

EDITO-RAIL: A buon intenditor...

Care colleghe e cari colleghi,

Potremmo scrivere righe e righe e righe sullo sciopero dello scorso 12 febbraio per sottolineare quanto dovremmo fare ancora di più affinché si ottengano dei risultati nella vertenza sindacale. Ma, citando un grande cantautore calabrese:

“se mai qualcuno capirà,/ sarà senz’altro un altro come me”
 [R. Gaetano, Ad esempio a me Piace il sud n.d.a.]

Riteniamo perciò più illuminante uscire dall’ambito ferroviario per descrivere qualcosa che sta accadendo negli Stati Uniti e che pensiamo possa fare da esempio a chi, ritenendosi al di sopra di ogni pericolo, ignora la lotta sindacale.

Molti di noi utilizzano quotidianamente il social “Twitter”, acquistato recentemente dall’uomo più ricco del mondo, Elon Musk. Da quando il magnate sudafricano ha ottenuto il possesso dell’usignolo blu sono state introdotte alcune modifiche sulla policy del social ma, soprattutto, dei grandi tagli del personale. Infatti, dai 7.500 lavoratori prima dell’arrivo del nuovo proprietario si è scesi a 2.000 in pochi mesi. Nel frattempo Musk non ha lesinato nel richiedere ai dipendenti salti mortali e impegno oltre ogni

aspettativa affinché la sua nuova acquisizione cominciasse a macinare utili e a renderlo nuovamente il più ricco del mondo (dopo l’acquisizione era scivolato per qualche mese al secondo posto dei paperoni mondiali).



La stachanovista Crawford in un momento di pausa dal lavoro

A marzo una nuova stangata per i lavoratori: un altro 10% dei dipendenti deve essere licenziato, quindi altri 200 dipendenti devono impacchettare le loro cose e lasciare gli uffici.

Tra questi vi è però una persona che rappresenta in maniera emblematica quanto naïf (eufemismo) possano essere i lavoratori: Esther Crawford. La dipendente era stata una “elonista” della prima ora: aveva difeso a spada tratta il nuovo capo, denigrando i colleghi che non si erano adeguati al nuovo “regime” societario e dando lei stessa in prima persona l’esem-

pio dell’abnegazione che la dirigenza voleva, accettando di dormire sul pavimento del suo ufficio per essere pronta in qualsiasi momento a lavorare.

Questa moderna Stachanov aveva perciò scalato le gerarchie societarie, arrivando a essere una sorta di braccio destro di Musk con il ruolo di amministratrice delegata di “Twitter Payments”. Nonostante quindi tutta questa passione e impegno rispetto al lavoratore sovietico non ci è voluto molto perché la sua testa finisse mestamente tra quelle dell’ennesimo taglio di personale. A cosa sono servite quelle notti nel sacco a pelo in ufficio? Quel denigrare i colleghi perché non si impegnavano quanto veniva da loro preteso? Ed Elon Musk mentre scalava la vetta dei miliardari quanto tempo avrà impiegato a ricordarsi anche solo la faccia della tanto fedele Esther?

La risposta a tutte le domande ci sembra una sola: molto poco. Vorremmo che questo esempio aiuti ad aprire gli occhi ai tanti colleghi che oggi lavorano come Esther pensando di avere un posto speciale nel cuore di una dirigenza che ci sembra ispirarsi più a Musk che a Marx.

Pronti
Buon viaggio...

Sommario:

Edito-Rail: A buon intenditor...	1
AAA nuovo direttore per ANSFISA cercasi!	1
L’insostenibile “tenuità” della Riforma Cartabia	2
Domandare è lecito, accettare è reato (per tutti e due)	2
Il MOG, questo sconosciuto	3
Fondo Pensione, costante manutenzione	4
Cuneo fiscale, lo riduce il fondo pensione	4

AAA nuovo direttore per ANSFISA cercasi!

Ansfisa, l’Agenzia nata dalla fusione tra ANSF e ANAS decisa da Danilo Toninelli nel 2018 sta vivendo un nuovo periodo di difficoltà. Dalla sua istituzione erano già stati cambiati tre direttori in neanche 5 anni e per il 2023 la nomina di Roberto Carpaneto sembrava ormai certa, grazie all’endorsment del governo.



