



sultato 2019 che, pur risultando migliorativo rispetto a quanto percepito dai lavoratori nel biennio 2017-2018, non raggiunge il quantum economico definito per gli altri lavoratori del Gruppo.



Molti hanno imputato la differenza al Contratto di lavoro, ma in verità il gap è dettato dalla diversa collocazione sul mercato di una Società molto esposta nei bandi di gara, dalla guerra sulle tariffe e dalla bassa marginalità dei ricavi. Detto questo, resta comunque in primo piano il tema del rinnovo

contrattuale che come OR.S.A. riteniamo sia la priorità, come prioritaria è l'applicazione di un unico Contratto di II livello in tutte le Società del Gruppo.

Questo vale anche per Terminali Italia dove la definizione del Premio di Risultato è stata particolarmente complessa innanzitutto per i ritardi con i quali si è affrontato l'argomento.

In premessa va detto che il "periodo congruo", secondo l'Agenzia delle Entrate, non è limitato solamente al periodo di validità dell'accordo, ma anche alla data in cui questo viene sottoscritto.

Lo dimostra la risposta dell'Istituto all'interpello di una Società che aveva sottoscritto una intesa sul Premio di Risultato 2018 a ridosso di fine anno. Secondo l'Agenzia infatti: "..... i criteri di misurazione devono essere determinati con ragionevole anticipo rispetto ad una eventuale produttività fu-



tura non ancora realizzatasi.... e la misurazione dell'incremento deve avvenire sulla base di criteri predeterminati."

Di ciò il Sindacato era conscio ed a più riprese si era sollecitata Terminali Italia ad aprire il confronto, che però è partito solamente il 22 di novembre. A questo punto era chiaro il rischio che la detassazione non potesse essere accordata in virtù della rigida posizione dell'Agenzia.

Per questo, dopo un duro confronto con l'Azienda alla quale abbiamo ricordato che è compito del datore di lavoro provvedere ad attivare il

negoziato in tempi congrui, abbiamo chiesto ed ottenuto che nessuna penalizzazione venga caricata sui lavoratori e che gli importi netti in busta paga siano pari a quelli previsti con la detassazione al 10%, caricando quindi la maggiore tassazione a carico della Società.

Si è, pertanto, provveduto a definire un compenso "una-tantum 2019" in sostituzione del Premio di Risultato, a valori economici invariati.



Nel complesso in tutti e tre i verbali troverete che l'importo spettante a ciascun lavoratore non verrà decurtato in caso di assenza per ferie, ex festività,

donazione sangue, infortunio sul lavoro, permessi sindacali retribuiti per RSU e RLS. A queste si aggiungono ulteriori assenze che non determineranno decurtazioni al premio spettante: il congedo di paternità (in aggiunta a quello di maternità) ed i permessi legge n. 104/1992.

A valle di questa disamina resta la "pena" di fondo che per quanto ci riguarda è riconducibile all'assenza di un unico accordo valido per tutte le Società del Gruppo perché nel loro insieme contribuiscono al raggiungimento dei risultati dei quali l'Amministratore Delegato va, giustamente, fiero su tutti i principali media del Paese.

Un primo passo verso quel Contratto Aziendale unificante che è il primario obiettivo di un Sindacato che vuole sconfiggere il dumping sul lavoro ed affermare il valore delle Clausole Sociali e Contrattuali. ■

## IL PREMIO DI RISULTATO 2019

### GLI IMPORTI

1) *Personale alle dipendenze delle Società RFI, Trenitalia, Ferrovie, Italferr, FS Sistemi Urbani, Italcertifer, Mercitalia Logistics, Mercitalia Rail, Nugo, Crew, FS Technology, FS Italiane (Holding) e Fondazione FS.*

L'importo complessivo lordo del Premio di Risultato per l'anno 2019 è fissato nei valori di seguito indicati per ciascun livello professionale per tener conto del diverso apporto professionale con il quale i lavoratori interessati hanno contribuito al raggiungimento dei risultati del Gruppo e di ciascuna Società:

Livelli professionali	Importi lordi
Q1	€ 1.060,00
Q2	€ 970,00
A	€ 920,00
B	€ 880,00
C	€ 830,00
D	€ 780,00
E	€ 720,00
F	€ 660,00

2) *personale alle dipendenze della Società Mercitalia Shunting & Terminal*

Il valore individuale annuo massimo raggiungibile al conseguimento del target per gli obiettivi A, B C, secondo quanto indicato al punto 5., solo per l'anno 2019, in considerazione degli importanti progetti aziendali coinvolti così come indicato in premessa, è fissato negli importi di seguito indicati per fascia di livelli professionali per tener conto del diverso apporto professionale con il quale i lavoratori interessati hanno contribuito al raggiungimento dei risultati della Società:

Fascia Livelli professionali	Importi lordi
Q1 - Q2	€ 850,00
A - B	€ 750,00
C - D	€ 700,00
E - F	€ 550,00

3) *personale alle dipendenze della Società Terminali Italia \**

Con riguardo al Premio risultato, considerato che per l'anno 2019 le parti non hanno sottoscritto accordi per la definizione di premi di risultato ai sensi della vigente normativa, che nello stesso periodo la Società Terminali Italia ha comunque conseguito risultati industriali in termini di redditività e di competitività ai quali ha contribuito l'apporto qualificato dei lavoratori, si conviene che in sostituzione dello stesso sarà erogato un importo a titolo di una-tantum con applicazione della tassazione ordinaria nelle misure di seguito indicate:

Livelli professionali	Importi lordi
Q1	€ 1.307,00
Q2	€ 1.196,00
A	€ 1.135,00
B	€ 1.085,00
C	€ 1.023,00
D	€ 962,00

\*Una-tantum sostitutiva del Premio di Risultato 2019 - tassazione ordinaria

### LE REGOLE COMUNI

Il Premio di Risultato spetta al tutto il personale a tempo indeterminato, ivi compresi gli apprendisti, occupato nell'anno 2019 presso le società del Gruppo FSI, nonché al personale a tempo determinato e in somministrazione da essa utilizzato.

