



Visitate il sito: www.infocgil.org

Anno 11 - Numero 192- 2 settembre 2014 – A cura dei delegati Bellidori M. tel.63642 (Part-time); Dispinseri G. tel.65556 (Crea); Fossati S. tel.61084 (Rlsa, Vertenze); Pagliari F. tel.63568; Guzzon G. tel.45247 (Mensa); Impalà M. tel.46397 (Crea, Rlsa); Loriga G. tel.65553 (Mensa e Trasferte); Maragliulo C. tel.61552 (Rlsa e Trasporti); Picciotto R. tel.63414 (Previdenza e Patronato)

Fondenergia – risultati primo semestre 2014

Risultati 1° semestre 2014

Al 30 giugno il Fondo conta 39.938 aderenti ed un patrimonio di 1,58 miliardi di Euro.

I contributi raccolti nel primo semestre ammontano a oltre 90 milioni di Euro.

I risultati della gestione del Fondo, al 30/06/2014, sono i seguenti:

Variazione del valore quota				Rendimento medio annuo composto	
COMPARTO	Da inizio anno	5 anni	10 anni	ultimi 5 anni	ultimi 10 anni
GARANTITO	1,56%	12,46%	nd	2,38%	nd
BILANCIATO	4,64%	38,38%	56,08%	6,71%	4,55%
DINAMICO	4,54%	46,39%	62,38%	7,92%	4,97%
TFR (per confronto)	0,85%	13,11%	28,52%	2,49%	2,54%
INFLAZIONE	0,28%	8,99%	19,59%	1,74%	1,81%

Avvertenza: i rendimenti passati non sono necessariamente indicativi di quelli futuri

Mantenimento della posizione individuale presso il Fondo: gli aderenti che hanno risolto il rapporto di lavoro e sono interessati al mantenimento devono trasmettere l'apposito modulo (disponibile sul sito) compilato anche dall'azienda.

Tassazione sui rendimenti: i recenti provvedimenti di legge riguardanti i prodotti finanziari hanno elevato, per il 2014, la tassazione sui rendimenti conseguiti dai Fondi Pensione all'11,50%, con un incremento dello 0,50%.

Basingstoke... come al solito problemi sui trattamenti ...

Avevamo già avuto modo di esprimere tutta la nostra perplessità in merito alla decisione di assorbire la consociata UK di Saipem per trasformarla in Eni Engineering E&P, una specie di "clone" di Tecnomare. Ci pareva un inutile doppione con forti spese aggiuntive (vedi il rifacimento della sede che pare abbia avuto anche problemi di amianto) e passaggio di commesse e lavori dall'Italia all'estero senza alcuna vera ragione pratica.

Quello che non avevamo messo in conto era che **potessero nascere problemi anche sui trattamenti di invio**. Per ammortizzare le spese, ENI ha deciso di chiudere parte delle sedi londinesi trasferendo i lavoratori in Basingstoke, naturalmente **cambiando i trattamenti e la policy anche a chi aveva un contratto in corso** ... Ormai, infatti, sta diventando di moda che la voce "taglio dei costi" si riverberi in primis sui lavoratori...

Detto questo abbiamo chiesto alcuni chiarimenti in quanto risulta da nota aziendale che chi si reca in trasferta debba obbligatoriamente stabilirsi a Basingstoke (non a Londra o in altre località di cintura) e chi sceglie una liquidazione forfettaria avrebbe gli importi giornalieri più bassi (€ 94/giorno). Questo per altro parrebbe valere anche per Manchester (83€) e si aggiunga anche che quanto riconosciuto a titolo di "allowance" cambia da Londra (450 £/settimana per single status) a Basingstoke (360 £/settimana per single status). Di fatto la differenza nel forfettario implica una minore retribuzione tra chi si stabilisce a Basingstoke o a Manchester rispetto a Londra; qual è la ragione di tale differenza?

Ci è stato risposto che la policy inglese è decisa da Eni UK che sceglie autonomamente come regolarsi. Pertanto, all'interno del medesimo paese il forfettario è differenziato in base alla città (come se in Italia pagassero meno chi si reca in Val d'Agri rispetto a Roma). L'azienda ha detto che non essendoci alcuna regolamentazione contrattuale sulle trasferte estere, decide unilateralmente e non intende siglare alcun accordo. Circa l'obbligo di residenza, preferiscono che chi opera in UK abiti vicino alla sede di lavoro perché il pendolarismo è un rischio per la sicurezza (!?) e un costo inutile. Abbiamo anche segnalato che, come al solito, i lavoratori ENI International e i consulenti hanno iter autorizzativi molto meno restrittivi, ma su questo ovviamente l'azienda non si esprime ...

Alla luce di ciò, consigliamo ai lavoratori cui verrà proposto un periodo di trasferta in Basingstoke di chiedere il rimborso più di lista e, nel caso vi siano problemi con residenza o trattamenti, contattare i delegati per assistenza.

Trasferte, Short Term Assignment, Comandi/Distacchi e Trasferimenti... Cosa è importante non scordarsi!

In queste fasi di ristrutturazione, **l'azienda fa largo uso degli strumenti di mobilità spesso anche per periodi prolungati**. Dal momento che per trasferimenti di interi reparti deve cercare un accordo con i sindacati, spesso l'ufficio personale preferisce proporre individualmente ai singoli lavoratori delle formule di mobilità individuale, evitando confronti collettivi. E' quanto sta accadendo per i passaggi da Eni Upstream a Tecnomare o per le assegnazioni ai distretti per periodi lunghi (i cosiddetti "pacchetti" di trasferimento).

Stante la situazione riteniamo utile fare chiarezza e ribadire che in tutti questi casi è possibile farsi assistere da un delegato sindacale per definire al meglio le condizioni.

