



AGENS

Agenzia confederale dei Trasporti e Servizi

Roma, 20 maggio 2022

Alle Aziende TPL

Informativa n. 003/22

L o r o S e d i

OGGETTO: Ipotesi di Accordo del 10 maggio 2022 di rinnovo del Ccnl Autoferrotranvieri-Internavigatori

Il 10 maggio u.s., tra AGENS, Asstra e Anav e le Organizzazioni sindacali Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Faisa-Cisal, Ugl-Fna è stato siglato l'Accordo di rinnovo del CCNL autoferrotranvieri-internavigatori (All. 1), la cui scadenza è fissata al 31.12.2023. Con la sottoscrizione di detta intesa, in uno con il precedente Accordo nazionale del 17 – 24 giugno 2021 che aveva definito la copertura del triennio 2018-2020 unicamente con la corresponsione di una somma una tantum, si chiude una lunga stagione di confronto che racchiude il periodo 2018-2023 e che è stata fortemente condizionata dalle vicende connesse alla pandemia da virus Sars-CoV-2.

Come di consueto, le Organizzazioni sindacali hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo con riserva, da sciogliere in esito alla consultazione referendaria dei lavoratori che, si presume, avverrà entro la prima decade di giugno.

A valle dell'ipotesi di accordo del 10 maggio, il 17 c.m. è stato siglato un ulteriore verbale di incontro (All. 2) con il quale le parti, non avendo ancora conseguito una sintesi condivisa sulle modifiche da apportare ad alcuni istituti normativi individuati dalle associazioni datoriali (orario di lavoro, disciplina del personale inidoneo e trasferta/residenza) e in considerazione della complessità delle suddette materie, hanno ritenuto che detti istituti saranno valutati nell'ambito del più ampio e complessivo confronto relativo al prossimo rinnovo contrattuale.

Le Parti hanno inoltre condiviso il più generale obiettivo di introdurre con il prossimo rinnovo contrattuale elementi di profonda innovazione nell'impianto del CCNL e di agevolare una strategia di sviluppo del settore del trasporto pubblico capace di intercettare i processi di trasformazione in atto nel mondo produttivo e del lavoro.

In termini condivisi con Asstra ed Anav, si illustrano di seguito i contenuti dell'Ipotesi di Accordo, riservando una più approfondita analisi dei relativi aspetti applicativi ad un apposito incontro con le aziende associate che verrà programmato entro i primi giorni del prossimo mese.

Aderente alla

CONFINDUSTRIA

Viale Pasteur, 10

00144 Roma

Tel. 06/5903974

Telefax 06/5903825

e-mail: agens@agens.it

C.f. 04276771005



PARTE ECONOMICA

Una tantum

Con riferimento al periodo di carenza contrattuale e a integrale copertura del periodo dal 1° gennaio 2021 – 30 giugno 2022 è stata definita una **somma una-tantum, onnicomprensiva, di 500 €** al parametro 175, da riparametrarsi (All. 3 - Tabella n. 2).

➤ Modalità e criteri di erogazione dell'una tantum

L'erogazione dell'una tantum è stata ripartita in due tranches, la prima pari a **250 euro** da corrispondere con la retribuzione delle **competenze del mese di luglio 2022** e la seconda pari a **250 euro** da erogare con la retribuzione delle **competenze del mese di novembre 2022**. Quest'ultima, tuttavia, verrà erogata a condizione che sia assicurata la copertura, ripetutamente invocata da Agens, dei mancati ricavi relativi al periodo 1° gennaio 2021 – 31 marzo 2022.

In caso di cessazione dal servizio in data precedente alla decorrenza della prima tranche di una tantum, con l'ultimo cedolino retributivo sarà liquidato l'intero importo dell'una tantum nell'ipotesi in cui sia già stato emanato il suindicato provvedimento governativo di copertura dei mancati ricavi, ovvero il solo importo della prima tranche nell'ipotesi di mancata copertura degli stessi.

