

Riprendiamo il nostro lavoro dopo la breve pausa festiva augurandoci che il nuovo anno sia migliore di quelli che lo hanno preceduto, in particolare degli ultimi due, che hanno segnato un calo di risultati e di immagine per la nostra azienda senza precedenti. Potremmo cavarcela dicendo che noi lo avevamo detto, ma sarebbe magra consolazione e, soprattutto, quasi uno scaricarsi di responsabilità. Noi invece le nostre responsabilità le vogliamo assumere tutte, soprattutto come impegno per il futuro.

I problemi, lo sappiamo, sono gravissimi. Moretti li ha elencati, con estrema chiarezza, nel meeting dello scorso dicembre e li ha confermati nell'incontro con la Segreteria Generale Assidifer del 22 dicembre 2006.

Importante l'allarme che egli ha voluto lanciare sulla concorrenza delle nuove aziende che circolano o si apprestano a circolare sulle nostre linee: una concorrenza che si fa concreta ed agguerrita, perché queste aziende dispongono o si apprestano a dotarsi di mezzi che Trenitalia non ha e che ha difficoltà ad acquisire, sia per scarsità dei finanziamenti sia per la miopia con cui negli anni scorsi sono stati programmati gli acquisti di materiale rotabile.

Quello che solo in pochi denunciavamo nei nostri Consigli nazionali fino a poco tempo fa ora è realtà: realtà grave e dolorosa che graverà anche pesantemente, e ce ne stiamo già rendendo conto, sulla condizione di noi tutti, dirigenti e non.

Qualche spiraglio positivo però si è aperto. La legge finanziaria mette a disposizione risorse finanziarie significative capaci di scongiurare, almeno, la chiusura dei cantieri già avviati e porre le condizioni per il completamento delle linee AV iniziate (TO-MI e RM-NA).

Ci sono risorse anche per Trenitalia. E' però solo una boccata di ossigeno e se non si interviene in tempo, non sarà sufficiente a Trenitalia di dotarsi dei treni per affrontare la concorrenza che, in particolare sulle linee AV, sarà partico-



larmente agguerrita. Novità importante e positiva è anche lo sblocco degli aumenti delle tariffe, ferme da cinque anni, che porterà un contributo al risanamento.

Questi sono segnali positivi che dovremo saper valorizzare, anche se restano da superare grandi, grandissime difficoltà. Il Governo, che ha dato segnali importanti nella direzione giusta, se crede veramente nel rilancio del trasporto ferroviario, deve proseguire assumendo decisioni difficili ma non eludibili.

Deve uscire dall'ambiguità degli ultimi anni: da una parte investimenti per le infrastrutture ferroviarie e dall'altra incentivi all'autotrasporto. I risultati sono sotto gli occhi di tutti ed il Paese non può più tollerarli.

Da parte nostra, per raggiungere l'obiettivo di fare delle FS un'azienda sana, dovremo certamente dare il massimo tutti, senza sbavature, dovremo tirare tutti nella stessa direzione, compattare tutte le risorse e utilizzare tutte le competenze e le energie disponibili.

E' una grande responsabilità questa, che prima di tutto ha il nuovo vertice, che, se è pur vero che si trova ad affrontare difficoltà grandissime, ha però dalla sua il riconoscimento di gran parte dei lavoratori, prima di tutto dei dirigenti, ma anche del mondo politico e produttivo.

Moretti non può sbagliare, deve proseguire con coraggio, senza nascondere la realtà, ma operando con trasparenza per dare speranza e fiducia ai suoi collaboratori.

Noi abbiamo proposto un patto, da estrinsecare in un protocollo, attraverso il quale si stabiliscano modalità chiare e trasparenti anche per quanto riguarda il trattamento economico legato al raggiungimento di obiettivi condivisi. Troppe turbanze stanno emergendo per chiudere rapidamente.

Nessuno si può permettere solo di pensare che ci sia la volontà di continuare con sistemi poco chiari e paternalistici.

Nicola Tosto



SISTEMA FERROVIE
PERIODICO DELL'ASSIDIFER
FNDAI
ANNO 16°
N° 1/2007



2007: una ennesima scommessa

E' oramai da circa un quarto di secolo che ogni nuovo anno viene visto come quello buono per scrivere una pagina nuova della storia delle Ferrovie dello Stato.

Un quarto di secolo nel quale alla guida di FS si sono alternati Manager titolati, provenienti dall'esterno, che non sempre, purtroppo, hanno risposto positivamente alle attese. Anzi, a volte, alcuni di essi sono stati la causa di situazioni negative di non facile rimedio.

L'ultima gestione, in particolare, è veramente da dimenticare. Una gestione che specie in Trenitalia è riuscita a demolire ciò che in tanti anni era stato faticosamente costruito ed a generare preoccupanti perdite che hanno portato ad una crisi finanziaria di dimensioni tali da far parlare addirittura di possibilità di fallimento. Una gestione che ha versato l'ultima goccia in un vaso che, oramai stracolmo, alla fine ha traboccato.

Ciò nonostante, se da una parte è vero che il 2006 può essere considerato uno degli anni più brutti dell'ultimo quarto di secolo di vita della nostra Azienda, dall'altra ciò che è accaduto nell'ultimo semestre fa ben sperare: il Governo ha manifestato un'attenzione insperata riconoscendo l'Azienda ai ferrovieri, costruendo una finanziaria di tutto rispetto ed autorizzando gli adeguamenti delle tariffe ferme da cinque anni.

La nomina di Moretti ad Amministratore Delegato del Gruppo, il posizionamento ai vertici di Trenitalia di "vecchie glorie" di estrazione ferroviaria quali Laguzzi e Cassola, la continuità di guida di RFI con Michele Elia manifestano una fiducia del Governo nei confronti della dirigenza ferroviaria, mai vista prima.