R. Carpaneto, ex manager di RINA consulting

Il manager ligure era già a capo di RINA consulting, divisione del Registro Italiano Navale che si occupava di rilasciare le certificazioni di sicurezza per le aziende di trasporto. Se, da un lato, si trattava di una nomina in linea con le competenze necessarie per il ruolo dall’altro si erano sollevati più di un sopracciglio in quanto l’ex AD di un’azienda che veniva monitorata da ANSFISA sarebbe diventato il suo direttore. In pratica il controllato sarebbe di-

ventato il suo controllore. Nonostante i dubbi però la nomina era ormai considerata come qualcosa di assodato ma ecco un nuovo colpo di scena: a inizio febbraio lo stesso manager ha comunicato la sua decisione di rinunciare al ruolo adducendo motivi personali alla base di questa sua scelta. Certo è che i tanti problemi di ANSFI-

SA (mancanza personale e agitazione sindacale dei dipendenti) non avranno sicuramente giocato a favore della decisione di restare per Carpaneto che comunque è stato riaccolto in seno a RINA anche se con nuovi ruoli dirigenziali (il suo posto era ormai stato occupato da un nuovo manager).

Ora sarà necessario trovare un nuovo direttore di ANSFISA che sappia riprendere il timone e, soprattutto, che garantisca una continuità di esercizio più lunga dei suoi predecessori, durti più o meno quanto gli insegnati di Difesa dalle Arti Oscure nei romanzi di Harry Potter.

La palla a questo punto passa di nuovo al governo, in particolare al Ministero dei Trasporti guidato da Matteo Salvini che dovrà indicare una nuova figura dirigenziale.



IN OMAGGIO A TUTTE LE ASSOCIATE CHE NE FARANNO RICHIESTA a pronti@sindacatofast.it

Per info, segnalazioni e proposte scrivi a: pronti@sindacatofast.it

L'insostenibile "tenuità" della Riforma Cartabia

L'idea principale alla base della cosiddetta Riforma Cartabia è quella di alleggerire la pressione sui tribunali impedendo che alcuni processi vengano celebrati a causa della "particolare tenuità del fatto".

È noto a tutti infatti che in Italia si celebrano così tanti processi da rendere i tempi per la giustizia simili a quelli dell'Antico Testamento, pertanto non si può non essere d'accordo con quello che la riforma si propone.

C'è però un problema che riguarda in maniera diretta l'attività di controlleria del Personale di Scorta dei nostri treni.

Facciamo un esempio pratico.

Stiamo effettuando la controlleria sul treno 1234 da X a Y. Poco prima della stazione di A troviamo un viaggiatore sprovvisto che decide di essere al di sopra di ogni regola e con il quale ci tocca scontrarci anche duramente.

I toni si scaldano e purtroppo sul treno non sono presenti agenti delle Forze dell'Ordine o colleghi in vettura che possano darci una mano. La situazione diventa così incandescente che lo sprovvisto decide di far valere le ragioni delle mani invece di quelle del cervello e ci colpisce fisicamente.

Giunti nei pressi di A però riusciamo a chiedere l'intervento delle Forze dell'Ordine che arrestano il violento che ovviamente decidiamo di denunciare, allegando il referto medico del Pronto Soccorso, che ci prescrive una decina di giorni di prognosi.

A questo punto ci aspetteremmo che la giustizia faccia il suo corso e che "l'hooligan" venga processato per lesioni ma ecco che la riforma Cartabia interviene.

Per la legge delega infatti devono essere considerati alcuni criteri che impediscono di andare a processo per la "particolare tenuità del fatto", tra cui:

- reati per i quali è prevista la pena detentiva non superiore nel minimo a due anni di reclusione, indipendentemente dal massimo edittale;

Cosa vuol dire?

In primo luogo che per qualsiasi reato che prevede meno di due anni come pena minima (e non massima come era precedentemente) non si può procedere a un processo in tribunale ma si deve ricorrere al giudice di pace.

Siccome il viaggiatore ci ha arrecato una prognosi di "solo" dieci giorni il reato previsto è quello di Lesione (art. 582 del codice penale) che ha come pena minima 6 mesi di reclusione

quindi ben al di sotto dei due anni previsti dalla riforma.