L'una-tantum spetta solo ai **lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del Verbale di rinnovo del 10 maggio 2022**, ivi compreso il personale assunto con contratto di apprendistato, ed è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali (lavoro straordinario, festivo, notturno, ecc.) e di legge. La stessa non rientra nella base di calcolo del T.F.R. e della contribuzione al Fondo Priamo.

Per i lavoratori a tempo determinato, ivi compresi i lavoratori somministrati, in forza alla data di stipula del verbale del 10 maggio 2020, il periodo di riferimento è rappresentato dalla durata del vigente rapporto, ivi comprese eventuali proroghe, relativamente ai mesi effettivamente lavorati nel periodo 1° gennaio 2021 – 30 giugno 2022 (esempio: contratto a tempo determinato attivato a settembre 2020 per la durata di 1 anno e successivamente prorogato per ulteriori 12 mesi e attualmente in corso, l'una tantum da erogare sarà riferita ai mesi di gennaio 2021- giugno 2022. Se il contratto scaduto il 31 agosto 2021 fosse stato rinnovato (e non prorogato) da ottobre 2021, l'una tantum da erogare riguarderà i mesi da ottobre 2021 a giugno 2022). Nel caso di trasformazione del contratto a tempo determinato a tempo indeterminato avvenuta entro la data del 10 maggio 2022, la quota di una tantum da erogare riguarderà tutti i mesi di effettivo servizio ricompresi nel periodo gennaio 2021 – giugno 2022.



L'importo dell'una tantum dovrà essere:

- **riparametrato secondo l'attuale scala classificatoria (100-250), facendo riferimento al parametro relativo assegnato alla data del 10 maggio 2022**, indipendentemente dalle vicende precedenti e/o successive dell'inquadramento dei lavoratori interessati. Per la riparametrazione degli importi si rimanda alla consultazione della tabella n. 2 sub All. 2;
- **rapportato ai mesi di effettivo servizio (computando mese intero la frazione superiore ai 15 giorni)**. A questi fini, il valore mensile della predetta cifra è pari a 27,78 euro al par. 175 (500 euro: 18 mesi).

Con riguardo alle giornate da computare nel mese ai fini del calcolo dell'una tantum si ritiene che alle giornate di "effettiva prestazione" siano, ai fini specifici, da assimilare le seguenti vicende: riposi periodici, ferie, malattia, infortuni e maternità. Tale interpretazione, avvalorata, seppure indirettamente, dall'INPS (che nel 2004 ha assunto la decisione di collocare l'emolumento in esame fra le "voci" retributive non occasionali ai fini del calcolo della quota di pensione relativa all'ex Fondo autoferrotranvieri), comporta che con riguardo agli istituti delle indennità di malattia, di infortunio e di maternità, le aziende potranno ricalcolare le indennità dovute dall'INPS ed effettuare gli opportuni conguagli. Inoltre, la quota di una tantum afferente alle malattie e agli infortuni che rimane a carico delle aziende potrà essere inserita nella richiesta di copertura, relativa distintamente agli anni 2021 e 2022. Considerato che la richiesta di copertura per l'anno 2021 è già stata inviata al Ministero del lavoro, la richiesta per tale periodo relativa all'importo dell'una tantum potrà essere inviata unitamente a quella relativa all'anno 2022 (da presentare nell'anno 2023).

- **riproporzionato nei casi di lavoro part-time**, sulla base dell'orario convenuto nel contratto individuale.