Le ingenti risorse previste dalla Finanziaria 2007 costituiscono una boccata d'ossigeno insperata, ma necessaria per risalire una china che pareva potesse vedere solo il fondo.

Insomma, quanto chiesto dal nuovo AD all'autorità politica è stato in gran parte ottenuto. Ora occorre dimostrare al Governo - ed in particolare ai cittadini che in fin

dei conti contribuiscono con le tasse alle risorse che ci sono state assegnate - che i ferrovieri sono capaci di rispondere positivamente alla fiducia imposta ed a rilanciare un'Azienda, fondamentale volano per lo sviluppo del Paese e per la mobilità delle persone e delle cose.

In tale contesto il ruolo dei dirigenti, ed i loro comportamenti, saranno fondamentali. Ma sarà altrettanto importante il modo con il quale i Vertici dell'Azienda vorranno confrontarsi con la rappresentanza sindacale dei dirigenti e con i dirigenti stessi.

Come Assidifer-Federmanager abbiamo più volte manifestato il nostro apprezzamento per le scelte del Governo, scelte peraltro più volte da noi sollecitate, e per le linee di rigore e di trasparenza fissate dal nuovo Amministratore Delegato del Gruppo. Rinunciando all'MBO, abbiamo

CHIAROSCURO di Claudio Vecchiotti

Mentre scrivo è in corso il vertice di Governo nella Reggia di Caserta. Qualcuno lo chiama pomposamente "conclave", forse sperando nell'intervento... dello Spirito Santo. Viste le polemiche di questi giorni, la parte qualunque che è in me pensa che forse sarebbe stato meglio convocare la riunione nei sotterranei di servizio del Policlinico Umberto I di Roma! Il fastidio cresce poi all'annuncio che in quelle sale ricche di stucchi e dorature si discuterà, tra l'altro, di nominare un'apposita Authority in materia di trasporti. Poveri noi! Quando mai in questo paese la costituzione di una commissione o organismo ad hoc ha risolto qualche problema? Per carità, la messa a punto di nuove strategie va benissimo ma occorre non perdere mai di vista la realtà e gli aspetti contingenti. Questo dovrebbe valere anche per i nostri vertici: lascino di tanto in tanto le loro stanze e dedichino qualche ora di tempo a prendere un Intercity, un Eurostar o magari un bel Roma-Velletri nelle ore di punta!

pure accettato, per il 2007, un sacrificio economico significativo, consapevoli che nei momenti difficili il sacrificio debba essere corale e spinto pure nella parte a tanti più cara.

Auspichiamo però che l'autorevolezza da noi riconosciuta ai nuovi Vertici non si trasformi con il passare del tempo in dannoso autoritarismo e che le manifestazioni di interesse ad un dialogo continuo e costruttivo non facciano parte solo dei buoni intenti, senza trovare concreto riscontro nei fatti.

In questo particolare momento occorre prestare particolare attenzione a ciascun dirigente ed al proprio ricollocamento nel percorso riorganizzativo aziendale. Troppe posizioni continuano ad essere "ad interim", o "avocate", e troppi colleghi continuano a non trovare un corretto inserimento. Al riguardo occorre essere chiari e parlare chiaro, senza lasciare spazio ad interpretazioni che spesso si trasformano in chiacchiere di corridoio deleterie sia per i colleghi, sia per l'Azienda.

Al riguardo il recente Congresso di Campora San Giovanni ha dato un mandato preciso agli organi del nostro sindacato, mandato sintetizzato nella mozione della quale ritengo opportuno ricordare tre punti:

- perseguire, attraverso meccanismi equi e trasparenti, la valorizzazione delle professionalità manageriali presenti in azienda, quali risorse strategiche a servizio del Paese;
- rilanciare il rapporto tra Sindacato ed Azienda attraverso la sottoscrizione di un rinnovato "Protocollo di Relazioni Industriali" che confermi la partecipazione di Assidifer sia nelle scelte strategiche, che nel riassetto organizzativo del Gruppo;
- rafforzare il sostegno del sindacato nel confronto dei dirigenti in situazioni di difficoltà.

La dirigenza deve rimanere compatta, solidale ed attenta. Di tale fatto i vertici aziendali devono avere contezza. Solo così si riuscirà a vincere questa ennesima scommessa.

Giorgio Asunis

Il Trattamento di fine rapporto e il Previdai

Il dibattito di come utilizzare il trattamento di fine rapporto è ormai datato e ricorrente. Sembra esserci un tesoro nascosto al quale tutti aspirano per risolvere i diversi problemi.

I lavoratori, giustamente, lo considerano risparmio forzoso differito e, come tutti sappiamo, ci fanno affidamento per quanto dovranno lasciare il posto di lavoro e, parzialmente, per comprarsi una casa per sé o propri figli.

Le aziende lo considerano una forma di finanziamento a costi estremamente convenienti rispetto a quanto il mercato finanziario è in grado di offrire.

I fondi a capitalizzazione lo pretendono, sia per avere una maggiore liquidità da gestire che – quelli derivanti da contrattazione – per offrire ai lavoratori una integrazione della pensione pubblica, che, soprattutto per i giovani, si preannuncia alquanto misera.

Buon ultimo lo Stato vi aspira per finanziare le infrastrutture, stretto com'è fra il rispetto dei vincoli fissati nel patto di stabilità con l'Europa e l'esigenza di modernizzare il paese.

Come si vede sui nostri risparmi, vi è una folla di pretendenti fra i quali è opportuno sapersi orientare se non altro, almeno come dirigenti, per capire e fare scelte ragionate.

Sgomberando il campo da ogni possibile equivoco, diciamo subito che sono soldi nostri e chiunque li detenga ce li dovrà, a vario titolo e sotto diverse forme, restituire, vediamo di analizzarne tecnicamente la natura.