L'importo spettante a ciascun lavoratore terrà conto dell'incidenza delle assenze (ad eccezione delle ferie, ex festività, congedo di maternità/paternità, donazione sangue, infortunio sul lavoro, permessi sindacali, Legge 104 e per gli RLS retribuiti)

consuntivate nell'anno 2019, che non concorrono al calcolo del Premio. In caso di assunzione o cessazione in corso d'anno, fermo restando quanto indicato al paragrafo precedente, l'importo spettante a ciascun lavoratore è riconosciuto pro-quota in ragione dei mesi di

servizio effettivamente prestati, con arrotondamento a mese intero della frazione superiore a 15 giorni.

Per il personale a tempo parziale inoltre, il premio sarà riproporzionato in rapporto alla prestazione resa.

Il Premio di Risultato di cui al presente accordo non spetta al personale cessato dal servizio a partire dal 10 gennaio 2019 che abbia sottoscritto un verbale di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro in sede sindacale presso le Associazioni territoriali di Confindustria o presso gli Ispettorati Territoriali del Lavoro.

L'erogazione del Premio di Risultato avverrà con le competenze del mese di giugno 2020.

L'importo del Premio destinato al Fondo Pensione Complementare Eurofer sarà incrementato di un contributo a carico azienda pari al 10%. ■



## La posta de "la Nostra Stazione" Notizie dall'estero .....

Riceviamo e pubblichiamo

Un modo originale per farci gli auguri di fine anno!  
Il SAPS è presente persino in Sudafrica !....



... e anche tra il corpo femminile della Polizia Sudafricana. Un vero esempio di CPO!



Un Grazie a Chiara da tutta la Redazione de "La Nostra Stazione"  
(con in più un pizzico d'invidia per il suo bellissimo viaggio di nozze)

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 dicembre 2019

Direttore: Alessandro Trevisan  
hanno collaborato: R. Spadino, S. Morchio, Ezio Ordigni, Chiara Terzini.

Trattative Nazionali

Trenitalia Commerciale:

## I NODI NON SI SCIOLGONO

Nell'arco di una settimana, tra il 12 ed il 18 di dicembre, due incontri per DPLH, uno per la Regionale. Oltre 9 ore di confronto su Vendita e Assistenza che hanno certificato il permanere di differenze (ed anche di diffidenze...) tra Società e Sindacato impedendo, sino ad ora, di trovare una sintesi condivisa. A partire dalla sicurezza degli addetti di front-line che noi chiediamo venga rafforzata, mentre la Società a parole rassicura, ma nei fatti evidenzia una preoccupante mancanza di coordinamento tra strutture. Eclatante quello accaduto a Roma Termini dove, nei giorni scorsi, è venuto a mancare il supporto di Protezione Aziendale davanti alle self-service di Roma Termini, luogo conosciuto come ritrovo di zingari e sbandati che importunano clienti e lavoratori con l'unico fine di spillare denaro. Ebbene, alla denuncia del Sindacato i Responsabili della Passeggeri si sono detti non a conoscenza del fatto! Alla fine tutto è rientrato con l'intervento delle relazioni industriali di Trenitalia, che hanno assicurato una immediata verifica delle ragioni ed il ripristino, nei tempi più brevi possibile, del presenziamento. Si è così scongiurata la fine della riunione prima che questa avesse inizio....

**Passeggeri Long Haul:** è ormai palese il tentativo della Società di addivenire ad un modello organizzativo di Vendita e Assistenza completamente banalizzato, a partire dalle biglietterie che a loro dire si dovrebbero trasformare in una sorta di "Centro Servizi" dove tutti possono fare e rispondere a tutto, dalla vendita pura ai reclami, dal supporto al viaggiatore per la

perdita di oggetti in treno o per difficoltà di qualsiasi tipo nei confronti di altre Società del Gruppo. A questo modello abbiamo con forza risposto "picche" motivando la contrarietà con l'impossibilità di offrire al cliente un servizio decente e soprattutto celere. Anche sulla reperibilità DPLH vorrebbe flessibilità, utilizzo di patente e auto propria e ambiti di intervento a discrezione della dirigenza. Anche qui totale dissenso verso utilizzazioni di personale fuori-contratto e fuori-accordo, a turni di lavoro poco chiari o a modifiche dettate "dall'umore" del questo o quel Dirigente o Capo Settore. Infine, totale chiusura del Sindacato a qualsiasi obbligo legato all'utilizzo di patente e auto privata. Abbiamo ribadito la necessità di regole

chiare sull'utilizzazione del personale, di dare il giusto peso alle diversità tra aree territoriali e Impianti di diversa grandezza definendo un perimetro nazionale delle attività di sportello che non può certo divenire lo sfogo di tutte le criticità nei rapporti con la clientela.

Altrettanto dicasi per l'utilizzo del personale in tema di reperibilità che deve essere aderente al dettato contrattuale, sia in termini economici che normativi. Il numero di addetti, le modalità e gli ambiti di intervento sono materie di livello territoriale, ma devono essere supportate da intese nazionali esigibili e valide per l'intera rete.

L'impegno sull'acquisto di nuovi desk (disponibili negli Impianti non prima del

2021 per la necessità di bandire una gara europea) come di computer più potenti in grado di supportare il peso di PICO sono fatti positivi, ma non dimentichiamoci degli impegni sottoscritti per i desk attuali che devono essere dotati di copertura contro le aggressioni ed in grado di rispondere alle esigenze di tutela della salute e di un adeguato condizionamento, come previsto dall'accordo del 18 marzo 2019.

**Trasporto Regionale:** anche qui la valutazione positiva si limita alla presa d'atto della sottoscrizione dei Contratti di Servizio per 10 anni + 5 con le Regioni Toscana, Campania, Calabria e Marche, che si aggiungono alla vittoria nelle gare sul nodo di Torino (10 anni + 5) e della Valle

d'Aosta (5+5). Restano in predicato gli accordi con Friuli VG, Molise, Basilicata ed Abruzzo.