Affinché si possa escludere la particolare tenuità del fatto è necessario che venga commesso il reato di Lesione grave (art. 583 del c.p.) che ricorre se il danno commesso alla vittima è di almeno 40 giorni di prognosi (!); solo in questo caso la pena minima è di tre anni e pertanto la particolare tenuità non verrebbe applicata.

Cosa succede quindi nel nostro caso?

Il reo verrà rimandato al giudice di Pace che non può comminare pene detentive ma soltanto provvedimenti in termini di risarcimento.

Quindi chi ci ha messo le mani addosso se la cave-

dagli articoli 336, 337 e 341-bis del codice penale nei confronti del pubblico ufficiale.

Gli articoli 336 e 337 stabiliscono la definizione di querela cioè la denuncia di un danno o un'ingiustizia subito presentata presso l'autorità competente e nei modi stabiliti; pertanto se un pubblico ufficiale sporge querela può ottenere che non venga applicata la particolare tenuità del reato commesso nei suoi confronti.

L'articolo 341-bis è invece quello di Oltraggio a pubblico ufficiale.

Ma qui torniamo all'annosa questione: il capotreno è un pubblico ufficiale?

Secondo la Cassazione (Cass. civ., sez. II, ord., 22 ottobre 2021, n. 29580) il CT è considerato pubblico ufficiale nel momento in cui emette un verbale in quanto questo documento è fidefacente, cioè è un atto pubblico la cui validità non può essere contestata a meno che chi ricorre contro di esso non sporga querela per falso (che deve essere dimostrata). Tornando al nostro esempio questo però vuol dire che affinché si possa escludere la particolare tenuità del fatto noi dovremmo aver subito un reato mentre stavamo emettendo il verbale altrimenti tutto ciò che ci capita è fatto contro un "incaricato di pubblico servizio".

Immaginate perciò la scena: lo sprovvisto vuole tirarci un cazzotto ma gli dobbiamo chiedere cortesemente di

aspettare che si apra TiMoTi o Hermes prima di colpirci, affinché possiamo poi dichiarare di aver subito lesioni come pubblici ufficiali!

L'unica vera soluzione sarebbe quella di creare una legge studiata appositamente a chi compie l'attività di controlleria, affinché un comportamento che è ormai diffuso tra i viaggiatori possa venir sempre sanzionato senza dover sperare di essere nella giusta situazione perché non possa venir applicata la riforma Cartabia.

Fino ad allora invitiamo tutti i capireno ad applicare il paragrafo 1 dell'art. 20 del dlgs 81/08 che fin dal primo numero di questo giornale vi abbiamo ricordato:

Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quelle delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

Per chi ha fretta:

- la riforma Cartabia cerca di ridurre le cause che arrivano ai tribunali introducendo il discrimine della particolare tenuità del fatto;
- Per non incorrere in questo requisito bisogna commettere un reato con minimo due anni di reclusione come punizione;
- Il reato di lesione che può subire un CT prevede minimo 6 mesi di reclusione, a meno che non si tratti di lesione grave (40 giorni di prognosi);
- La particolare tenuità può essere evitata se chi subisce il reato è un pubblico ufficiale ma il CT è un PU solo quando emette un verbale e i malviventi lo sono sempre;

rà con una semplice multa pecuniaria.

Tutto qui?

Un altro punto della riforma Cartabia è che per garantire il reinserimento nella società di chi ha commesso un reato ritenuto tenue se si viene condannati a un risarcimento questo non verrà notificato sul casellario giudiziario richiesto dai privati.

Cioè?

Il viaggiatore che ha pensato bene di metterci le mani addosso non solo se la caverà pagandoci con una multa ma, se la paga nei tempi previsti, nessuno saprà che ha la sua fedina penale sporca.

Come può quindi una persona abituata ad agire in questa maniera sentirsi obbligata a rispettare la legge? Mal che vada gli basterà pagare una multa e potrà tornare a fare il bello e il cattivo tempo sul treno come niente fosse.

C'è però un ulteriore ragionamento da fare sulla riforma che forse potrebbe garantire una certa difesa per il personale del treno.

Non può essere applicata la particolare tenuità del fatto se il reato commesso è quello previsto

Domandare è lecito, accettare è reato (per tutti e due)

Purtroppo un'inveterata abitudine di alcuni colleghi e di chi amministra i turni è quella di comandare e accettare treni in deroga alla normativa.