Trasferte: l'azienda in relazione alle esigenze di servizio, può inviare il lavoratore ad operare fuori della sua abituale sede di lavoro.

La trasferta in Italia, essendo parte integrante della mansione, non può di norma essere rifiutata se non in presenza di forti e giustificati motivi da parte del lavoratore. Tuttavia, in caso di trasferte di lunga durata e particolare natura, il lavoratore può farsi assistere dal Sindacato per trattare le condizioni di invio.

In caso di trasferte prolungate in Italia che comportino la permanenza continuativa fuori sede per oltre 3 domeniche consecutive, l'azienda è tenuta a rimborsare un viaggio di andata e ritorno allo scadere della quarta settimana lavorativa. Tale diritto vale anche per trasferte all'estero di durata inferiore ai 4 mesi.

La trasferta all'estero invece può essere rifiutata, specie se richiesta per località con problemi ambientali o situazioni socio-politiche difficili; può essere in ogni caso discussa con l'assistenza sindacale per quanto riguarda le condizioni di invio e pagamento, dal momento che non esistono accordi collettivi sulle condizioni di invio.

Al lavoratore inviato in trasferta spettano il rimborso delle spese sostenute a piè di lista, secondo i massimali previsti dalle tabelle della procedura aziendale (chiedere ai delegati). In casi di particolare durata delle trasferte, l'azienda può proporre al lavoratore un rimborso forfetario che va discusso e non può essere imposto unilateralmente. Il lavoratore che sceglie questa modalità, rinuncia ad indennità di trasferta ed a tutti o parte dei rimborsi; valuti quindi con attenzione, facendosi assistere e non accontentandosi di quanto viene proposto.

I tempi di viaggio per recarsi in trasferta e per il rientro sono da effettuarsi secondo contratto al lavoratore durante il normale orario di lavoro; in caso di viaggi in orario notturno o festivo spettano al lavoratore dei recuperi con modalità e quantità previste dall'accordo RSU del 3.11.2003.

Al lavoratore inviato in trasferta in Italia è corrisposta un'indennità giornaliera del 24% della quota giornaliera del minimo e del CREA di categoria (1/21 della voce "minimo e CREA" mensile). Ai fini del pagamento è considerata trasferta ogni missione fuori della normale sede di lavoro che superi un'intera giornata o che nell'ambito di una sola giornata superi le dodici ore. I lavoratori inviati in off-shore hanno diritto ad un'indennità aggiuntiva regolata dagli accordi sulle cosiddette "Indennità Speciali" (ultimo rinnovo 26 lug13). Ai lavoratori non turnisti spettano 19,9 €/giorno per missioni senza pernottamento in piattaforma; in caso di pernottamento riceveranno invece 104,46€/giorno per le categorie 1,2 e 3 e 99,49€/giorno per le categorie 4,5 e 6. I lavoratori inviati all'estero hanno diritto ad una indennità che non può essere inferiore all'equivalente indennità Italia; i criteri utilizzati per questi pagamenti tuttavia non sono mai chiariti né sono stati oggetto di accordo. Sono applicati con totale arbitrarietà dalla società e quindi consigliamo chi si reca in missioni lunghe di informarsi preventivamente oppure chiedere assistenza sindacale.

Short Term Assignments: trattasi di trasferte di lunga durata in paesi esteri le cui condizioni sono definite da un apposito testo che viene sottoposto al lavoratore per accettazione.

Sono da preferire agli stessi contratti perché sono più semplici da gestire da un punto di vista fiscale, prevedono vantaggi contributivi e sul TFR, permettono di rivalersi in caso di mansioni superiori svolte all'estero e godono di assistenza sindacale piena e mantenimento di tutta la normativa del contratto nazionale. In questi casi però invitiamo gli interessati ad impostare le discussioni con l'assistenza di un delegato sindacale che è in grado di capire se l'offerta è in linea con quanto viene pagato ai colleghi in contratto estero.

Distacchi o comandi: l'istituto del comando è definito dalla legge 30/2003 e prevede quanto allegato sotto. Può essere di durata illimitata ma non comporta l'obbligo di un trasferimento di società (non esiste a norma di legge il distacco propedeutico al trasferimento spesso proposto dall'azienda). **Comporta un trattamento di trasferta normale e può essere rifiutato dove comporti un cambio di mansione.** Data la delicatezza dell'istituto si invitano i lavoratori a non firmare alcun foglio di distacco senza essersi preventivamente consultati con i delegati sindacali.

Art 30 (Distacco)

1. L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.
2. In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.
3. Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Trasferimento: contrariamente agli istituti sopra descritti, il trasferimento comporta un cambio di sede e/o di azienda definitivo. Ne consegue che, chi accetta il trasferimento, diverrà lavoratore della sede/società di destinazione e ne seguirà i trattamenti normativi, economici ed il destino industriale.

Dal momento che il trasferimento è irreversibile, consigliamo ai lavoratori di farsi assistere dai delegati.

Il trasferimento può essere imposto a chi rifiuta; in questo caso però l'azienda deve inviare una lettera nella quale specifica con precisione il ruolo che si va a ricoprire e la categoria di inquadramento. Entro 60gg. il lavoratore può impugnare il provvedimento davanti alla magistratura del lavoro; in questo caso l'azienda dovrà dimostrare al giudice che non aveva altro personale presso la sede/azienda di arrivo che potesse ricoprire il ruolo richiesto né avrebbe potuto ricorrere a nuove assunzioni dal mercato esterno. Per questo motivo l'azienda, quando chiede un trasferimento, ricerca il consenso del lavoratore e ricorre a offerte unilaterali con pagamenti di 1 o 2 anni di affitto o anche trattamenti di trasferta prolungati.