➤ Regime fiscale dell'una tantum

Per quanto riguarda il regime fiscale da riservare all'una tantum derivante dall'applicazione del Verbale di cui all'oggetto relativa al periodo 1° gennaio 2021 – 30 giugno 2022, per la **quota parte relativa all'anno 2021**, appare pacifica l'applicazione del sistema della **tassazione separata** di cui all'art.17 del DPR 22 dicembre 1986, n. 917. Infatti, le conclusioni cui è pervenuta l'Agenzia delle Entrate nella risoluzione n. 38741 del 10 marzo 2004 (poi pubblicata come risoluzione 16 marzo 2004, n. 43/E) con riferimento al regime impositivo dell'una tantum erogata in occasione del rinnovo del contratto degli autoferrotranvieri siglato il 20 dicembre 2003 sono da ritenere riferibili



anche all'una tantum prevista con il Verbale di accordo del 10 maggio 2022 per la sola parte di una tantum riferita all'anno 2021. In quell'occasione l'Agenzia delle Entrate ha ricordato che il citato articolo 17 del DPR n.917/1986 dispone che la tassazione separata si applica agli emolumenti arretrati per prestazioni di lavoro dipendente riferibili ad anni precedenti, percepiti per effetto di leggi, contratti collettivi, sentenze, atti amministrativi sopravvenuti o altre cause non dipendenti da volontà delle parti.

Per l'Agenzia delle Entrate tale norma deve essere intesa nel senso che, in presenza e in attuazione di un contratto collettivo, l'erogazione degli emolumenti in un periodo d'imposta successivo a quello cui gli emolumenti stessi si riferiscono è condizione di per sé sufficiente a far scattare il meccanismo della tassazione separata, a prescindere da qualsiasi indagine in ordine alle cause (fisiologiche o meno) che possono aver determinato il ritardo del pagamento.

Sulla base di tali chiarimenti deve ritenersi, pertanto, che la somma "una tantum" che verrà erogata nel 2022 a integrale copertura del periodo 1° gennaio 2021 – 30 giugno 2022 debba essere assoggettata a tassazione separata per la sola parte corrispondente all'anno 2021 (cfr. tabella n. 2, colonna D). Per quanto riguarda, poi, le modalità di determinazione dell'imposta, l'articolo 21 del TUIR stabilisce che per gli emolumenti arretrati la stessa è determinata applicando all'ammontare percepito l'aliquota corrispondente alla metà del reddito complessivo netto del contribuente nel biennio anteriore all'anno di percezione dell'emolumento stesso.

*

Aumenti retributivi

L'accordo in esame dispone l'incremento della **retribuzione tabellare** (All. 4 – Tabella n. 1, colonne B, D, F) al parametro 175 (e quindi da riparametrare) **per complessivi 90 €** che sono da erogare rispettivamente alle seguenti decorrenze:

- ✓ **con la retribuzione relativa al mese di luglio 2022: 30 €;**
- ✓ **con la retribuzione relativa al mese di giugno 2023: 30 €;**
- ✓ **con la retribuzione relativa al mese di settembre 2023: 30 €.**

Per effetto degli aumenti di cui all'accordo in parola, sono soggetti a rivalutazione esclusivamente i seguenti istituti nazionali: lavoro straordinario, festivo e notturno, diaria ridotta e TFR. Ogni altro compenso, indennità, maggiorazione, etc. definito a livello nazionale, nonché ogni altro elemento economico definito a livello aziendale, ancorché espressi in percentuale, restano confermati in cifra fissa con il riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo.

*



PARTE NORMATIVA E WELFARE

Indennità retribuzione ferie

Con l'articolo 3 dell'accordo in oggetto le parti hanno inteso porre rimedio alla disputa giurisprudenziale sorta in relazione all'interpretazione fornita dalla Corte di Giustizia dell'UE in merito all'art. 7 della dir. 2003/88/CE¹, secondo la quale al lavoratore in ferie spetterebbe un trattamento economico rapportato alla complessiva retribuzione percepita in connessione con le normali prestazioni svolte durante i periodi di lavoro. Tale interpretazione, fatta propria dalla giurisprudenza nazionale (si veda Cassazione sent. n. 1345/2019), ha generato la presentazione di numerosi ricorsi gerarchici individuali a cui hanno fatto seguito ricorsi giudiziari diretti a far rilevare l'asserito contrasto tra il succitato orientamento e quanto previsto all'articolo 10 del CCNL autoferrotranvieri-Internavigatori 12.03.80, a mente del quale le ferie sono retribuite con la corresponsione della sola retribuzione normale, con esclusione, quindi, di tutti gli emolumenti correlati all'espletamento delle mansioni.