Bisogna però sottolineare una cosa che viene spesso ignorata da ambo le parti: se un dipendente accetta di lavorare in maniera non consona alle norme e da ciò ne deriva un danno di salute, il datore di lavoro non può essere considerato innocente.

Apprendiamo infatti da un articolo del Fatto Quotidiano a cura di A. Rosiello e D. Tambasco ([qui](#) l'articolo completo) che nella giurisprudenza attuale il datore di lavoro deve scongiurare per quanto possibile una prestazione che ecceda la normale tollerabilità cioè "svolta secondo orari o turni di lavoro eccessivamente pesanti o senza la fruizione delle pause e dei previsti riposi giornalieri/settimanali/annuali o comunque in condizione di particolare gravosità (frequenti trasferte, lunghi viaggi in automobile, frequenti pernottamenti fuori sede, ecc...)". Il nostro lavoro rientra am-

piamente in questi parametri dato che per definizione noi viaggiamo in lungo e in largo e dormiamo spesso (in teoria una volta a



Il super-lavoro per antonomasia

settimana) in albergo. Quindi è inevitabile che lavorando "fuori normativa" si va ad eccedere i limiti di legge e a effettuare quello che viene definito "super-lavoro".

In precedenza però il datore di lavoro poteva difendersi dalle accuse affermando di aver "usufruito di una prestazione non richiesta": oggi ciò non è più possibile perché viene a decadere il concetto di spontaneità del lavoratore.

La giurisprudenza oggi infatti ritiene che dato l'assoggettamento socio-economico del lavoratore nei confronti del datore di lavoro l'accettare o meno un turno fuori dalla normativa non può essere considerato un atto realmente spontaneo.

Per ora non si sono ancora verificati casi di ricorso da parte dei dipendenti nei confronti dell'Azienda per il super-lavoro però non è da escludere che in prossimo futuro non sarà così. Sappiamo tutti che nonostante l'errata definizione dello Stato il mestiere del ferroviere è usurante e sappiamo altrettanto bene che per l'INPS la nostra età pensionabile ha ormai raggiunto i 74 anni e 4 mesi per i neo-assunti.

Forse verrà il giorno in cui un gruppo di ferrovieri letteralmente rovinati dai turni che stanno diventando sempre peggiori faranno causa all'Azienda e riusciranno a ottenere ragione del danno a loro causato. In attesa di quel giorno vi invitiamo a risparmiare le forze per i tanti anni di lavoro che ancora vi aspettano.

Il MOG, questo sconosciuto

Capita spesso visitando il portale "Linea Diretta" che venga richiesto di scaricare dei documenti per poter accedere al sito; molto spesso questi documenti sono comunicazioni di servizio relative alle aperture degli uffici, lo smart working, il TFR e simili.

A gennaio però tra i documenti da scaricare ce n'era uno molto importante, il "MOG Parte Generale.pdf".

Ma che cos'è il MOG?

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è, da acronimo, un Modello che deve essere applicato da tutte le aziende (non importa la loro grandezza) che "rientrano nel novero degli Enti rispetto ai quali il Dlgs 231/2001 trova applicazione"; in parole povere a esclusione di pochissimi enti statali o pubblici tutte le società o associazioni rientrano nel novero di questa legge.

Il Dlgs 231 nasce con lo scopo di punire i reati societari e il MOG dovrebbe essere il "grimaldello" attraverso cui questi reati societari dovrebbero essere prevenuti.

In sostanza, si è stabilito che tutte le aziende devono dotarsi di un MOG perché se non lo adottano vengono automaticamente ritenute colpevoli di reati societari in quanto non hanno in nessun modo operato affinché quei reati venissero prevenuti.

Sembra molto fumoso, vero?

Facciamo un esempio.

Le aziende sono formate principalmente da due macro-categorie: i quadri (dirigenza) e i dipendenti (forza-lavoro).

Durante la propria attività un'azienda può incappare in un reato commesso o dai primi o dai secondi nei confronti dell'azienda, dei suoi dipendenti o dei suoi clienti.

Il MOG attraverso l'Organo Di Vigilanza (ODV) che per legge deve istituire impedisce che questi reati vengano perpetrati perché vigila affinché tutti i sistemi di mitigazione del rischio (DPI, formazione, vigilanza attiva) vengano applicati in maniera costante.