Sul resto e cioè sul Customer Care e sulla Vendita molta confusione da parte della Divisione con proposte di turni di lavoro e di utilizzazione poco chiari, che abbiamo puntualmente contestato. Sul reticolo delle biglietterie torna il tema del governo del territorio, cioè la necessità di ripensare l'organizzazione prevedendo dei coordinatori di bacino. Questo perché come OR.S.A. riteniamo vada strutturato un chiaro modello di organizzazione del settore Commerciale anche per la Regionale dopo la "spoliazione" dei responsabili d'Impianto. Anche sulle chiusure delle biglietterie va rispettato l'impegno del marzo scorso alla corresponsione delle indennità di trasferimento per i pendenti posto.

Per ambedue i segmenti della Commerciale Trenitalia ha preso atto delle critiche e dei suggerimenti della parte sindacale, ha proposto di proseguire a breve il confronto e condiviso la nostra richiesta di una nuova convocazione del tavolo di PICO (si riunirà il prossimo 16 gennaio).

Come OR.S.A., ribadite le carenze sulla presentazione aziendale e la mancanza di risposte ai veri nodi del negoziato che impediscono di fare passi avanti alla trattativa, abbiamo fortemente chiesto un accordo serio, esigibile sia per Passeggeri che per il Regionale, in grado di dare linee guida chiare ed utili ad essere applicate a livello territoriale.

Gennaio è vicino, vediamo se i nodi si scioglieranno ...

La Redazione



I quesiti dei ferrovieri

## La Reperibilità questa sconosciuta

Domande e risposte, le regole comportamentali

Erà il 4 luglio 2017 e Trenitalia ed OO.SS. sottoscrivevano, dopo un anno di difficili trattative, l'estensione dell'accordo sulla Reperibilità nel settore Commerciale ponendo fine alle iniziative unilaterali della Società sui territori.

Ad oltre 2 anni da quell'accordo non tutti i problemi sono stati superati e molte sono ancora le zone d'ombra, resta incompleto più di un accordo territoriale e permangono utilizzazioni del personale in reperibilità non sempre aderenti al dettato contrattuale. Mentre andiamo in stampa, di questo si sta dibattendo a livello nazionale e molte sono le richieste di chiarimenti che ci arrivano dai lavoratori, soprattutto in tema di orario, di riposo minimo e di competenze.

Per questo crediamo utile tornare a riproporre il "vademecum sulla Reperibilità", che già avevamo pubblicato nel numero 3 de "La Nostra Stazione" 2017, non solo per tentare di sgombrare il campo dai molti dubbi ma per ricordare l'importanza dei confronti territoriali che, come recita l'accordo nazionale, devono definire l'articolazione dei turni di reperibilità, il numero dei dipendenti assegnati, i limiti di impegno individuale, gli ambiti geografici sui quali è possibile intervenire.

Anche il tema dei mezzi di trasporto da utilizzare è deputato alla contrattazione decentrata ribadendo che nessun obbligo è in capo al lavoratore sulla messa a disposizione dell'auto propria ed ancor meno della patente. Detto ciò veniamo alle ragioni dell'estensione dell'istituto contrattuale partendo da quanto cita l'art.79 del CCNL delle Attività Ferroviarie al comma 1: "Le aziende possono predisporre un servizio di reperibilità utilizzando le prestazioni di lavoratori inseriti in turni programmati di reperibilità, al fine di garantire la sicurezza, la continuità del servizio e la funzionalità degli impianti a fronte della segnalazione di guasti o anomalie, e comunque per sopperire ad esigenze non prevedibili delle imprese ferroviarie, delle attività di protezione aziendale e di comunicazione con la clientela e con i media".

Dunque, dall'originario utilizzo per gli interventi su guasti che incidono sulla regolarità e sulla sicurezza dell'esercizio con il fine di ripristinare il più celere possibile la circolazione treni, il concetto di reperibilità si è esteso al supporto, al sostegno ed alla riduzione dei disagi ai viaggiatori in caso di gravi perturbazioni alla circolazione o di importante guasto al treno. Una accresciuta "cultura" del cliente che non può però travalicare le regole del lavoro ed i diritti del lavoratore in primis con il pedissequo rispetto delle norme contrattuali.

È quindi di fondamentale importanza sapere come ci si deve comportare, chi può essere escluso dalla reperibilità, quali i doveri ed i diritti in capo al collega chiamato ad intervenire? Abbiamo provato a riassumere la casistica più frequente:

- Che cosa si intende per "obbligo" alla reperibilità e chi può esserne esentato?

L'obbligo, dice l'art.79, consiste nell'impegno del lavoratore di dare all'azienda indicazioni idonee a consentirgli di ricevere le eventuali chiamate dell'azienda fuori dell'orario normale di lavoro, per essere in grado di raggiungere entro un'ora la località di raccolta, di riunione o di intervento. È chiaro che un lavoratore che ha residenza a più di 1 ora treno (o di altro mezzo pubblico) dal proprio Impianto non può adempiere a tale obbligo e, pertanto, non può essere inserito in turno. Ciò vale anche per assenze dovute a malattia, infortunio, permessi ex art. 43 CCNL, assenze non retribuite o altre assenze che impediscono la prestazione. Possono, invece, essere inseriti i lavoratori in ferie, purché assumano esplicitamente la responsabilità di essere comunque in grado di intervenire in caso di chiamata

- Quando e come posso sapere di essere in turno di reperibilità?

La Società deve esporre i turni con almeno 15 giorni di anticipo e con una validità almeno trime-

strale. Il lavoratore può essere impegnato per non più di 7 giorni (negoziabili sino ad un massimo di 10) ogni quattro settimane. Eventuali sostituzioni, se programmabili, vanno comunicate con almeno 48 ore di anticipo. I criteri di sostituzione nei casi di impedimento improvviso devono essere definiti tra le parti, consentendo al sostituto di essere informato in tempo utile.