Paolo Parrilla

1.- II TFR

1.1. Inquadramento generale

La disposizione base per il trattamento di fine rapporto è l'articolo 2120 del codice civile, nel testo introdotto dalla legge 297 del 1982. Si configura come uno strano ibrido fra retribuzione e previdenza. Le imprese hanno, infatti, l'obbligo di "mettere da parte" ogni anno un importo corrispondente alla retribuzione annua di ciascuno lavoratore divisa per 13,5. Nel bilancio delle varie società del gruppo FS, la voce "trattamento di fine rapporto di lavoro subordinato", accoglie la sommatoria delle indennità maturate a favore dei dipendenti, al netto degli anticipi erogati, la cui corresponsione viene differita al momento della cessazione del rapporto di lavoro. È iscritto al passivo del conto patrimoniale, in quanto rappresenta un debito dell'azienda nei confronti del dipendente.

Le competenze da prendere in considerazione per calcolare la retribuzione annua per accantonare il TFR dei dirigenti del gruppo FS sono le seguenti:

1. Stipendio
2. Classi biennali di anzianità
3. Aumenti periodici convenzionali
4. Assegno personale pensionabile
5. Indennità integrativa speciale
6. Tredicesima mensilità
7. Elemento personale
8. Premio di esercizio
9. Indennità sostitutiva del preavviso

Osservo incidentalmente che l'elenco delle voci che contribuiscono al calcolo del TFR andrebbe aggiornato alla luce della diversa struttura retributiva introdotta dal 1.1.2005.

1.2. Metodo di rivalutazione del TFR

Il TFR è incrementato al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione della quota maturata nell'anno, applicando il seguente metodo: 1,5% in misura fissa + il 75% dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente. Ad esempio a fine ottobre 2006 l'indice ISTAT che stabilisce l'aumento del costo della vita era di 128,2. La differenza in percentuale, rispetto a dicembre 2005 (l'indice era pari a 126,3), è di 1,50; il 75% di questo importo è pari a 1,12. A questo importo si deve aggiungere il tasso fisso pari all'1,5% su base annua, e, quindi, trattandosi di ottobre, il tasso è pari dieci dodicesimi di 1,50, cioè 1,25. Sommando i due importi di 1,12 e di 1,25, si ottiene il coefficiente di rivalutazione di 2,37. Come si vede, superiore a quello che è il normale tasso di remunerazione della liquidità che garantiscono gli istituti di credito, ma inferiore al rendimento lordo dei buoni annuali del tesoro (circa il 3,70%) e, come vedremo, inferiore a quanto garantiscono i fondi a capitalizzazione, sia di natura contrattuale che individuale.

Dal 1° gennaio 2001 la rivalutazione del TFR è soggetta ad un'imposta sostitutiva dell'11% per cento.

Aggiungo che non esiste banca che presti il denaro alle imprese a questi tassi: ecco perché le imprese – anche se lo iscrivono in bilancio come debito nei confronti dei lavoratori – in realtà lo considerano un'ottima fonte di finanziamento. Va detto, per completare il punto, che è lo stesso motivo per il quale vi vuole mettere mano lo Stato.

1.3. L'anticipazione

L'articolo 2120 del codice civile disciplina la materia dell'anticipazione del TFR nel modo seguente:

"Il prestatore di lavoro, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo, di cui al precedente comma, e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a. eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche
- b. acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effet-

ti dal trattamento di fine rapporto.

Condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi o da patti individuali. I contratti collettivi possono altresì stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione."

Come si vede il legislatore si è opportunamente preoccupato di mettere in grado il lavoratore di affrontare, partendo da una buona base di risparmio, alcuni degli eventi più importanti e delicati della propria vita, quali l'acquisto della prima casa, per sé e per i figli, oppure particolari esigenze di salute.

Alcune precisazioni sembrano in merito opportune. La prima è che dovunque vada a finire il nostro "tesoretto", esso non cambia la sua natura e la sua disciplina giuridica. In sostanza, relativamente all'importo della quota che ha preso destinazione diverse dall'accumulo in azienda, rientra sempre nella disponibilità del lavoratore richiedere l'anticipazione alle condizioni previste nell'articolo 2120 del codice civile.

La seconda è che nella prassi applicativa, l'anticipazione – per quanto riguarda le percentuali limite – si calcola in relazione all'organico dei dirigenti di ogni società del gruppo. Ultima utile annotazione è che nel fare il budget necessario all'acquisto di un immobile è opportuno tenere conto – per evitare sorprese – del fatto che la procedura si conclude in genere con l'accredito della somma spettante insieme allo stipendio del mese di giugno e che è indispensabile programmare sul netto spettante, facilmente disponibile attraverso la lettura della propria posizione utilizzando la password individuale messa a disposizione dell'azienda.

1.4. Il trattamento fiscale

Il Trattamento di fine rapporto subisce da parte delle aziende, in qualità di sostituto di imposta, una trattenuta fiscale di carattere provvisorio, successivamente soggetta a conguaglio da parte degli uffici finanziari, che applicano l'aliquota media dei redditi del quinquennio precedente la cessazione del rapporto di lavoro.

2.- La Previdenza integrativa

Da decenni si parla ormai di costruire un valido "secondo pilastro" in grado di far fronte all'ormai evidente crisi dei sistemi previdenziali pubblici. Una svolta decisa si è verificata con la riforma del 1995, attraverso la legge n. 335 dello stesso anno. Il sistema pubblico è stato diviso con il metodo, usuale nelle riforme previdenziali, quello del taglio generazionale. La conseguenza è stata che chi aveva diciotto anni di contributi al 31 dicembre 1995 ha ancora il vecchio metodo (attenuato dal sistema delle medie) del calcolo retributivo (che in sostanza calcola la pensione prendendo a base la retribuzione) chi ne aveva di meno si ritrova con il sistema misto e, infine, chi ha cominciato a lavorare in epoca successiva si ritroverà con la pensione calcolata tenendo conto solo dei contributi versati. Ecco il motivo per cui si parla tanto di "contrasto fra generazioni". Ne consegue che i più interessati a costruirsi un'integrazione seria della pensione pubblica sono specificamente i giovani, che vedranno un tasso di sostituzione fra retribuzione e pensione estremamente penalizzante. Va detto che i colleghi più giovani, proprio perché la previdenza integrativa si caratterizza come volontaria, non hanno una particolare sensibilità per un evento che vedono come lontano.