I più esperti a questo punto obietteranno: ma non esiste già il DVR (Documento di Valutazione dei Rischi) per questo scopo?

È vero, ed è altrettanto vero che questo documento esisterà sempre accanto al MOG ma c'è un'enorme differenza.

Il DVR viene redatto dal datore di lavoro quindi è interno all'azienda; il Dlgs 231/01 invece prevede che le funzioni di controllo sul corretto utilizzo di tutti i sistemi di sicurezza (incluso il DVR) siano effettuati da un ente (il MOG stesso) completamente indipendente dall'azienda stessa. Di fatto si tratta di dotarsi di un gruppo di persone che svolge quotidianamente il compito che di solito è affidato a un ispettore del Lavoro, garantendo una vigilanza costante sull'azienda e permettendo all'INAIL di concentrarsi su quelle aziende medio-piccole che non sono ancora riuscite a dotarsi di un MOG.

Ricapitolando:

- il Dlgs 231/2001 prevede che (di fatto) ogni azienda sia dotata di un MOG
- Il MOG deve vigilare affinché l'azienda adotti tutta una serie di sistemi per evitare che vengano commessi reati societari (tra cui l'omicidio colposo);
- Per farlo l'azienda deve creare un Organo Di Vigilanza (ODV) che vigili

sulla corretta attivazione di tutte le procedure per prevenire i reati;

- Il MOG e il suo ODV devono essere completamente autonomi dall'azienda affinché possano vigilare senza ingerenze ("asseverazione del MOG" cioè la sua totale autonomia attestata da un ente esterno).



A questo punto un dipendente potrebbe chiedersi: "ok, quindi l'azienda oltre a RLS, RSPP, DVR, SGS, ha creato questo nuovo livello di sicurezza ma a me, semplice dipendente che si sveglia ogni giorno e sale sui treni cosa comporta?"

Andiamo con ordine.

Quando tutti abbiamo scaricato il documento di 21 pagine che Linea Diretta ci proponeva e lo abbiamo accettato (cliccando su "presa visione") abbiamo di fatto attestato all'azienda che siamo partecipi (cioè abbiamo "letto e compreso" del MOG di TrenitaliaTper SCARL.

Questa è una delle condizioni affinché il MOG possa essere ritenuto valido, cioè che tutti i dipendenti e i quadri dell'azienda sappiano che ci si è dotati di un MOG e delle sue funzioni.

Se il MOG viene certificato come funzionante e attivo (cioè che è attivamente partecipe delle vicende aziendali) qualora dovesse essere commesso un reato l'Azienda non può quasi in nessun caso venir considerata colpevole dei reati societari.

Quali sono i reati societari?

Non li elenchiamo tutti perché alcuni di questi sono oggettivamente non pertinenti all'attività ferroviaria (trovate l'elenco alle pagine 6-7 del documento che avete scaricato) però ne sottolineiamo alcuni:

- Delitti contro la Pubblica Amministrazione (Artt. 24 e 25 del D.lgs. 231/01).
- Reati informatici (Art. 24 bis del D.lgs. 231/01).
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24 ter del D.lgs. 231/01).
- Delitti contro la persona (Art. 25 quarter 1 del D.lgs. 231/01).
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25 quinquies del D.lgs. 231/01).
- Market Abuse (Art. 25 sexies del D.lgs. 231/01).
- Omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime se commesso in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della

salute sul lavoro. (Art. 25 septies del D.lgs. 231/01).

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25 decies del D.lgs. 231/01).
- Razzismo e Xenofobia (art. 25 terdecies del D.lgs. 231/01).

Tra questi ci sembra il più importante quello relativo all'omicidio colposo perché è qualcosa che purtroppo (ma fortunatamente molto raramente) può capitare.

E questo come può influenzare il nostro lavoro? Mettiamo che a causa di un incidente di servizio muoia un collega o un utente: in questo caso TrenitaliaTper non può essere ritenuta colpevole perché ha fornito al personale tutte le competenze e i sistemi di sicurezza per evitare che un fatto così spiacevole possa accadere.

I più attenti avranno letto il "quasi" qualche riga più su: l'azienda sarà sempre considerata non perseguibile a meno che un giudice o un altro inquirente non dimostrino che c'è stato un concorso dell'azienda nel reato commesso.