- Qual è il mio riposo giornaliero e settimanale e come si rispetta in caso di chiamata in reperibilità? Il riposo giornaliero è di 8 ore (minime) nell'arco di 24 ore ed il riposo settimanale è di 24 ore consecutive da cumulare al riposo giornaliero. Nel caso il lavoratore sia chiamato, senza aver fruito di almeno 8 ore di riposo, la durata massima dell'intervento in reperibilità sarà, di norma, limitata a 4 ore e superabile unicamente per necessità di continuità dell'intervento, senza superare le 8 ore.

- Come si calcola l'impegno complessivo in reperibilità e cosa mi compete in termini economici? Il tempo complessivo di intervento in reperibilità è quello compreso tra la chiamata e il momento in cui si rientra in residenza. Al lavoratore compete per giornata in turno di reperibilità € 14 (se lavorativa) o € 32,00 (se di riposo - nei giorni 1 gennaio, domenica di Pasqua, 15 Agosto, 25 dicembre: € 58,00). In caso di intervento viene liquidata la chiamata (€ 20,00), mentre lo straordinario è corrisposto per il tempo strettamente legato all'intervento (quindi la chiamata paga lo spostamento, lo straordinario il lavoro).

Vi è una casistica che spieghi il comportamento da tenere?

La casistica è abbastanza vasta, ma possiamo fare degli esempi per le situazioni più frequenti di intervento:

- intervento in reperibilità tra un turno e l'altro che comunque garantisca le 8 ore di riposo. Viene corrisposta la chiamata e lo straordinario. Il lavoratore segue il suo turno regolare di servizio;
- prestazione inferiore alle 3h 48' senza garanzia delle 8 ore di riposo. Il lavoratore si presenta in servizio al termine del riposo minimo e può completare la prestazione ordinaria (es. 3 ore di reperibilità - effettua le rimanenti 4h 36') oppure restare in servizio sino a fine turno e percepire lo straordinario;
- se la prestazione è superiore alle 3h 48' ed intacca le ore 24.00 (es. dalle 23 alle 03.00) il lavoratore non deve presentarsi in servizio e recupera la prestazione resa in reperibilità (viene considerato in servizio per tutta la prestazione ordinaria);
- richiesta dell'azienda di prolungare la prestazione ordinaria per intervenire in reperibilità, poco prima del termine della prestazione ordinaria. In questo caso non si tratta di "chiamata in reperibilità" ma di allungamento del turno con il riconoscimento dello straordinario;
- nel caso in cui il reperibile abbia un turno spezzato ed intervenga durante la pausa pranzo o nel periodo di intervallo non è considerato reperibile e le prestazioni rese sono da considerare in straordinario e assoggettate alla disciplina di cui all'art. 28 (Lavoro straordinario) del presente CCNL;
- premesso che il reperibile non deve necessariamente essere automunito o mettere a disposizione la propria patente, l'autorizzazione all'uso dell'automezzo privato per raggiungere il punto di raccolta o il luogo dell'intervento deve essere data preventivamente dall'azienda e pertanto il lavoratore la deve espressamente chiedere. In questo caso sarà coperto da apposita polizza "kasko" e saranno in carico alle Aziende anche le eventuali franchigie. Al lavoratore saranno rimborsate le spese rispetto ai Km. percorsi, in base al costo definito dalle tabelle ACI annualmente aggiornate. Diversamente, in assenza di mezzi pubblici per raggiungere il luogo di intervento il lavoratore anticiperà all'Azienda l'uso del taxi per il relativo rimborso spese.

L'attività della Confederazione: il Veneto

## La zona economica che aiuta sviluppo e lavoro

Il compito di un Sindacato per di più se autonomo, indipendente e di base non è solo quello di tutelare il lavoro, ma di contribuire a che questo nasca ponendosi come volano del dibattito, suggeritore di azioni e facilitatore affinché si costruiscano le basi sociali, infrastrutturali, industriali sulle quali costruire lo sviluppo e l'occupazione. È quello su cui da anni lavora l'OR.S.A. Confederale del Veneto, da

poco uscita dal Congresso Regionale con la conferma di Ezio Ordigoni alla guida, e che sta per diventare realtà se, come dicono i "rumors capitolini", il Governo si appresta a stanziare con la Legge di Bilancio 2019 oltre 250 milioni di Euro per istituire la ZES - la Zona Economica Speciale nell'area metropolitana di Venezia e Rovigo - che faciliterà le bonifiche dell'area industriale di Porto Marghera e la ripresa economica delle zone depresse

come, appunto, quelle del rodigino. Oltre 20 mila nuovi posti di lavoro, il potenziamento dei vettori "green" qual è il trasporto ferroviario, la bonifica delle aree industriali per ripartire con l'Industria 4.0 che sviluppi le nuove tecnologie e migliori le condizioni di lavoro sono obiettivi che non hanno colore politico o sostegni "lobbistici". Sono le ragioni per le quali un Sindacato è giusto si confronti e si impegni.



"l'area di Porto Marghera: un polo in declino"

## Perché la Z.E.S. a Venezia e Polesine è UNA BUONA IDEA



Finalmente è arrivato l'Emendamento del Governo presentato dal Ministro per il Sud e la coesione territoriale Giuseppe Provenzano dove è stato determinante per l'attuazione l'impegno dell'ORSA Confederale Veneto; impegno per il suo ottenimento posto anche tra le mie priorità all'interno del mandato di Segretario confederale. Il provvedimento attualmente trova il pieno accordo di tutte le forze politiche sia di maggioranza che di opposizione. Ora ci aspettiamo che diventi legge.

L'OR.S.A. Confederale del Veneto promuove da anni incontri con qualificati relatori Regionali e Nazionali sul tema in oggetto: ricordo l'incontro del 13/10/2017 "Corre sui binari il rilancio della portualità veneziana", quello del 26/01/2018 "Da Zis a Zes e ampliamento ZP" e l'ultimo del 26 Settembre scorso su "Zona Economica Speciale nell'Area Metropolitana di Venezia e Rovigo".