2.1.- PREVIDAI

Bisogna riconoscere che chi ha diretto la Federazione negli anni 90 ha avuto l'accortezza di costruire un valido secondo pilastro per tempo: basti riflettere sul fatto che la maggior parte dei fondi pensioni a base paritetica azienda – dipendente e che trovano la loro legittimazione in un contratto, si diffondono quasi un decennio dopo.

Il PREVIDAI è il fondo pensione dei dirigenti industriali il cui rapporto di lavoro è regolato dal CCNL sottoscritto tra CONFINDUSTRIA e FEDERMANAGER. Il Fondo è gestito pariteticamente dai rappresentanti delle parti istitutive sopra richiamate.

Il Fondo, che non ha fini di lucro, ha lo scopo esclusivo di provvedere a prestazioni di natura previdenziale aggiuntive ai trattamenti pensionistici obbligatori di legge. La previdenza gestita dal Fondo si basa sul criterio della capitalizzazione individuale.

Rientra nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 21 aprile 1993, n. 124, "DISCIPLINA DELLE FORME PENSIONI-

STICHE COMPLEMENTARI"; essendone preesistente, è un cosiddetto "vecchio fondo".

2.1.1. I soggetti interessati

Anche per la previdenza integrativa, vale il principio della divisione dei soggetti interessati a seconda dell'anzianità maggiore o minore di iscrizione.

A.- Vecchi iscritti: sono tali quelli che risultavano iscritti al fondo già alla data del 27 aprile 1993. I colleghi che si trovano in questa condizione, il Previdai li classifica in Classe 1.

B.- Iscritti successivamente alla data del 27 aprile 1993, ma in servizio fino a questa data. Classe 2.

C.- Iscritti ed assunti successivamente alla data del 27 aprile del 1993. Classe 3.

2.1.2. La contribuzione al fondo

È importante sapere la "classe" di appartenenza, in quanto da essa discendono differenti condizioni fiscali, diverse forme di contribuzione e, soprattutto, metodi differenti di usufruire dei diritti maturati all'interno del fondo.

La situazione dal primo gennaio 2007 è la seguente

Classi di contribuzione	Massimi contributivi	Aliquote
Vecchi iscritti (classe 1)	Fino a 150.000 euro	4% a carico del dipendente 4% a carico dell'azienda
Nuovi iscritti (classe 2)	Fino a 100.000 euro	4% a carico del dipendente 4% a carico dell'azienda
Nuovi iscritti (classe 3)	Fino a 100.000 euro	4% a carico del dipendente 4% a carico dell'azienda

Per quanto riguarda il TFR – ovvero per maggiore precisione la quota che annualmente è accantonata – dal primo gennaio 2007, seguirà la seguente dinamica:

Classi di contribuzione	Aliquote
Vecchi iscritti (classe 1)	3%
Nuovi iscritti (classe 2)	4%
Nuovi iscritti (classe 3)	L'intera quota annuale

Ne consegue che i colleghi appartenenti alla classe 3, cioè assunti ed iscritti successivamente al 27 aprile 1993, non hanno opzioni da effettuare entro giugno 2007.

È in vigore dal 2005 la possibilità di effettuare una contribuzione volontaria al Previdai, a carico del dirigente, che può essere indicata al fondo con un apposito modulo scaricabile dal sito Previdai (068), in un range che può oscillare dall'1%, 1,5% e 2% della propria retribuzione annua lorda. Con accordo stipulato fra FS e Assidifer, se il dirigente decide di scegliere la contribuzione volontaria, questa assume caratteristica di pariteticità e, di conseguenza, la metà di quanto decide di versare viene restituito dall'azienda di appartenenza, qualificato come aumento retributivo.

2.1.3. Forme di investimento

Le forme di investimento adottate dal Previdai sono tre e si differenziano a seconda della maggiore o minore rischiosità / possibilità di rendimento.

Il primo è denominato "comparto assicurativo" ed è quello tradizionale del Previdai, essendo gli altri due attivati solo di recente. Assicura un rendimento minimo garantito, attualmente del 2%, un consolidamento annuo della posizione, un coefficiente di conversione in rendita predeterminato.

Come si vede, si tratta di una forma di investimento priva di sorprese, ma anche di non brillanti aspettative di rendimento. Personalmente ritengo che chi ha una prospettiva di permanenza in servizio non superiore a dieci anni, abbia convenienza a restare nel comparto assicurativo.

Le altre due forme di investimento hanno caratteristiche finanziarie: non hanno, di conseguenza garanzia di rendimento né di integrità di capitale. Ne consegue che è fondamentale la capacità dei gestori di bilanciare la capacità di saper cogliere le opportunità offerte dal mercato finanziario, con una valutazione accurata dei rischi. La prima, denominata "comparto bilanciato", investe il 60% della liquidità in obbligazioni, che abbiano un rating fino alla tripla BBB di S&P. Per i non addetti ricordo che il rating misura in lettere l'affidabilità dell'emittente, attribuita da società

(segue a pag. 3)

(Trattamento di fine rapporto - segue da pag. 2)

– come S&P – che lo fanno per mestiere e di conseguenza tengono molto all'affidabilità delle proprie valutazioni. L'altro 40% è investito in società quotate, con tutti i rischi conseguenti.