In linea teorica il MOG sembra perciò essere un'arma a doppio taglio: l'azienda deve averlo e deve essere funzionante, affinché si evitino incidenti sul lavoro e reati; al tempo stesso è un formidabile scudo che impedisce all'azienda di essere considerata correa di chi commette un reato sul posto di lavoro.

Ma è davvero così?

Il documento che abbiamo scaricato è solo la parte generale: chi sono i componenti del MOG di TrenitaliaTper?

L'ODV da chi è composto?

Siamo sicuri che, come prevede la legge, il MOG partecipi in maniera attiva alle attività aziendali e non sia solo un mero documento conservato dentro un cassetto in caso di bisogno?

In quale modo il MOG è stato attivato quando ci sono stati alcuni incidenti di servizio come ad esempio il quasi schianto tra un Rock di TTX e un Intercity nella stazione di Fiorenzuola l'anno scorso?

Chiediamo con un esempio che motiva il nostro scetticismo.

Il MOG ha il compito di vigilare su tutti i sistemi per mitigare il rischio sul luogo di lavoro; sappiamo tutti benissimo che ad esempio non sono state effettuate abbastanza giornate di formazione dato che molti dipendenti hanno perso abilitazioni o a distanza di anni ancora non hanno ottenuto la piena abilitazione commerciale.

Se il MOG fosse attivo queste situazioni non dovrebbero essere state risolte o, almeno, l'Azienda non dovrebbe star subendo un'ammonda o qualche altro provvedimento disciplinare?

Nel caso in cui si dimostrasse che il MOG non sia stato attivato in maniera corretta dall'azienda il Dlgs 231/01 prevede che ci sia anche una pena interdittiva, cioè il divieto di lavorare per conto di enti pubblici. Siccome l'unico committente di TrenitaliaTper è la regione Emilia-Romagna tutto ciò significherebbe il fallimento della SCARL.

Ci auguriamo pertanto che i nostri dubbi derivino solo da un'inadeguata spiegazione da parte dell'Azienda su come il MOG sia stato istituito e che presto (magari in una giornata di aggiornamento) ci venga spiegato tutto nei dettagli.

Tutti i fondi pensione hanno diversi comparti, cioè diverse linee di investimento. In genere c'è quella che punta sulle azioni, quella che punta sulle obbligazioni (e/o garantita) e quella che miscela azioni e bond. Come orientarsi ?

La migliore strategia sui fondi pensione si basa su un principio fondamentale: **adattare l'investimento in base agli anni che mancano alla pensione o comunque al riscatto della posizione.** Tanto maggiore è il tempo che separa dalle prestazioni finali, tanto maggiore è lo spazio dedicato alle azioni; al contrario, più è breve il tempo che separa dal ritiro dal lavoro ovvero dalle prestazioni finali del fondo pensione, tanto maggiore deve essere la quota dedicata alle obbligazioni.

Per questo è necessaria una costante "manutenzione" del fondo pensione, il principio secondo cui si deve allineare il comparto al numero di anni che mancano alla pensione non vale solo quando si aderisce per la prima volta al fondo pensione: vale in ogni momento. Con il passare del tempo cambia, dunque, anche il comparto adatto alle esigenze, quindi occorre al passare del tempo cambiare comparto e allocazione della posizione maturate e maturanda.

Ma come farlo? Si può spostare tutto quanto accumulato nel comparto precedente in quello nuovo oppure è possibile spostare il maturato in un comparto e i versamenti periodici effettuarli in altro comparto. E questo ripeterlo fino a quando non si andrà in pensione o si percepiranno le prestazioni. (Nella maggior parte dei fondi negoziali è possibile riallocare l'investimento una volta ogni dodici mesi).