Con una Zis Potenziata in "ZisP" che corrisponde in tutto alla Zes, il Governo si assume la responsabilità di promuovere la realizzazione di un piano industriale per dare opportunità di crescita a territori dalla forte vocazione industriale che stanno combattendo per risollevarsi da una crisi decennale. La nuova ZisP si prefigge di attrarre 2,5 miliardi di euro di investimenti nell'area di Porto Marghera, Murano e Polesine e 26mila conseguenti potenziali posti di lavoro.

Le aziende potranno godere di crediti d'imposta variabili dal 15 al 25%, oltre a semplificazioni burocratiche e agevolazioni fiscali, accedere a procedure amministrative semplificate, specifiche norme per il credito d'imposta, ad esenzioni sui contributi previdenziali ed assistenziali dei lavoratori.

Si evidenzia che il nodo di Mestre fruisce di un'area Industriale e Portuale di oltre 2 mila ettari con vasti siti inutilizzati e quindi disponibili per potenziali investitori. L'area metropolitana di Venezia e Rovigo dispone attualmente di circa 385 ettari di aree industriali che non producono alcun reddito, né per le imprese, né per i cittadini e nemmeno per lo Stato o gli enti locali perché non producono entrate fiscali (Iva, Imu, Ires).

Per l'OR.S.A. La ZisP è fondamentale per rilanciare l'economia e la mobilità sostenibile, realizzando nuovi centri di logistica, infrastrutture ferroviarie e non, quindi nuove e grandi opportunità di crescita occupazionale e lavoro di qualità. Fondamentale è anche per la riqualificazione del territorio e la crescita sociale in una logica di Green Economy e di sostenibilità ambientale senza spreco di suolo pubblico, coniugando proficuamente economia ed ecologia e bonificando così il territorio.

La ZisP è essenziale quale attrattiva per nuovi investimenti, quale elemento di contrasto alla delocalizzazione industriale, quale fattore determinante per la riconversione delle aree dismesse di Porto Marghera e come volano per il miglioramento delle infrastrutture e l'ottimizzazione dei collegamenti ferroviari. Inoltre è condizione indispensabile per sviluppare la competitività del trasporto merci su ferro in una logica di sistema, per favorire il trasporto ferroviario in quanto elemento indispensabile per la decongestione delle arterie stradali e meno inquinante rispetto al trasporto su gomma.

Il risultato deve dare certezze e un progetto di vita ai nostri giovani, un seme di serenità anche economica nelle nostre famiglie, consapevoli che il lavoro è garanzia di salario ma soprattutto dignità della persona.

Per l'OR.S.A. quindi la ZisP è determinante per riportare LA QUESTIONE LAVORO IN PRIMO PIANO, per la crescita economica del nostro territorio e ritiene urgente proseguire nel rilancio del trasporto ferroviario delle merci e nell'adeguamento dell'infrastruttura ferroviaria del Nodo di Mestre Porto Marghera affinché le merci accedano e giungano agevolmente verso e dalle direttrici nazionali ed europee. Siamo impegnati inoltre da anni per l'ottimizzazione dell'ultimo miglio ferroviario attraverso la velocizzazione della manovra nell'area portuale, per lo spostamento dell'attuale scalo ferroviario portuale e per la realizzazione di nuovi accessi ferroviari e stradali al porto.

La creazione di nuovi collegamenti ferroviari merci potrà bypassare completamente la stazione ferroviaria di Mestre eliminando le interferenze che creano turbative e limitazioni al traffico collegando la zona sud di Porto Marghera che potrà divenire il principale scalo ferroviario del Veneto con le principali arterie ferroviarie attraverso un collegamento diretto con la linea MI-VE e con le relazioni TS ed UD.

Porto Marghera, area di crisi complessa, è in una fase evolutiva e richiede una riqualificazione industriale e che rimetta al centro le dinamiche produttive con un piano industriale vero. La ZisP rappresenta l'alternativa alla monocultura turistica e come strumento per un patto unitario per il lavoro, per fare di Porto Marghera un luogo del futuro.

Nell'Incontro Pubblico del 26 settembre u.s. il Centro Culturale SFET/OR.S.A. col contributo dell'Ing. Gabriele Pupolin Presidente del CIFI veneziano ed un team di Ingegneri, ha presentato specifici progetti attuativi delle succitate infrastrutture ferroviarie, progetti trasmessi anche ai Ministri di competenza.

Venezia, 20 dicembre 2019.

OR.S.A. Confederale del Veneto - il Segretario Ezio Ordigoni



# Miglioriamo da 65 anni per proteggere

te e la tua famiglia sul lavoro  
e nel tempo libero in caso  
di infortunio e malattia  
e da oggi anche con  
la tutela legale.



www.inat.it

00142 Roma  
Largo Carlo Salinari, 18  
Tel. 06.515741 - Fax 06.5137841  
Email: info@inat.it

Accordi Nazionali



# AL VIA IL RICAMBIO GENERAZIONALE

È arrivata buona ultima tra tutte le Società del Gruppo nell'attivare l'accordo dell'ottobre 2017, ma le ragioni sono più d'una. Innanzitutto l'immobilismo degli anni passati nel procedere ad un governato ringiovanimento delle maestranze, poi la scure della Fornero ed infine la convinzione (errata) che tutto si potesse risolvere con gli interventi tecnologici, la desertificazione delle linee e l'accentramento del governo della Circolazione.

Non sono arrivati i draconiani tagli delle risorse ed è bastata "Quota100" per far scattare l'allarme rosso delle carenze di personale. Il ricambio generazionale è quindi slittato in avanti mentre si provvedeva, non senza affanni, a tamponare le uscite dopo che per anni denunciavamo – come Sindacato – i rischi legati al blocco del turnover. I nodi alla fine, però, vengono sempre al pettine e RFI non poteva

non adempiere all'accordo di Gruppo pena anche il possibile passaggio dei fondi stanziati all'INPS. Ecco che lo scorso 25 novembre si è potuto finalmente sottoscrivere l'accordo di esodo ed il contestuale incremento delle assunzioni (330 per l'esercizio e 150 per le attività tecnico-amministrative) che porteranno ad oltre 2700 gli innesti di forza lavoro tra il 2019 ed i primi del prossimo anno.

