



Anno 13 - n° 252 – 9 aprile 2014 - Notiziario a cura dei delegati RSU Eni E&P di San Donato Milanese: Angolani, Bellidori, Dispinseri, Fossati, Guzzon, Impalà, Loriga, Maragliuolo, Mazzoni, Morganti, Moscatelli, Omini, Pagliari, Picciotto, Reverberi, Tavernar, Violanti.

Chiusure collettive 2014

ENI ha convocato le RSU in data 4 aprile 2014 per proporre un accordo di chiusura collettiva per 7 giorni di cui 3 con ROL e 4 con ferie individuali.

Le date proposte sono 2 maggio (1 giornata di ferie), 27 giugno (1 giornata di ferie), 31 ottobre (1 giornata di ROL), 5 dicembre (1 giornata di ROL), 24 dicembre (1/2 giornata di ferie), 29 dicembre (1 giornata di ROL), 30 dicembre (1 giornata di ferie) e 31 dicembre (1/2 giornata di ferie).

La RSU ENI E&P si è resa disponibile a firmare un accordo che contempra la chiusura per le sole 3 giornate di ROL previste dall'accordo sull'orario di lavoro del 25 novembre 2011, purché le stesse siano collocate in periodi di ponte concomitanti con chiusure scolastiche (Natale o Pasqua).

Per quanto riguarda le ferie, non essendoci date praticabili, la RSU ENI E&P ritiene opportuno lasciare ai lavoratori la libertà di scelta nell'utilizzo.

L'incontro si è chiuso con un nulla di fatto; l'azienda ha rinviato ad una nuova data prevista per il 16 aprile 2014. Vi terremo informati.

Policy estera piano industriale e relazioni industriali

Nel mese di ottobre 2013, ENI E&P aveva avviato un confronto con i sindacati sul piano industriale della divisione in Italia e nei distretti presentando alcune novità in materia di contratto estero (dual career, nuova disciplina per i biglietti ed i trasporti, politica di impiego per il partner al seguito ed introduzione dello status contrattuale "unaccompanied"). Tutto lasciava finalmente sperare in un dialogo su argomenti delicato quali impiego estero e internazionalizzazione della società.

Da dicembre però la questione ha subito un brusco arresto; l'azienda non ha illustrato nulla in merito al piano industriale della sede e alla situazione estera. Addirittura si è rifiutata di firmare un verbale di incontro in cui segnalare gli argomenti che la RSU ha sollevato al tavolo; è giunta persino a negare le evidenze, dichiarando che il top management non è Londra ... siamo male informati ...

Non solo non si fanno accordi aziendali, ma si censurano persino i contenuti delle discussioni !!!

Una simile situazione non ci era mai capitata; mai il livello delle relazioni sindacali in azienda è stato così basso, segno di una totale mancanza di autonomia della divisione e di un accentramento totale ed asfissiante di tutte le politiche del personale su ENI Corporate di Roma. Peccato che Eni Corporate non abbia la minima idea delle peculiarità che comporta guidare una società come la nostra, che deve spendersi in un mercato internazionale ed avere elasticità e trasparenza per "attirare e tenersi ben stretti" i tecnici.

Invece ci stiamo trasformando in una specie di "ministero del petrolio" in cui tutto è deciso da Roma, uguale per tutti e tutti devono adeguarsi anche se quanto si impone è assurdo e spesso contraddittorio (vedi le difficoltà nei passaggi a quadro, le assurde politiche ed i controlli sulle trasferte, la pianificazione delle ferie, tanto per citare solo alcune delle ultime "genialate" ...).

Ciò detto, dal momento che alla RSU i bavagli non piacciono, pubblichiamo quanto chiesto all'azienda in materia. Premettiamo che sull'estero è oramai da parecchi anni che l'azienda procede unilateralmente, tutela solo i propri interessi e vede nei rappresentanti dei lavoratori solo un fastidio. In questo modo però espone i lavoratori stessi a gravi rischi personali, specie in materia fiscale. L'azienda non ha mai voluto aprire alcun vero confronto su problemi collettivi quali lo stato degli uffici e/o dei cantieri, sicurezza e procedure di evacuazione e gestione delle emergenze, utilizzo spesso spregiudicato di consulenze e lavoratori internazionali, orari e turnazioni, calcolo del TFR, INAIL ed infortuni avvenuti all'estero, modalità e garanzie di sospensione contrattuale a fronte di malattia, nonché in materia di trattamento dati sanitari ai sensi della privacy.

Per non parlare, tra l'altro, della totale opacità nelle modalità di determinazione della retribuzione estera per chi parte e nel riconoscimento del giusto inquadramento per chi opera in consociata oramai da anni, spesso in posizioni con evidente responsabilità operativa.

Anche le lettere e i suggerimenti inviati da noi negli ultimi 3 anni non hanno sortito alcun effetto.