L'INVESTIMENTO PIU' ADATTO SE ALLA PENSIONE (PRESTAZIONI) MANCANO:

ANNI MANCANTI	COMPARTO	ALLOCAZIONE	ANNI MANCANTI	COMPARTO	ALLOCAZIONE
Più di 20	Azionario	100% Azionario	Tra 5 e 10	Bilanciato Obbligazionario	Maturato Obbligazionario Versamenti Bilanciato
Tra 15 e 20	Bilanciato Azionario	Maturato Bilanciato Versamenti Azionario	Tra 3 e 5	Obbligazionario	Maturato Obbligazionario Versamenti Bilanciato / Obbligazionario
Tra 10 e 15	Bilanciato	Maturato Bilanciato Versamenti Bilanciato/Azionario	Meno di 3	Monetario / Garantito	Montante Garantito Versamenti Bilanciato

TAGLIO CUNEO FISCALE, UNICA CERTEZZA: IL FONDO PENSIONE

È di moda da anni parlare del taglio del cuneo fiscale ogni tanto torna l'idea del taglio al cuneo previdenziale, ma al di là di briciole per necessità di bilancio pubblico la riduzione delle tasse sul lavoro resta di fatto uno slogan quello previdenziale poi ancora di più con l'INPS in rosso anche i buoni carburante nel 2023 saranno soggetti a contribuzione INPS. L'unica via che permette di utilizzare una parte delle TASSE (IRPEF e addizionali) è investire nel fondo pensione e fruire delle deduzioni per oneri deducibili. Ma come fare ? La soluzione più semplice e vantaggiosa è incrementare il contributo mensile che il lavoratore destina al fondo pensione nei limiti di deducibilità che la legge consente tenendo conto anche dei contributi che il datore di lavoro versa per ciascun lavoratore in base a quanto previsto dal CCNL applicato. Qui di seguito un esempio per lavoratore a cui si applica il CCNL FSI SpA e aderisce al Fondo Pensione Eurofer:

Contributo base 1% - €	Contributo MAX - %	Contributo €/mese	Contributo €/anno
16	24,38	390,00	4680,00
↑↑↑↑↑↑↑↑↑↑↑↑	24,00	384,00	4608,0



In questo caso il lavoratore che come contributo base 1% versa 16,0 Euro/mese può incrementare fino al 24% contribuendo complessivamente per 384,0 Euro/mese pari a 4608 Euro/anno.

CCNL FS '22 - CALCOLA IL MASSIMO CONTRIBUTO % DEDUCIBILE DAL LAVORATORE

Calcolatore elaborato da Gianluca Fortunati, info: gianluca@fortunati.org - Delegato al consiglio del fondo pensione negoziale Eurofer - Ed. 02/2023

Ma questo quanto impatterà sul reddito annuo netto del lavoratore ? Ipotizzando un Imponibile IRPEF di 32.650,0 Euro:

Con il solo contributo base versato al fondo (16€x12) 192,0€

Contribuendo con versamento annuo complessivo di 4608,0€



Progetto ed elaborazione di GIANLUCA FORTUNATI

Calcolo della busta paga da lordo a netto - anno 2023

Imponibile Lordo Annuale IRPEF	€ 32.650	€ 32.650
Sezione Irpef: scaglioni ed aliquote 2023/24:		
Irpef netta risultante:	€ 6.737	€ 6.737
Sezione addizionale regionale:		
Specifica l'aliquota Regionale tua Regione:	0,80%	
Calcolo addizionale regionale:	€ 260	€ 260
Sezione addizionale comunale:		
Specifica l'aliquota Comunale Tuo comune:	0,70%	
Calcolo addizionale comunale:	€ 227	€ 227
ONERI DEDUCIBILI:		€ 192
Calcolo busta paga netta annuale:		€ 25.234



Progetto ed elaborazione di GIANLUCA FORTUNATI

Calcolo della busta paga da lordo a netto - anno 2023

Imponibile Lordo Annuale IRPEF	€ 32.650	€ 32.650
Sezione Irpef: scaglioni ed aliquote 2023/24:		
Irpef netta risultante:	€ 4.808	€ 4.808
Sezione addizionale regionale:		
Specifica l'aliquota Regionale tua Regione:	0,80%	
Calcolo addizionale regionale:	€ 224	€ 224
Sezione addizionale comunale:		
Specifica l'aliquota Comunale Tuo comune:	0,70%	
Calcolo addizionale comunale:	€ 196	€ 196
ONERI DEDUCIBILI:		€ 4.608
Calcolo busta paga netta annuale:		€ 22.813

Come si evince sopra, versando 4608€ ovvero +4416,0€ rispetto al contributo base, l'esborso reale per il lavoratore è stato pari a 2421,0€ recuperando 1995€ di tasse trasferite a fondo pensione. Il cuneo fiscale è pertanto passato dal 20,76% al 17,15%.