VERBALE DI ACCORDO

Addì 25 novembre 2019 in Roma,

tra  
la Società RFI S.p.A.  
e

le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, UGL TAF, SLM FAST Confsal e Or.S.A. Ferrovie,

premessi che:

in attuazione di quanto previsto al punto 2 dell'Accordo di procedura del 26 ottobre 2017 per l'accesso alle prestazioni solidaristiche straordinarie del 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 cui al 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, la Società RFI S.p.A. ha formalmente attivato la procedura per l'accesso alle prestazioni solidaristiche straordinarie, le parti hanno effettuato le verifiche e gli approfondimenti previsti al punto 7 del citato Accordo di procedura del 26 ottobre 2017,

si conviene quanto segue:

le parti confermano l'attivazione del processo di ricambio generazionale, attuato mediante processi di agevolazione all'esodo, con le seguenti modalità:

1. il numero complessivo dei lavoratori che potranno accedere alle prestazioni solidaristiche straordinarie è pari a 330 unità, di cui 230 unità nella manutenzione infrastrutture e 100 unità nella circolazione e manovra, individuati tra coloro che, su base volontaria, hanno aderito alle manifestazioni di interesse, secondo i criteri individuati dall'Accordo di procedura del 26 ottobre 2017. Per tali lavoratori è stata attivata la verifica in ordine al possesso dei requisiti pensionistici per l'accesso al Fondo, così come previsto dalla normativa previdenziale, sulla base degli estratti conto certificativi pervenuti dall'INPS;
2. la collocazione nelle prestazioni solidaristiche straordinarie nel Fondo potrà avere una durata massima pari a 36 mesi;
3. il primo accesso per i lavoratori interessati dalle prestazioni solidaristiche straordinarie del Fondo avverrà con decorrenza 1° marzo 2020;
4. il presente Accordo sarà vigente fino al 1° febbraio 2021.

La Società comunicherà mensilmente alle strutture sindacali firmatarie, a partire dalla data di primo accesso, il numero dei lavoratori che avranno avuto accesso alle prestazioni solidaristiche straordinarie del Fondo in applicazione del presente accordo.

VERBALE DI ACCORDO

Addì 25 novembre 2019 in Roma,

..... omissis .....

Premesso che:

in data odierna, le suddette parti hanno sottoscritto l'accordo che certifica l'esito positivo del confronto sindacale per la procedura di accesso alle prestazioni solidaristiche straordinarie del Fondo per il perseguimento di politiche attive a sostegno del reddito e dell'occupazione per i dipendenti delle Società del Gruppo FS Italiane, di cui al decreto interministeriale n. 99296 del 18.05.2017,

si conviene che:

al fine di agevolare il perseguimento degli obiettivi di ricambio generazionale di cui al suddetto accordo e in considerazione dei tempi di formazione necessari a rendere pienamente operativi i neoassunti nell'ambito dei processi Manutenzione Infrastrutture e Circolazione e Manovra, RFI S.p.A. avvierà, sin dal prossimo mese di gennaio 2020, l'effettuazione di inserimenti da mercato del lavoro per un numero complessivo pari a 330 unità di personale, di cui:

230 nella Manutenzione Infrastrutture,  
100 nella Circolazione e Manovra.

Inoltre, la Società comunica che gli inserimenti di cui tratta si saranno effettuati nei territori interessati dal citato accordo, sottoscritto in data odierna, sul ricambio generazionale.

Per RFI S.p.A.

Per le Segreterie Nazionali

FILT-CGIL  
FIT-CISL  
UILTRASPORTI  
UGL TAF  
SLM FAST Confsal  
Or.S.A. Ferrovie

La nota della Società:



Direzione Risorse Umane e Organizzazione  
Il Direttore

Segreterie Nazionali OOSS:  
Filt/Cgil  
Fit/Cisl  
Uiltrasporti  
SLM Fast Confsal  
UGLTAF  
ORSA Ferrovie

La scrivente Società comunica che nel corso del 2019 ha realizzato un piano di assunzioni da mercato pari a **2.313** risorse interessanti i propri processi di Business, delle quali **700** si stanno perfezionando in queste settimane e saranno definite entro la fine del prossimo mese di dicembre 2019.

Inoltre, sin dal prossimo mese di gennaio 2020, RFI avvierà l'effettuazione di ulteriori assunzioni da mercato del lavoro, per un numero complessivo pari a **480** risorse, di cui:

- ❖ **230** da inserire nel processo *Manutenzione Infrastrutture* e **100** da inserire nel processo *Circolazione* a seguito dell'Accordo odierno sul Fondo per Ricambio Generazionale;
- ❖ **150** da inserire nei rimanenti *processi di linee e di staff*.

Cordiali saluti.

Pietro Guarino

Formazione e Social

## S.A.P.S. : Un Sindacato in movimento

Il tema della crisi di "vocazioni" verso l'attività sindacale e la ricerca del modo di intercettare e stimolare la voglia di partecipazione dei ferrovieri delle Stazioni alle problematiche del loro lavoro è stato uno degli argomenti più dibattuti nell'ultimo Congresso Nazionale del S.A.P.S. del settembre 2018. Guardando al successivo quadriennio molti degli interventi avevano posto l'accento sul progressivo innalzamento dell'età degli attivisti e dei quadri del Sindacato, la scarsa partecipazione delle donne alla vita dell'Organizzazione (nonostante la percentuale femminile sia in costante crescita nelle figure di front-line: dal Capo Stazione allo Specialista Tecnico Commerciale sino ai Tecnici Polifunzionali del merci), il montante disinteresse delle nuove generazioni. Era già palpabile la distanza dai bisogni dei "nuovi" ferrovieri, forse appagati per la conquista di uno dei pochi posti di lavoro che "vox populi" ritiene ancora

tra i più sicuri dal punto di vista occupazionale. Emergeva la necessità di cambiare il modo, da molti ritenuto superato, di porsi come Sindacato trovando anche nuovi canali d'informazione.