Si aggiunga, infine, che l'apertura di una procedura di mobilità con incentivazione all'esodo ed utilizzo degli ammortizzatori sociali a carico della collettività, non può tradursi nella sostituzione di chi esce con lavoratori EIRL che percepiscono a parità di prestazione stipendi tripli e "benefits" importanti, quali casa e auto pagate. In esteso riportiamo quanto avremmo voluto verbalizzare; invieremo il testo alle Segreterie Nazionali sollecitando la convocazione di un tavolo nazionale dove discutere le questioni nel più breve tempo possibile.

- **Determinazione delle retribuzioni estere e degli inquadramenti:** sappiamo che lo stipendio estero è determinato moltiplicando lo stipendio annuo lordo italiano (RAL) per coefficienti legati a paese ed attività che si dovrà ricoprire. Nessuno tuttavia ha mai discusso collettivamente di questi coefficienti, né l'ufficio personale estero ha mai pensato di rendere pubbliche le tabelle. Inoltre, a fronte di mansioni sempre più elevate e di responsabilità, non si adeguano di conseguenza gli inquadramenti italiani. Ne deriva che lavoratori che hanno svolto all'estero attività di "superintendent", capo campo, capo dipartimento, gestendo anche centinaia di lavoratori, al loro ritorno in Italia non si vedono neppure riconosciuto il passaggio a quadro e debbano addirittura sudare per ottenere la categoria 2. Mancano poi, nonostante promesse a fronte di nostre documentate richieste, le tabelle relative all'ammontare delle indennità di trasferta estero sia città che cantiere, che spesso risultano inferiori a quelle italiane. La situazione è che attualmente un lavoratore inviato all'estero sa quanto verrà pagato solo quando legge la busta paga e non ha alcun riferimento con cui valutare se è stato correttamente retribuito.
- **"International Mobility Policy":** questa documentazione che norma tutte le fasi del contratto estero e può essere utilizzata per chiarire eventuali contenziosi, non viene consegnata agli espatriati. L'accordo nazionale è sfociato in un ulteriore testo unilaterale, pubblicato da ENI sul sito intranet, molto meno dettagliato della suddetta International Mobility Policy e che non definisce nulla in materia di retribuzioni, orari di lavoro, malattie, viaggi, turnazioni e spettanze in caso di invio o rientro da contratto. Chiediamo di poter discutere la vera "Mobility Policy".
- **Turnazioni:** alcune sedi particolarmente disagiate comportano l'applicazione di turnazioni (28 giorni di lavoro alternati a 28 di riposo o 28/35 o 6 settimane alternate a 2/3 settimane di riposo). Questi trattamenti, che a prima vista sembrerebbero assai vantaggiosi, non sono tuttavia comprensivi di ferie e festività, comportano l'imposizione surrettizia di 12 ore di lavoro e spesso anche l'obbligo di effettuare alcuni riposi in cantiere senza poterli cumulare in un'unica soluzione. Fatti i dovuti conti, pertanto, le turnazioni Italia sono più vantaggiose di quelle estere. Riteniamo opportuno verificare la durata dei turni giornalieri, reintroducendo le ferie e le festività. Riteniamo inoltre necessario trovare una soluzione ben definita per segnalare ad INPS le attività effettuate in turnazione e che danno luogo ai benefici pensionistici previsti per i lavori usuranti.
- **Problemi fiscali:** il meccanismo ideato nel 2002 di anticipo IRPEF da parte aziendale in cambio della cessione del credito da doppia imposizione fiscale ha mostrato con il tempo delle pecche. L'introduzione di Deloitte & Touche ha comportato uno scarico di responsabilità da Eni a consulente e lavoratore. Eni non compila più alcuna nota sul CUD mettendo in difficoltà i lavoratori che si vedono rifiutare l'assistenza del CAF. All'atto della partenza ENI chiede anche di sottoscrivere della documentazione poco trasparente in cui non si esplicita il cambio tra anticipo e credito da doppia imposizione fiscale e si chiede la restituzione dell'intero anticipo (documento denominato "richiesta anticipo"). A fronte della richiesta di anticipo IRPEF, viene restituita una seconda lettera a firma del locale General Manager dove è pretesa firma per accettazione, e nella quale si chiede di siglare una cessione di credito preventivo a favore di ENI Spa in caso di eventuali generici contenziosi con la consociata estera, nonché l'assenso esplicito per consentire, in caso di dimissioni del lavoratore, all'ENI di recuperare eventuali crediti di imposta rivalendosi sul TFR accantonato e sulle competenze di fine rapporto. Riteniamo si tratti di clausole vessatorie da eliminare. Attraverso un ulteriore testo si richiede al lavoratore che deve espatriare di firmare a suo nome un "ordine" all'azienda per il recupero tramite conguaglio del credito d'imposta da doppia imposizione fiscale (documento denominato "richiesta conguaglio fiscale"). La lettera precisa che la domanda è effettuata in base ad allegata documentazione, mai fornita all'atto della firma!!!. Firmando questo documento il lavoratore si assume in prima persona davanti al fisco italiano l'onere del recupero da doppia imposizione, adducendo di possedere la documentazione del fisco estero relativa alla definitività delle imposte prima ancora di aver effettuato la prestazione estera e senza che l'azienda abbia consegnato le ricevute, esponendosi a multe in caso di controlli. Chiediamo di annullare o modificare la documentazione fiscale proposta alla firma dei lavoratori. Per quanto riguarda le ricevute fiscali, il consulente D&T consegna documentazioni che talora non sono considerate idonee dalle Agenzie delle Entrate, competenti per territorio, perché non riportanti il timbro e la firma del fisco estero, non tradotte né vidimate. Spesso la documentazione è consegnata solo in caso di contestazione da parte dell'Agenzia delle Entrate. Chiediamo di consegnare con precisione e sollecitudine la documentazione corretta. Infine, nel verbale di incontro del 2003 sulla materia fiscale, l'azienda aveva dichiarato che avrebbe evitato la doppia imposizione fiscale. Eni ha rispettato l'accordo fino al 2005; poi ha unilateralmente deciso di trattenere dalle competenze estere del lavoratore l'Irpef Regionale e Comunale, applicando quindi una doppia tassazione a carico del lavoratore.
- **Problemi contributivi:** la retribuzione convenzionale su cui si calcolano i contributi è direttamente proporzionale all'inquadramento e alla retribuzione effettiva dichiarata in Italia. Tuttavia per impiegati ed operai sono previsti dei tetti di contribuzione massima che provocano penalizzazioni consistente in fatto di imponibile contributivo, con danni anche superiori a 30.000€. Questo avviene massimamente per i turnisti, gli operai e per gli impiegati con stipendi elevati, nonché nel caso dei lavoratori assunti estero che in genere sono inquadrati in livello 6 CREA 0. Abbiamo chiesto ad ENI di intervenire sulle retribuzioni italiane prima della partenza per ovviare a questi problemi ma nessuno ci ha mai risposto.
- **Conti esteri:** in molti paesi le consociate obbligano i lavoratori all'apertura di conti esteri. Questa pratica, sicuramente comoda per l'azienda consociata e talora necessaria, espone il lavoratore a rischi fiscali che spesso non vengono adeguatamente spiegati. Le regole riguardanti i patrimoni detenuti all'estero da cittadini fiscalmente residenti in Italia prevedono l'obbligo di compilazione e consegna del quadro RW del Modello Unico (ovvero il cosiddetto "Monitoraggio Fiscale") per giacenze superiori ai 10.000 € al 31 dicembre, denunciando anche i singoli trasferimenti da e per l'Italia. Inoltre, in caso di maturazione di interessi, è obbligatoria anche la compilazione del quadro RM con conseguente pagamento del differenziale di imposta. Salvo un paio d'eccezioni (Norvegia e UK), le consociate non forniscono alcuna assistenza né spiegazione in merito, limitandosi ad obbligare il lavoratore all'apertura di un conto locale. Si richiede pertanto di fornire adeguata assistenza in tutti quei paesi in cui sussiste tale usanza di apertura di un conto d'appoggio.
- **Calcolo TFR e quote Fondenergia:** la sentenza n°3374 dell' 11 febbraio 2009 ha affermato in modo chiaro che l'intera indennità estera correlata alla professionalità indispensabile per prestare la propria attività in un paese

