Visitate il sito: www.infocgil.org

Anno 14 - Numero 213 – 8 giugno 2017 – A cura dei delegati Dispinseri G. tel.65556; Fossati S. tel.61084(RLSA); Guzzon G. tel.45247 (Mensa); Impalà M. tel.46397 (RLSA); Loriga G. tel.65553 (Mensa); Maragliulo C. tel.61552 (RLSA); Pagliari F. tel.63568; Pazzuconi G. tel. 42754; Picciotto R. tel.63414 (Previdenza e Patronato)

Elezioni Fondenergia

In occasione del rinnovo dell'Assemblea di Fondenergia, CGIL indice 2 Assemblee di presentazione delle candidature e dei programmi. Sarà anche l'occasione per discutere di questo utile strumento.

Trattasi di Assemblee degli iscritti ma aperte a tutti i lavoratori simpatizzanti ed interessati.
Questo è il calendario:

Bolgiano - Mensa
lunedì 12.6.2017
dalle 9.30 alle 11.00

5° PALAZZO UFFICI
Mensa
lunedì 12.6.2017
dalle 15.00 alle 17.00

Vi invitiamo fin d'ora a sostenere la lista CGIL alle elezioni che si terranno dal 26 al 28 giugno 2016 presso tutti i siti lavorativi. Per le aziende di San Donato saranno candidati Stefano Fossati (Eni Upstream), Angelo Fasano (Saipem) e Maurizio De Caro (SNAM RG). Dall'estero o per chi è in ferie e/o trasferta sarà possibile votare via posta

Welfare, qualche consiglio per orientarsi

Come ben sapete il 30 marzo 2017 ENI e le Segreterie Nazionali hanno siglato un accordo che permette di conferire in "opere e servizi di Welfare" una parte del Premio di Partecipazione. Tale conferimento è volontario, ovvero se non si effettuerà alcuna scelta entro il 12 giugno, la parte mancante del Premio di Partecipazione verrà regolarmente saldata in busta paga e sottoposta come la tranche di maggio a contribuzione (9,49%) e tassazione ad aliquota separata agevolata (10%). Resta una domanda di fondo; **conviene l'opzione welfare?**

Per valutare la convenienza serve considerare diversi fattori:

1. **contributo aggiuntivo del 20%:** questo è un indubbio vantaggio soprattutto per chi ha una posizione in Fondenergia perché nel caso non riesca ad utilizzarlo, ad aprile dell'anno successivo viene conferito alla posizione individuale del fondo. Per chi invece non è iscritto a Fondenergia, la situazione di eventuali resti del contributo è poco chiara. Coprirebbe infatti la quota del FASEN residua (18€) ma per il resto non si capisce quale destinazione potrebbe avere.
2. **decontribuzione**: il premio è contribuito al 9,49% e optando per il welfare, tale somma andrebbe in tasca al lavoratore. Tuttavia a fronte dei contributi pagati dal lavoratore, l'azienda versa il 23,7% che verrebbe perso. Il gioco quindi non sempre vale la candela; sicuramente guadagna l'azienda mentre il lavoratore avrebbe una perdita contributiva evidente. L'opzione è sconveniente specie per chi è vicino a pensione ed ha una parte del calcolo nella modalità retributiva.
3. **defiscalizzazione**: questa opzione sarebbe sicuramente vantaggiosa se si parlasse di stipendio normale. In questo caso però la tassazione del premio è ad aliquota agevolata del 10%. Quindi potrebbe non convenire, va valutato con attenzione in base alle opzioni e alla aliquota marginale di ciascuno.

Ciò premesso, andiamo ad analizzare le varie opportunità:

Fondenergia: destinare al fondo pensione la somma evita di pagare 10% di tasse + 9,49% di contributi e consente di guadagnare il 20%; in totale un beneficio del 39,5%. Inoltre i soldi destinati al fondo pensione con questa modalità saranno esenti da tassazione una volta riscattati, sia tramite anticipo che come rendita/capitale a fine carriera. La cifra aggiuntiva infine non rientra nel plafond di 5164, 57 euro/annui che ognuno può destinare a fondi pensionistici integrativi ottenendone benefici fiscali (deduzione).

Come contrarietà rileviamo la perdita dei contributi INPS di parte aziendale, ma riteniamo che questa casistica possa convenire; ovviamente va poi considerato che il lavoratore si priva di una parte di salario. Infine il 20% aggiuntivo verrà assegnato con una procedura un po' complessa, solo il primo gennaio 2018 e inserito nella piattaforma welfare. Se non verrà utilizzato nei primi 4 mesi del 2018, il 30 aprile verrà a sua volta versato in fondo pensione.

Pagamento Quote Fasie: francamente il vantaggio che se ne conseguirebbe ci pare basso o addirittura nullo. Si consideri infatti che la normale quota FASIE è dedotta dall'imponibile totale, ovvero il lavoratore già gode di un beneficio fiscale che varia dal 27% (redditi imponibili fino a 28000€ annui) al 38% (da 28000€ a 55000€ annui) fino a 41% (da 55000€ a 75000€ annui).Se destina al pagamento un lordo sottoposto a tassazione del 10% e contribuzione del 9,49%, anche ammettendo che guadagni un 20% aggiuntivo sulla quota destinata, va in pari con aliquota 38%. Qual è la logica?