Alla fine la presa di coscienza ha generato due importanti iniziative che possiamo riassumere nel motto: "formare per spiegare, divulgare per informare".

Ecco che la mozione finale del XVII Congresso S.A.P.S. - OR.S.A. ha previsto, tra gli obiettivi, l'impegno a rendere "sistemico" il percorso formativo dei propri quadri sindacali lavorando per un rinnovo – anche generazionale – degli attivisti. Un passaggio se vogliamo obbligato, alle luce delle modifiche previdenziali che, nel corso del 2019, hanno mandato in pensione molti ferrovieri, vuoi per il ricambio generazionale che per gli effetti di "Quota 100". Molti altri li seguiranno nei prossimi mesi.

Siamo, dunque, in presenza di una fase di grande turnover e diventa obbligatorio, per un Sindacato professionale e di base come il nostro, trasmettere ai ferrovieri di ultima generazione la conoscenza delle norme che regolamentano il rapporto di lavoro, la rappresentanza in azienda, il modo di apprezzare il confronto con il datore di lavoro.

Per questo la Segreteria Nazionale S.A.P.S., ha ritenuto di dar vita ad un nuovo ciclo di corsi indirizzati ai tanti ragazzi che stanno entrando nel mondo delle attività ferroviarie. A tal fine è stato creato un team di formatori con il compito di definire gli aspetti organizzativi e gli argomenti di studio.

Il lavoro di preparazione è stato completato ai primi di novembre con il fine di preparare all'attività sindacale di base iscritti giovani o comunque colleghi con davanti

ancora molti anni di ferrovia.

L'obiettivo è quello di formare i futuri candidati al ruolo di RSU/RLS o di attività territoriale del Sindacato. La prima sessione dedicata alle "nuove leve S.A.P.S." si è svolta il 26 novembre scorso a Torino con la partecipazione di colleghi provenienti, oltre che dal Piemonte, dalla Liguria e dalla Lombardia. I temi trattati: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, il ruolo del Sindacato, le competenze di RSU e RLS, gli accordi sulla rappresentanza, nonché comunicazione e negoziazione.

Gli appuntamenti successivi avranno luogo nel 2020 e vedranno il coinvolgimento di tutte le altre Regioni, raggruppate in sedi baricentriche rispetto alla posizione geografica.

Un altro tassello dello sviluppo organizzativo e divulgativo è quello degli strumenti di supporto all'attività lavorativa dei nostri iscritti, partendo dai nuovi canali social.

Dunque il gennaio 2020 vedrà la luce la nuova APP/S.A.P.S., un supporto multimediale oggi usato molto di più e meglio dell'accesso al sito internet che, per altro, diverrà raggiungibile con ancor più facilità dal proprio cellulare utilizzando l'applicazione dedicata.

Una sezione "free" per tutti i ferrovieri delle Stazioni dove attingere le informazioni sull'attività del S.A.P.S. e dell'OR.S.A., sulle trattative e gli accordi di settore oppure sfogliare l'ultimo numero de "La Nostra Stazione". Poi un'area riservata agli iscritti con l'agenda personale che consente di tenere aggiornato il turno di servizio, riepilogare mensilmente presenze, riposi,

I tuoi turni da oggi nella tua APP

Resta aggiornato sulle iniziative del nostro Sindacato, traccia le tue attività nella tua Agenda.



notturne, festive e tutto ciò che concerne la prestazione lavorativa. In più il supporto online per le domande, i chiarimenti, le richieste degli associati S.A.P.S.. Insomma un Sindacato sempre più vicino a chi lavora, alle tante problematiche di una decina (e più) di profili professionali, a lavoratori di diverse Imprese uniti dalle battaglie per i diritti, le tutele, le regole sul lavoro. Ammodernando il modo di comunicare, di interagire con i ferrovieri e con gli iscritti.

S.A.P.S., un Sindacato in movimento...

(\*) Vice Segretario Nazionale S.A.P.S.



Continua a crescere con il S.A.P.S.



730, Isee, Red, InvCiv, Imu, Tasi

# METTITI COMODO... SEI A CASA.

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

Possedere la CNA Cittadini Card conviene sempre! Offre tanti sconti e vantaggi. Scopri su [www.cnacittadinicard.it](http://www.cnacittadinicard.it)



Centro  
Assistenza  
Fiscale

Per conoscere la sede più vicina  
Numero Verde  
**800-008899**

**Nel tuo interesse. Sicuro**

[www.caf.cna.it](http://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](mailto:infocenter@mutuacesarepozzo.it)

Seguici su  



  
[www.mutuacesarepozzo.org](http://www.mutuacesarepozzo.org)

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

# Linea Diretta ... e inDiretta IL CEDOLINO DI STIPENDIO

Dopo aver spiegato le modalità di calcolo dello stipendio netto (facendo riferimento al cedolino paga di un ipotetico dipendente di FSI) abbiamo ritenuto opportuno vedere quali sono le differenze, molto poche, rispetto ai cedolini utilizzati presso altre imprese ferroviarie.

Questo per ribadire che le differenze riscontrabili tra i vari formati della striscia paga sono di carattere formale, ma non sostanziale.

Faremo anche dei brevi accenni a norme dei singoli contratti applicati da tali imprese che rendono leggermente diversa la fruizione di alcuni benefici contrattuali.

Le strisce paga delle altre imprese del Gruppo FSI sono realizzate con il medesimo format già illustrato per cui passiamo ad esporre caratteristiche non riscontrate in precedenza (spesso aventi soltanto denominazioni differenti o posizionazione in punti diversi).