straniero è computabile nel trattamento di fine rapporto. A fronte di ciò la RSU ha chiesto all'azienda di provvedere al ricalcolo degli accantonamenti ottemperando alla sentenza. Per tutta risposta l'azienda ha deciso di far firmare agli espatriati delle liberatorie in materia, evitando di fatto qualsiasi confronto o risoluzione del problema. Riteniamo che gli istituti vadano proporzionati almeno alla retribuzione convenzionale sulla quale sono calcolate tasse e contributi.

- **Assistenza Sanitaria e Assicurativa:** tutti i contratti esteri prevedono un massimale di 45 gg. di assenza per malattia, oltre i quali ENI può sospendere il contratto estero. Non sono chiare però le modalità di certificazione di eventuali inidoneità che non rispondono alle regole delle leggi italiane vigenti (Dlgs81/2008) nemmeno nei casi di infortunio sul lavoro, nonostante i lavoratori abbiano aperte delle posizioni estere INAIL. Benché infatti le visite siano svolte in San Donato e dai medesimi medici competenti utilizzati per i lavoratori italiani, le stesse sono gestite dall'unità SAL che non effettua nemmeno la basilare comunicativa scritta relativa ad inidoneità o limitazioni. In questo modo regna il più totale arbitrio nelle inidoneità e nelle sospensive di contratto senza che il lavoratore possa opporsi secondo le leggi italiane attivando ricorsi presso l'ASL competente. Chiediamo di chiarire il ruolo di SAL ed applicare i dettami del Dlgs 81/2008.