L'ultimo comparto è denominato "sviluppo". Le caratteristiche sono analoghe a quello precedente, salvo che per il fatto che si modifica la composizione percentuale del portafoglio: 75% in azioni di società quotate e 25% in obbligazioni, di emittenti aventi le caratteristiche viste in precedenza.

E' chiaro, per concludere il punto, che le caratteristiche dei due ultimi comparti dovrebbero interessare maggiormente i colleghi più giovani, in quanto debbono coprire lo squilibrio – in termini di margine di sostituzione stipendio / pensione - che il sistema contributivo introdotto nella previdenza pubblica sicuramente provocherà.

2.1.4. Le prestazioni

Anche in questo caso vi sono le differenze fra vecchi e nuovi iscritti.

Per i vecchi iscritti i requisiti per avere diritto alle prestazioni del fondo sono l'estinzione rapporto di lavoro, le condizioni anagrafiche e di contribuzione per avere diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia. Le prestazioni del fondo possono concretizzarsi o nell'erogazione del capitale maturato o nell'erogazione di una rendita vitalizia. Per i nuovi iscritti, l'erogazione del capitale maturato è possibile solo per il 50%, restando il rimanente erogato in forma di rendita vitalizia.

Qualora però l'importo complessivo della rendita maturata fosse inferiore all'assegno sociale (per il 2004 pari a 367,97 euro mensili) è possibile richiedere la liquidazione dell'intero importo in unica soluzione.

E' possibile, infine, ottenere delle anticipazioni in relazione a eventi analoghi a quelli per i quali si ottiene l'anticipo del trattamento di fine rapporto.

2.1.5. La Tassazione

La tassazione del risparmio previdenziale insiste potenzialmente su tre momenti: il versamento dei contributi, la maturazione dei rendimenti e la corresponsione del beneficio.

Il sistema di tassazione segue il metodo cosiddetto ETT, che tradotto significa Esenzione dei contributi riconosciuta fino ad importo determinato, Tassazione dei rendimenti nella fase di gestione, Tassazione delle prestazioni per la parte che non è stata già tassata.

La quota che si versa al fondo – come visto scomponibile in quota azienda, quota dipendente, quota dipendente volontaria – può essere dedotta dal reddito imponibile nei limiti del 12% del reddito complessivo, fino ad un massimo di 5164,57 euro. Per i nuovi iscritti l'ammontare detraibile può arrivare fino all'ammontare della quota di TFR versato.

E' importante ricordarsi di comunicare annualmente, entro il 30/9, al fondo l'importo della contribuzione che eccede la parte esente, per evitare doppie imposizioni in sede di liquidazione delle prestazioni.

I rendimenti dei diversi comparti, come avviene per il rendimento del TFR, sono tassati con un'aliquota dell'11%.

Dal primo gennaio 2007 la fiscalità per le prestazioni erogate in forma di capitale e di rendita è la seguente: sull'importo erogato, al netto dei contributi già assoggettati ad imposta, si applica una ritenuta a titolo imposta del 15%, ridotta dello 0,30% per ogni anno eccedente al 15° fino al

limite di riduzione del 6% (quindi 20 anni dopo i 15), così da poter raggiungere la vantaggiosa aliquota del 9%, solo però dopo 35 anni di permanenza nel fondo.

Ne risulta una tassazione delle prestazioni del fondo sicuramente migliorativa rispetto a quanto applicato con il TFR.

3.- Le scelte da fare entro giugno 2007

E' ormai noto che, da gennaio a giugno del 2007, i colleghi dovranno scegliere dove destinare il maturato annuale del TFR, con esclusione di coloro che essendo stati assunti ed iscritti al Previdai successivamente al 28 aprile 1993, hanno la scelta già fatta dal legislatore.

Non è facile individuare le disposizioni di riferimento nell'incredibile coacervo dei 1364 commi della legge finanziaria per il 2007: comunque sperando di non perdere qualcosa si tratta dei commi da 749 a 764 dell'enorme e vario articolo 1.

La prima cosa chiara è che la legge finanziaria anticipa al primo gennaio 2007 l'entrata in vigore del decreto legislativo 5 dicembre 2005 n. 252. Si tratta del provvedimento che nella passata legislatura era stato oggetto di feroci polemiche in relazione alla portabilità dei contributi aziendali in forme di previdenze anche diverse da quelle contrattuali.

3.1. La scelta sulla destinazione del Tfr

In base a quanto previsto dalla legge finanziaria, dal 1° gennaio 2007 ciascun lavoratore dipendente può scegliere di destinare il proprio Trattamento di Fine Rapporto (TFR) maturando (futuro) alle forme pensionistiche complementari o mantenere il TFR presso il datore di lavoro.

In relazione all'anzianità contributiva maturata presso gli enti di previdenza obbligatoria si aprono diverse possibilità di scelta.

3.1.2. Lavoratori dipendenti iscritti ad un ente di previdenza obbligatoria dal 29 aprile 1993

La scelta riguarda l'intero TFR maturando e può essere manifestata in modo esplicito (dichiarazione espressa) o tacito (silenzio-assenso all'adesione).

Modalità Esplicite

Entro il 30 giugno 2007 i colleghi in servizio al 1° gennaio 2007, o entro 6 mesi dalla data di assunzione, se avvenuta successivamente al 1° gennaio 2007, possono scegliere di:

destinare il TFR futuro ad una forma pensionistica complementare;

mantenere il TFR futuro presso il datore di lavoro. In tal caso, essendo quasi tutte le società del gruppo FS con più di 50 dipendenti, l'intero TFR è trasferito al Fondo per l'erogazione del TFR ai dipendenti del settore privato, gestito, per conto dello Stato, dall'INPS.

La scelta di destinazione del TFR futuro ad una forma pensionistica complementare deve essere espressa attraverso una dichiarazione scritta indirizzata all'azienda. La dichiarazione scritta è necessaria anche nel caso in cui si scelga di mantenere il TFR futuro presso l'azienda.