Il cedolino di stipendio, come è noto, è un documento che il datore di lavoro è tenuto a consegnare al proprio dipendente contenente le informazioni relative al lavoratore, le quantità di presenze / assenze da questi effettuate nel periodo di riferimento, i resoconti di carattere previdenziale, l'importo della retribuzione da questi percepita e le voci che hanno contribuito alla sua formazione. Sotto l'aspetto economico espone fondamentalmente competenze e ritenute che fanno riferimento alle prestazioni lavorative effettuate e ai corrispondenti trattamenti economici previsti dal contratto applicato mentre l'importo attribuito deriva dall'applicazione della normativa di carattere fiscale applicata ai contenuti precedenti.

Di seguito, passiamo alla descrizione di tre cedolini di stipendio relativi a Trenord, Italo - Nuovo Trasporto Viaggiatori e Rail Cargo Carrier.

## TRENORD:

### Colonna con intestazione D:

Indica la tassazione "Distinta" del relativo importo e viene valorizzata (con la "X") in occasione del pagamento della 13<sup>a</sup> e della 14<sup>a</sup> mensilità.

### TRATT. CASSA INTEGR.

Trattenuta Cassa Mutua Integrativa con cadenza mensile per trattamenti legati al welfare. Elargisce importi in occasione del matrimonio o della scomparsa del socio, premi allo studio e rimborsa alcune spese di carattere scolastico / sanitarie.

### IMPONIBILE SOGGETTO:

Contiene l'importo eccedente quello di 7,00 € dei Ticket Restaurant elettronici corrisposti al dipendente in quanto non esente ai fini fiscali e previdenziali (n° 8 x 0,30 = € 2,40).

### CS.D86985

È la trattenuta per il Fondo di Sostegno al Reddito ed è pari all'1% della Retribuzione fissa (o percentuale maggiore stabilita dal lavoratore) effettuata per 14 mensilità.

### Fondo Garanz. (TFR)

Importo trattenuto e versato all'INPS per garantire, in caso di mancata corresponsione da parte del datore di lavoro, il TFR (ed altri crediti) ai lavoratori dipendenti dalle aziende che sono tenute al versamento al predetto Fondo.

Le norme applicative sono previste dal D. Lgs. n. 80 del 27 gennaio 1992 (fallimento del datore di lavoro) in applicazione della Legge n. 297 del 29 maggio 1982.

Ultima particolarità di carattere grafico la ritroviamo nella parte riepilogativa (in basso al cedolino) e riguarda gli importi che si riferiscono a tratte in quanto compaiono con il segno meno a destra.

## Italo - Nuovo Trasporto Viaggiatori:

In alto abbiamo riportato una striscia paga di Italo - Nuovo Trasporto Viaggiatori volutamente molto elementare. Sono state riportate alcune voci non illustrate precedentemente (e negli scorsi numeri) evitando, per quanto possibile, di aggiungerne altre. Questo, per riproporre semplicemente le componenti fondamentali che ci consentono di calcolare lo stipendio netto.

Nella parte inferiore della seconda sezione non compare la distinta delle singole voci che formano lo stipendio fisso (Minimo contrattuale, SCATTI ecc...) ma direttamente la loro somma.

La Retribuzione Fissa (importo riportato nella casella di colore giallo "TOTALE" in presenza di giornate di ferie e / o di Permessi o RFS viene suddivisa in base alle Presenze, alle Ferie o ai Permessi ex FS (ove FS sta per Festività Soppresse) goduti durante il mese di riferimento.

In pratica le competenze compaiono con l'importo base pari ad 1/26 del predetto TOTALE e moltiplicate per le giornate.

Ricordiamo che le "Festività soppresse" (RFS o Permessi ex FS) derivano dall'abolizione di 5 giornate non più riconosciute festive dal 1977 e trasformate (nel CCNL MAF) in 4 giorni di "permesso retribuito" (salvo nell'anno di assunzione ed in quello di cessazione nei quali vengono rapportate ai mesi di servizio) e sono fruibili esclusivamente nell'anno di maturazione.

Le giornate di Ferie non sono frazionabili.

Gli importi di natura figurativa sono evidenziati tra parentesi tonde.

**CIGS** (Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria)  
Una voce fino ad ora non descritta è quella relativa all'importo pagato per la CIGS. Serve ad alimentare l'apposito

## Ratei

Nella parte in basso del cedolino sono riportati sia per le Ferie (in giorni) che per i Permessi ex Festività soppresse (in ore) il maturato ed i residui riferiti al periodo di riferimento del cedolino.

## RAIL CARGO CARRIER:

Il cedolino non fornisce la descrizione delle voci sottoposte a ritenute previdenziali, Fiscali o Figurative. Contiene invece, delle informazioni non presenti nella gran parte delle altre strisce paga: i giorni delle eventuali Festività godute, la Voce tariffa INAIL e gli importi versati a tale Istituto, la differenza delle ore / giorni lavorati rispetto al mese precedente.

Altra particolarità è rappresentata dalla presenza della ritenuta CIGS che non è inserita nella parte superiore della striscia paga accanto alle competenze ma più in basso dove sono riportati gli importi dei contributi previdenziali / assistenziali. Questo a conferma che la differenza è nella forma ma ovviamente, non nella sostanza della compilazione del cedolino di stipendio.

Di seguito, alcune caratteristiche che dipendono dal contratto aziendale applicato e che non influiscono sulle modalità di calcolo.

I ticket restaurant del valore di 8,80 € vengono attribuiti in qualsiasi giorno di presenza (ad esclusione delle giornate di trasferta nei quali viene seguita la norma prevista dal CCNL MAF).

I permessi e i RFS sono frazionabili ad ore per il personale non addetto alla circolazione. I RFS, in deroga al CCNL MAF, sono fruibili fino al 31 marzo dell'anno successivo.

La festività del Santo Patrono, in deroga a quanto previsto dal CCNL MAF è stata concordata per il giorno 5 agosto anziché il 29 giugno.

Altra informazione riportata è quella relativa ai Permessi ROL (Riduzione Orario di Lavoro) anno precedente (Residui e goduti) che comunque NON TROVANO RISCANTO NEI CONTRATTI (di 1° e 2° livello) APPLICATI.

# BUONE FESTE



dal  
**S.A.P.S. - OR.S.A.** *Ferrovie*

*Davide*