L'entità del potenziale impatto economico di tale contenzioso ha comportato la necessità un lungo confronto con le OO.SS. che ha inevitabilmente assorbito gran parte delle dinamiche relazionali sulla parte normativa del CCNL.

L'obiettivo che si è inteso conseguire in tale contesto è stato di duplice natura: da una parte prevenire l'insorgere del contenzioso in prospettiva futura, dall'altra anestetizzare le tensioni a livello aziendale e, conseguentemente, il proliferare di accordi aziendali che, ingerendo su materia di competenza del Ccnl, avrebbero portato alla definizione di soluzioni inevitabilmente molto diversificate sul territorio. Tale risultato è stato reso possibile dalla circostanza di aver introdotto un criterio di retribuzione delle ferie che assorba l'incidenza delle voci retributive previste sia a livello nazionale che aziendale.

In tal senso, le Parti, nel confermare la validità degli assetti stabiliti dalla contrattazione collettiva vigente e in una prospettiva di miglior favore per i lavoratori, hanno stabilito, in linea con i principi dettati dalla giurisprudenza (europea e domestica), una indennità pari a € 8,00 giornalieri da corrispondersi al lavoratore esclusivamente nelle giornate di ferie previste dal comma 1 dell'articolo 10 del ccnl 12 marzo 1980. Detta indennità – che verrà erogata sotto la nuova voce denominata “indennità retribuzione ferie” - sostituisce e assorbe ogni eventuale incidenza sulla retribuzione per ferie delle voci e delle indennità previste dalle contrattazioni collettive, ancorché forfettizzate in cifra fissa, legate o meno a effettive o particolari prestazioni. L'indennità è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti di legge e di contratto e non è utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

¹ Sentenze del 15 novembre 2011 (C-155/2010) e del 22 maggio 2014 (C-539/12).



Ovviamente, nell'introdurre tale nuovo trattamento, le parti hanno fatto salvi gli accordi aziendali già sottoscritti in materia, specificando inoltre che la predetta indennità non è cumulabile e, pertanto, è sostituita da eventuali trattamenti o accordi aziendali in tema di retribuzione delle giornate di ferie vigenti alla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo in oggetto.

Nei casi in cui i suddetti accordi prevedano un trattamento a titolo di retribuzione ferie inferiore rispetto a quello stabilito nel presente articolo, le parti a livello aziendale avvieranno un confronto teso a ridefinirne i contenuti entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo.

*

Fondo Tpl Salute

Dopo aver convenuto la costituzione del Fondo Tpl salute con il precedente accordo di rinnovo contrattuale ed averlo concretamente istituito alla fine del 2020, le parti hanno dato seguito e sostanza all'obiettivo di sviluppare il sistema di Welfare contrattuale, stabilendo che il contributo annuo a carico azienda per il finanziamento del Fondo TPL Salute previsto dall'articolo 38 lett. b) dell'Accordo Nazionale 28 novembre 2015, con decorrenza dal 1° gennaio 2023, sarà pari a € 144,00 (€ 12,00/mese, comprensive del contributo annuo di 10,00 euro già stabilito dal predetto articolo) per ogni lavoratore non in prova in forza a tempo indeterminato, ivi compresi gli apprendisti.

Si rammenta che tale contributo risulta soggetto unicamente al contributo di solidarietà pari al 10%.

*

Altri istituti normativi

Le Parti hanno altresì convenuto di avviare dal 15 giugno 2022 un ulteriore confronto, da concludersi entro il 31 luglio 2022, finalizzato agli interventi di manutenzione delle norme contrattuali che non dovranno comunque comportare oneri a carico dell'aziende e dei lavoratori.

I migliori saluti

IL RESPONSABILE
AREA RELAZIONI INDUSTRIALI E
NORMATIVA DEL LAVORO
(Omero Marco Caparelli)

All.