. APA:** rappresentano, rispettivamente, il numero di classi stipendiali biennali (max 7) e la data in cui viene maturata la classe successiva. Dopo il 7° ed ultimo aumento periodico di anzianità questa data diventa 31/12/9999. Il passaggio all'APA successivo decorre dal giorno 1 del mese successivo a quello nel quale si compie il biennio di anzianità.

Liv.Prof. / Posiz. Retrib. Indica l'inquadramento del dipendente all'interno della classificazione professionale contrattualmente prevista. Il vigente CCNL inquadra il personale in 7 Livelli professionali e 16 Posizioni retributive.

Figura Prof. All'interno dei Livelli Professionali in base alle declaratorie che indicano compiti e competenze del lavoratore, la Figura Professionale indica l'attività svolta dal lavoratore. In pratica si tratta di quella che viene comunemente denominata Qualifica.

Riquadro 2

CID	2345678	C.F.	MZZGPP59H22D969F
MAZZINI GIUSEPPE			
Area	S000		
SottoArea	1111		
CdC	2222		

Nel secondo riquadro sono riportati:

- **CID:** (Codice Identificativo Dipendente) è il numero di matricola del dipendente. È composto da 7 cifre di cui la prima identifica Società di appartenenza (2 Trentitalia, 6 Ferservizi ecc...)

Fa eccezione a tale regola la matricola del personale di RFI che è formata da sole 6 cifre.

- **Area:** può indicare la zona geografica (es. Regione / ex Compartimento presso la quale opera il personale) o una particolare struttura quale Villa Patrizi (equiparabile ad una Direzione Generale) oppure una struttura a livello nazionale che sovraintende a personale che opera sull'intero territorio nazionale e che svolge medesime attività come ad esempio il personale delle scuole professionali).

- **SottoArea:** indica il codice identificativo dell'impianto e la denominazione dello stesso;

- **CdC:** indica il Centro di costo e cioè la struttura che materialmente paga il dipendente.

continua sul prossimo numero

PREVIDENZA		FONDI SPEC. F.I. INPS		CONTR. AGG. INPS		INPS		EUROFERI		EUROFERI CONTR. AGG.		TOTALE CONTRIBUTI																																																																																																			
Importabile	Importabile	Importabile	Importabile	Importabile	Importabile	Importabile	Importabile	Importabile	Importabile	Importabile	Importabile	Importabile	Importabile																																																																																																		
2.197,00	201,90	1914,75	466,98	7593,25	1850,17	2.014,34	20,14	2.014,34	60,43	2.014,34	60,43	282,47	57,50																																																																																																		
<table border="1"> <tr> <td>Importabile 1° A.P.</td> <td>2.339,16</td> <td>201,90</td> <td>1914,75</td> <td>466,98</td> <td>7593,25</td> <td>1850,17</td> <td>2.014,34</td> <td>20,14</td> <td>2.014,34</td> <td>60,43</td> <td>2.014,34</td> <td>60,43</td> <td>282,47</td> </tr> <tr> <td>Importabile 2° A.P.</td> <td>447,17</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>TFR</td> <td>8.671,12</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Accantonamento</td> <td>642,31</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Trasf. Fondi</td> <td>197,58</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Rivalutazioni</td> <td>379,23</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Totale</td> <td>2.339,16</td> <td>447,17</td> <td>1.914,75</td> <td>466,98</td> <td>7.593,25</td> <td>1.850,17</td> <td>2.014,34</td> <td>20,14</td> <td>2.014,34</td> <td>60,43</td> <td>2.014,34</td> <td>60,43</td> <td>282,47</td> </tr> </table>														Importabile 1° A.P.	2.339,16	201,90	1914,75	466,98	7593,25	1850,17	2.014,34	20,14	2.014,34	60,43	2.014,34	60,43	282,47	Importabile 2° A.P.	447,17													TFR	8.671,12													Accantonamento	642,31													Trasf. Fondi	197,58													Rivalutazioni	379,23													Totale	2.339,16	447,17	1.914,75	466,98	7.593,25	1.850,17	2.014,34	20,14	2.014,34	60,43	2.014,34	60,43	282,47
Importabile 1° A.P.	2.339,16	201,90	1914,75	466,98	7593,25	1850,17	2.014,34	20,14	2.014,34	60,43	2.014,34	60,43	282,47																																																																																																		
Importabile 2° A.P.	447,17																																																																																																														
TFR	8.671,12																																																																																																														
Accantonamento	642,31																																																																																																														
Trasf. Fondi	197,58																																																																																																														
Rivalutazioni	379,23																																																																																																														
Totale	2.339,16	447,17	1.914,75	466,98	7.593,25	1.850,17	2.014,34	20,14	2.014,34	60,43	2.014,34	60,43	282,47																																																																																																		

È tempo di **Isee**



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

**STAI
TRANQUILLO
CI SIAMO NOI**

Assegno di maternità, assegno al nucleo familiare, riduzione del canone telefonico, borse di studio o riduzione delle tasse universitarie, agevolazioni per l'asilo nido o la mensa, esenzione ticket, Carta acquisti SIA... In questi ed altri casi serve il modello ISEE. **Vieni al CAF CNA: ti assisteremo nella sua compilazione e potrai richiedere prestazioni o servizi sociali agevolati in tutta tranquillità.**



Centro
Assistenza
Fiscale

Nel tuo interesse. Sicuro

www.caf.cna.it

La Nostra Storia **Siamo Sempre Voi**

ASSISTENZA SANITARIA PER I FERROVIERI
E LE LORO FAMIGLIE



INFO SU QUESTI ED ALTRI PIANI SANITARI
NELLE SEDI REGIONALI.

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

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

SEDE NAZIONALE: Via San Gregorio, 48 - 20124 Milano
C.F. 80074030158 - Tel. 02.66726.1 - Fax 02.66726313
Albo società cooperative sez. società di mutuo soccorso n° C100040
infocenter@mutuacesarepozzo.it

Seguici su



www.mutuacesarepozzo.org

SOCIETÀ DI MUTUO SOCCORSO
CESAREPOZZO
servizi d'integrazione sanitaria