Modalità Tacite (Silenzio - Assenso)

Se entro il 30 giugno 2007 per chi è in servizio al 1° gennaio 2007, o entro 6 mesi dall'assunzione, se avvenuta successivamente al 1° gennaio 2007, il collega non esprime alcuna indicazione relativa alla destinazione del TFR, l'azienda trasferisce il TFR futuro alla forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o contratti collettivi, che, nella fattispecie, si identifica con il Previdai.

Trenta giorni prima della scadenza dei 6 mesi utili per effettuare la scelta, l'azienda deve comunicare al lavoratore che ancora non abbia presentato alcuna dichiarazione le necessarie informazioni sulla forma pensionistica collettiva alla quale sarà trasferito il TFR futuro in caso di silenzio del lavoratore.

La destinazione del TFR futuro ad una forma pensionistica complementare, sia con modalità esplicite che tacite:

riguarda esclusivamente il TFR futuro. Il TFR maturato fino alla data di esercizio dell'opzione resta accantonato presso l'azienda e sarà liquidato alla fine del rapporto di lavoro con le rivalutazioni di legge;

determina l'automatica iscrizione del lavoratore alla forma prescelta. Il lavoratore iscritto godrà quindi dei diritti di informazione e partecipazione alla forma di previdenza complementare cui ha aderito;

non può essere revocata, mentre la scelta di mantenere il TFR futuro presso l'azienda può in ogni momento essere revocata per aderire ad una forma pensionistica complementare.

3.1.3. Lavoratori dipendenti iscritti ad un Istituto di previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993.

In ragione della maggiore anzianità lavorativa, è prevista la possibilità di destinare alle forme di previdenza complementare anche soltanto una parte del TFR maturando.

In particolare

se già iscritti al Previdai al 1° gennaio 2007, scegliere, con dichiarazione scritta indirizzata al datore di lavoro (modalità esplicita), di contribuire al fondo con la stessa quota versata in precedenza mantenendo presso il datore di lavoro la quota residua di TFR. In tal caso, per i lavoratori di aziende con più di 50 dipendenti, il residuo TFR è trasferito dal datore di lavoro al Fondo per l'erogazione del TFR ai dipendenti del settore privato, gestito, per conto dello Stato, dall'INPS;

se non iscritti al 1° gennaio 2007, scegliere con dichiarazione scritta diretta al datore di lavoro (modalità esplicita) di trasferire il TFR futuro nella misura fissata dagli accordi collettivi.

In entrambi i casi resta ferma la possibilità di incrementare la quota di TFR maturando da versare alla forma pensionistica complementare.

Se i colleghi iscritti alla previdenza obbligatoria prima del 29 aprile 1993 non esprimono alcuna scelta sul TFR, si verifica il silenzio-assenso all'adesione e il datore di lavoro trasferisce integralmente il TFR futuro al Previdai.

Anche se dovrà essere precisato nel Decreto interministeriale da emanare, la decorrenza del versamento sembra essere fissata dal momento in cui si eserciterà l'opzione: per esempio se aspetta giugno 2007, il TFR maturato da gennaio a maggio rimane in azienda.

3.2. Natura del fondo presso l'INPS
Il fondo è stato istituito dall'ultima legge finanziaria ed è disciplinato dai seguenti comma:

755. Con effetto dal 1° gennaio 2007, è istituito il "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile", le cui modalità di finanziamento rispondono al principio della ripartizione, ed è gestito, per conto dello Stato, dall'INPS su un apposito conto corrente aperto presso la tesoreria dello Stato. Il predetto Fondo garantisce ai lavoratori dipendenti del settore privato l'erogazione dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile, per la quota corrispondente ai versamenti di cui al comma 756, secondo quanto previsto dal codice civile medesimo.

756. Con effetto sui periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2007, al fine del finanziamento del Fondo di cui al comma 755, al medesimo Fondo affluisce un contributo pari alla quota di cui all'articolo 2120 del codice civile, al netto del contributo di cui all'articolo 3, ultimo comma, della legge 29 maggio 1982, n. 297, maturata a decorrere dalla predetta data e non destinata alle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252. Il predetto contributo è versato mensilmente dai datori di lavoro al Fondo di cui al comma 755, secondo le modalità stabilite con il decreto di cui al comma 757. Non sono tenuti al versamento del predetto contributo i datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze meno di 50 addetti. La liquidazione del trattamento di fine rapporto e delle relative anticipazioni al lavoratore viene effettuata, sulla base di un'unica domanda, presentata dal lavoratore al proprio datore di lavoro, secondo le modalità stabilite con il decreto di cui al comma 757, dal Fondo di cui al comma 755, limitatamente alla quota corrispondente ai versamenti effettuati al Fondo medesimo, mentre per la parte rimanente resta a carico del datore di lavoro. Al contributo di cui al presente comma si applicano le disposizioni in materia di accertamento e riscossione dei contributi previdenziali obbligatori, con esclusione di qualsiasi forma di agevolazione contributiva.

757. Le modalità di attuazione delle disposizioni dei commi 755 e 756 sono stabilite con decreto del Ministro del

(segue a pag. 4)



La Tua polizza auto scegliila da Ferroviere

Per scegliere la Tua polizza auto, HDI Ti ricorda tre nuove buone ragioni.

Più Risparmio. Più Comodità. Più Novità.

Da oggi risparmi fino al 30% in più, versi il premio in comode rate mensili, ricevi in omaggio la nuova **FidelityCard InLinea** per partecipare a tante premianti occasioni.

Da oggi puoi risparmiare e vincere.

Per saperne di più visita il sito www.inlinea-hdi.it oppure telefona al Numero Verde **800.082.082**



Al tuo fianco, ogni giorno.