Piattaforma "Beni e Servizi": fermo restando che ad oggi poco ci è dato di sapere sul suo effettivo funzionamento, precisiamo che questo programma, benché collegata al PAS, è gestita da una società esterna la quale riceverà le fatture e stanzierà i soldi. Ad oggi sappiamo che:

- chi sceglie beni e servizi vari avrà a disposizione la cifra per le spese dal 27 giugno al 31 novembre;
- la cifra non usufruita entro il 31.11.2017 sarà pagata nel mese di dicembre 2017 oppure potrà essere conferita a Fondenergia;
- l'imponibile per il calcolo del 20% aggiuntivo riguarderà la sola cifra effettivamente spesa;
- il 20% aggiuntivo sarà disponibile dal primo gennaio al 30 aprile 2018;
- il 20% aggiuntivo dovrà essere dedicato alle medesime voci di spesa scelte in precedenza e quanto non utilizzato sarà conferito a Fondenergia;

- ci saranno apposite voci in cedolino per tenere i conteggi;
- i buoni acquisto hanno un limite oltre il quale vengono tassati (258€); in questo limite vanno considerate anche eventuali altre elargizioni come il premio tecnologico di Bolgiano o la benzina del venticinquesimo. Quindi conviene effettuare questa scelta con attenzione a non superare il mite complessivo.

In generale segnaliamo poi che destinare i soldi del Premio risparmiando il 19,49% tra tasse e decontribuzione, per acquistare voci detraibili in 730 al 19% (spese mediche, scolastiche ...) toglie sicuramente una parte del risparmio e questo andrebbe considerato.

A margine infine segnaliamo di aver richiesto chiarimenti come CGIL circa la decisione ENI di sospendere la convenzione con la Lega Italiana Lotta Tumori che era molto utilizzata, perchè competente, con sportelli capillari sul territorio e gratuita. **Ma pare che il welfare gratuito che pare non sia più di moda ...**

ECP ed UT - CGIL scrive a Granata

Per sollecitare lo sblocco le vicende dei mancati pagamenti di ECP ed UT, CGIL ha scritto al Direttore del Personale di ENI, Claudio Granata. Alleghiamo il testo e, se non otterremo risposta, provvederemo ad interessare alla materia anche l'Amministratore Delegato per ricercare una soluzione ad un palese ingiustizia.

FILCTEM CGIL Eni Upstream

San Donato Milanese, 30.5.2017

Att.ne Eni SpA
Claudio Granata
Fabrizio Proietti

Eni Upstream
Alberto Bonettini
Serra Bruno
Barone Maria Giulia

Oggetto: sollecito risoluzione problematiche consolidamento Premio di Partecipazione (ECP/UT)

Egregi,

I delegati CGIL Upstream hanno provveduto in questi mesi a segnalare più di 200 casi individuali di lavoratori che, avendo operato all'estero, non hanno ricevuto alcun consolidamento del Premio di Partecipazione. Costoro subiscono perdite salariali annue comprese tra 1650€ e 2600€ annue circa a seconda dell'inquadramento.
Questo è avvenuto perché avete deciso di firmare un accordo senza convocare le RSU interessate nonostante il tavolo fosse di secondo livello.
Riteniamo che avere operato all'estero non possa diventare un elemento discriminante negativo. Infatti, chi ha operato presso le consociate, è stato distaccato da questa sede proprio per contribuire a quel risultato aziendale che si è deciso di consolidare. Peraltro l'indice utilizzato per la produttività è la produzione mondiale in Kboe/giorno ed è innegabile che una percentuale superiore all'80% dell'intero valore sia di provenienza estera e quindi frutto anche del lavoro degli espatriati.
Al tavolo sindacale aziendale ci è stato specificato che si sarebbe provveduto a rivalutare il problema in sede di rinnovo dell'impianto quadriennale ma, ad oggi, nulla è accaduto. Siamo a disposizione per discutere e cercare soluzioni in qualsiasi momento aprendo un tavolo che coinvolga la RSU per discutere delle specificità locali.

Cogliamo l'occasione per sollecitare una soluzione anche per le seguenti casistiche:
Corso di formazione per il perfezionamento della conoscenza linguistica: i destinatari del corso hanno perso un'importante percentuale di salario senza che vi sia stata compensazione alcuna. Il corso di lingua previsto in accordo non è mai stato attivato benché sia trascorso un anno. Vi sollecitiamo quindi al rispetto dell'accordo firmato.
Lavoratori in part-time: riteniamo che l'attuale situazione discrimini chi ha utilizzato l'istituto del part-time nel 2013 rispetto ai lavoratori che invece ne hanno chiesto l'utilizzo nelle altre annate. Una assurdità che va rimossa. Anche chi si è avvalso di questa forma di contratto in passato viene penalizzato.
Quota 15% ECP in Fondenergia: chi non era iscritto alla Previdenza Integrativa non ha ricevuto e continua a non ricevere una parte dell'ECP, nonostante non vi sia alcuna specifica in merito nell'accordo. Servono chiarimenti per capire se saranno accantonati per essere versati in caso di iscrizione nonché cosa succede per chi non intenda iscriversi.
Cambi di Area Business: non è stata effettuata alcuna compensazione per i cambi avvenuti durante il 2013.
Premi 2014/2015 pagati su categorie 2013: questa fattispecie non è stata definita negli accordi nonostante i contenziosi aperti da maggio 2015 e mai chiariti. Purtroppo poi anche su ECP e UT, che sono stati pagati in base alla categoria del 1.1.2014. L'assurdità di questa decisione è palese e va rivista.

Attendiamo riscontri urgenti in materia.
Distinti saluti
Delegati CGIL Upstream