(Trattamento di fine rapporto - segue da pag. 3)

lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro un mese dalla data di entrata in vigore della presente legge.

758. Le risorse del Fondo di cui al comma 755, al netto delle prestazioni erogate, della valutazione dei maggiori oneri derivanti dall'esonero dal versamento del contributo di cui all'articolo 10, comma 2, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, come modificato dal comma 764, e degli oneri conseguenti alle maggiori adesioni alle forme pensionistiche complementari derivanti dall'applicazione della presente disposizione, nonché dall'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 8 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248, come da ultimo sostituito dal comma 766, nonché degli oneri di cui al comma 765, sono destinate, nei limiti degli importi di cui all'elenco

1 annesso alla presente legge, al finanziamento dei relativi interventi, e in ogni caso nei limiti delle risorse accertate con il procedimento di cui al comma 759.

Il governo si aspetta una "raccolta" dal TFR abbastanza cospicua, così ripartita:

in milioni di euro			
2007	2008	2009	
7041	6659	10548	

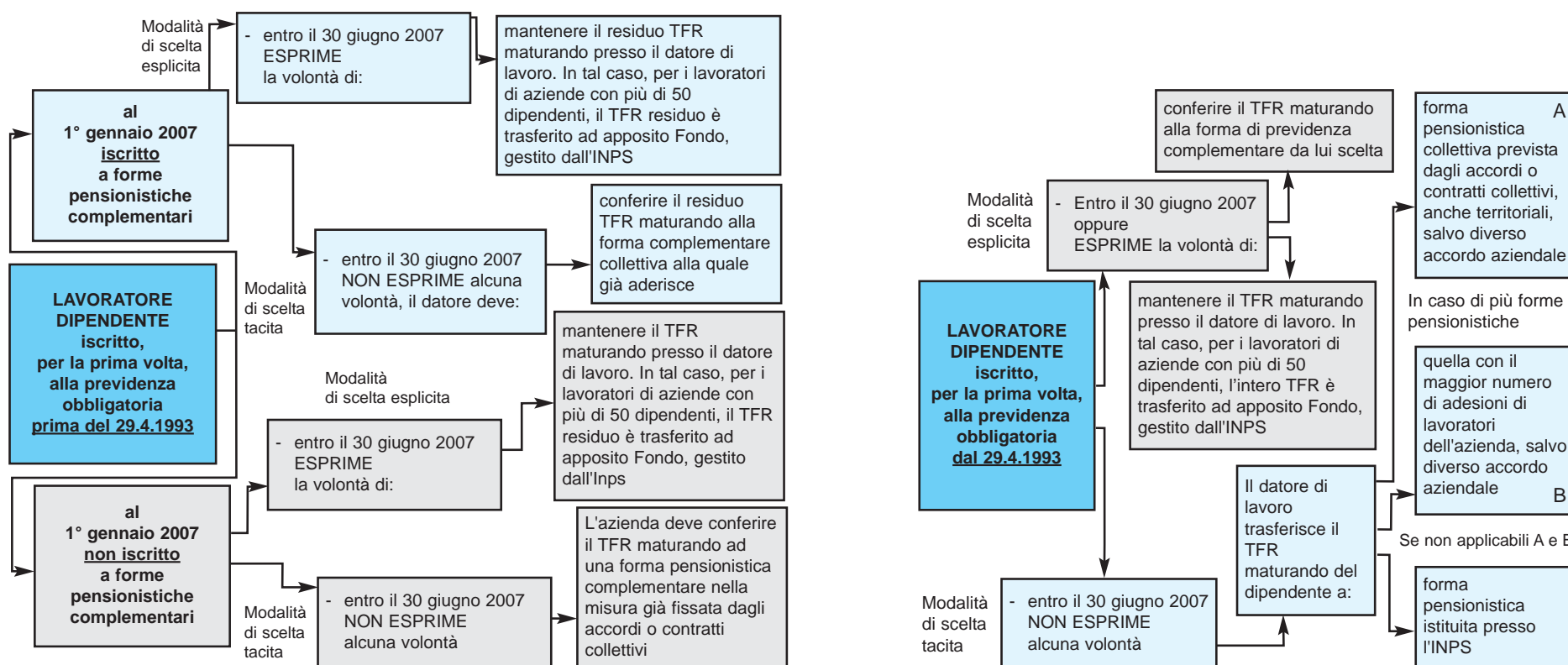
Per il gruppo FS, la tabella allegata alla finanziaria, prevede, per gli stessi anni i seguenti apporti per investimenti e contratto di servizio:

in milioni di euro			
	2007	2008	2009
Alta velocità	400	1600	400
Rete tradizionale	1600	1200	0
Contratto di servizio	400	0	0

I colleghi, di conseguenza, hanno la consapevolezza che, se non optano per il Previdai, il loro denaro andrà per una buona causa.....

4.-Conclusioni

Per chi avesse avuto la pazienza di seguirmi finora, rimane da fare alcune riflessioni su cosa fare. In materia di denaro è meglio che ciascuno scelga come meglio crede: non si sa mai. Personalmente avrei deciso di destinare il TFR futuro al Previdai, per due motivi semplici: essendo un "vecchio iscritto", potrò in futuro riscuotere tutto il capitale maturato, con una tassazione inferiore a quanto applicabile se lo si lasciasse in azienda (fondo INPS); inoltre, il rendimento Previdai, anche nel comparto assicurativo, è stato sempre più elevato del tasso di rivalutazione previsto dall'articolo 2120 del codice civile.



QUELLI CHE IL BILANCIO...

Il bilancio di esercizio è la rappresentazione sintetica della situazione patrimoniale, finanziaria e economica quale risultante dell'attività svolta da una società in dato periodo di tempo. Al massimo ogni 12 mesi.

Tale attività presuppone l'acquisizione di beni, materiali e non, e servizi, l'impiego del fattore lavoro, l'utilizzo di beni strumentali e così via, il tutto finalizzato alla produzione di beni e servizi destinati alla vendita. Bene, tutto ciò si traduce in rilevazioni contabili che alla fine del periodo in considerazione confluiscono in un bilancio.

Il bilancio è uno strumento di informazione sulla gestione di una società: da esso si rileva un risultato che è l'espressione della misura della redditività del capitale investito dagli azionisti; dai raffronti dei dati sia con i bilanci di esercizi precedenti sia con le necessarie previsioni è possibile valutare lo stato di salute passato, corrente e prospettico di una società, pertanto è importante non solo per gli azionisti ma anche per potenziali investitori e da tutti coloro che hanno interessi sulla sorte di quella società. Non ultimo i lavoratori.

Il bilancio, così come previsto dalla normativa vigente e dalla prassi consolidata, è formato da diversi documenti:

- la relazione sulla gestione, lo stato patrimoniale e il conto economico, la nota integrativa che sono predisposti dal Consiglio di Amministrazione;
- la relazione predisposta dal Collegio Sindacale;
- la relazione predisposta da una Società di Certificazione, che è un organismo indipendente.

Per quanto riguarda i contenuti di tali documenti abbiamo:

- la relazione sulla gestione illustra il contesto, in senso lato, in cui si è svolta l'attività - una sorta di analisi di rischi e opportunità - con specifica indicazione del mercato e dei concorrenti, della risorsa lavoro, degli investimenti effettuati, delle partecipazioni in altre società, delle prospettive future e così via;
- lo stato patrimoniale evidenzia le attività quali beni, crediti e disponibilità finanziarie, le passività quali debiti di qualunque tipo e, per differenza, il patrimonio netto, formato dal capitale sociale e dai risultati di esercizio accumulati e non ancora distribuiti (nel caso di utili di esercizio);

- il conto economico evidenzia i ricavi di periodo, nonché i relativi costi per produrre quei beni e servizi che si sono trasformati in tali ricavi e, per differenza, il risultato di esercizio (che può essere positivo, quindi un utile o negativo, quindi una perdita);
- la nota integrativa illustra i criteri di valutazione e i metodi contabili adottati, analizza il contenuto delle varie voci di bilancio e delle relative variazioni rispetto all'esercizio precedente e fornisce altre informazioni circa la composizione del capitale sociale, dei rapporti con amministratori e sindaci e altro;
- la relazione del Collegio Sindacale, organo statutario previsto da Codice Civile e preposto ad effettuare controlli di legittimità sugli atti della società e valutazioni sull'adeguatezza del sistema contabile e amministrativo in funzione delle esigenze interne;
- la relazione della Società di Certificazione, organo esterno preposto al controllo dei conti, esprime un parere sulla corretta esposizione dei fatti contabili e sui criteri adottati, nonché sulla conformità ai principi contabili che sono "regole" da seguire stabilite dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e dei Ragionieri o da altri organismi internazionali riconosciuti dagli Stati. La scelta di questa società è effettuata dall'Assemblea degli Azionisti. La certificazione del bilancio può essere obbligatoria, lì ove prevista dalla normativa vigente, o volontaria. Comunque, anche nei casi in cui non è obbligatoria, è ormai prassi, da parte di quasi tutte le società, sottoporsi a certificazione esterna.

Premesso che tutte le società sono obbligate per legge a redigere il bilancio civilistico, in alcuni casi in cui si è in presenza di società appartenenti ad un gruppo è opportuno/obbligatorio per la società capogruppo redigere un bilancio consolidato. Nel caso di bilancio civilistico tradizionale devono essere evidenziati tutti i rapporti che una società intrattiene con il mondo esterno, ivi inclusi i rapporti con società appartenenti allo stesso gruppo; nel caso di bilancio consolidato, pur dando evidenza di tali rapporti nella relazione di gestione, nello stato patrimoniale e nel conto economico i valori espressi da tali rapporti devono essere reciprocamente eliminati, pertanto il

bilancio consolidato evidenzia tutto ciò che ha a che fare con il vero mondo esterno (salvo quei casi di partecipazioni non qualificate che non rientrando nell'area di consolidamento vengono considerate terzi a tutti gli effetti).

Un breve cenno ai vari significati che possiamo attribuire al postulato della competenza, fondamentale nella redazione del bilancio e nelle transazioni che ne sono a monte. Tutto ciò che è connesso all'espletamento dell'attività svolta deve:

- essere rilevato contabilmente e attribuito al conto economico dell'esercizio (o del periodo comunque in esame) al quale tale attività si riferisce e non a quello in cui si concretizzano i relativi movimenti finanziari (incassi e pagamenti) o a quello in cui viene effettuata la mera registrazione dei documenti contabili ricevuti o emessi (possiamo definirla come competenza temporale);
- essere originato da atti contrattuali a firma di Procuratori nei limiti delle loro deleghe (possiamo definirla come competenza giuridica);
- essere supportato da giustificativi di spesa emessi a nome della società e in regola con la normativa fiscale - iva e ritenute di acconto a seconda dei casi (possiamo definirla come competenza formale);
- riguardare costi fiscalmente deducibili (possiamo definirla come competenza fiscale). L'applicazione della normativa fiscale, peraltro obbligatoria, può originare casi di un utile fiscale, quindi imposte da pagare, anche in presenza di una perdita civilistica.

Nel prossimo numero tratteremo i seguenti argomenti: rappresentazione dello stato patrimoniale e del conto economico così come previsto dal Codice Civile, illustrazione sintetica del contenuto delle varie voci con particolare enfasi alla valutazione delle c.d. "rimanenze" (in particolare dei lavori in corso).

Antonio Ceccarelli

Potete inviare i vostri quesiti e/o richieste di approfondimento all'indirizzo e-mail:
segreteria.technica@fastwebnet.it