Abbiamo poi riscontrato la totale mancanza di copertura assicurativa per rischi e danni connessi a profilassi vaccinatoria, peraltro obbligatoria per l'invio in paesi a rischio. Non è chiaro se l'assicurazione extraprofessionale per gli infortuni sia la medesima pagata dai lavoratori a Padana/Helvetia o se vi sono integrazioni e altri interventi.

- **Sicurezza personale e procedure di gestione delle emergenze:** nonostante le recenti vicende che hanno riguardato il Nord Africa, molti lavoratori di siti remoti ci hanno segnalato di essere ancora senza comunicazioni e senza internet. In numerosi siti non viene data alcuna informativa preventiva su eventuali modalità di evacuazione dal paese, né pare esserci un piano preciso. Riteniamo indispensabile rivedere la situazione dei paesi più a rischio, creando uno staff di sicurezza dedicato che organizzi i piani di evacuazione, effettui esercitazioni periodiche ed informative, definisca con precisione i compiti di ciascuno ed i punti di ritrovo in caso di pericolo. Inoltre non è più possibile che, nell'era dell'informatica, vi siano ancora dei lavoratori espatriati senza postazione internet e non in grado di comunicare né con i colleghi né con le loro famiglie.

Infine la logistica e i trasporti: avevamo sollecitato ad una profonda riflessione sulla questione dopo quanto accaduto in Pakistan, dove 21 colleghi sono morti senza che vi siano ancora spiegazioni ufficiali ed in Libia, dove mancavano i mezzi per riportare a casa i lavoratori dai campi. Dobbiamo ricreare dei presidi in loco, effettuare audit continui sui trasporti interni in appalto a "contractors" locali, evitando compagnie e mezzi insicuri e preferendo mezzi propri, dove possibile.

- **Lavoratori a tempo determinato assunti per l'invio all'estero:** in numerose consociate lavorano italiani assunti direttamente per l'invio all'estero, cui ENI E&P paga i contributi, anticipa IRPEF Nazionale in cambio del credito di imposta e gestisce modalità di impiego e carriere da San Donato attraverso i presidi delle famiglie professionali e del personale estero presso le consociate. Da pareri in merito espressi da diverse Direzioni Regionali del Lavoro, questi lavoratori sono in tutto e per tutto dipendenti Italia in regime di contratto a termine. A fronte di ciò chiediamo parità di trattamenti in materia di maturazione TFR, diritto a ricollocazione in Italia in caso di rientro nonché conferma a tempo indeterminato nei casi di superamento dei 36 mesi di utilizzo con uno o più contratti.
- **Recupero crediti presunti in nome e per conto di consociate estere:** a numerosi lavoratori sono state effettuate trattenute di quote retributive o differenze per prestiti, anticipi o versamenti in conto stipendio, talora con retroattività superiori all'anno previsto per legge, su richieste spesso non chiaramente motivate di consociate estere. Per queste situazioni riteniamo sia opportuna una informazione preventiva corredata di calcoli e un assenso esplicito da parte dell'interessato prima di procedere a recuperi su competenze Italia.
- **EIRL e mobilità:** l'utilizzo di ammortizzatori sociali non crediamo sia compatibile con l'inserimento in azienda di lavoratori non sottoposti a contratto nazionale, che guadagnano stipendi tripli rispetto agli analoghi italiani e godono di benefits consistenti (casa ed auto pagata). L'utilizzo di lavoratori EIRL Ltd si è diffuso negli ultimi anni in modo da noi considerato non accettabile. La loro presenza in E&P di San Donato Milanese supera il 7% della forza lavoro complessiva (140 lavoratori circa); spesso hanno salari superiori ai loro "tutors" nonché ai responsabili stessi, in qualche caso occupano posti in gerarchia aziendale!!! Non comprendiamo che tipologia contrattuale applichino, dal momento che il rapporto di lavoro presenta tutte le caratteristiche di una somministrazione lavoro ma EIRL Ltd non è una compagnia autorizzata a fornire lavoro interinale, almeno in Italia. Non è presente una struttura societaria organizzata ed autonoma, i lavoratori fanno spesso parte della normale struttura aziendale, utilizzano mezzi aziendali di ENI E&P per le loro attività ed effettuano la medesima attività dei normali assunti a contratto Italia, applicando gli stessi orari, pausa pranzo in mensa compresa. Originariamente la loro presenza era spiegata perché portava nuove conoscenze ed esperienze da noi non presenti; in realtà poi abbiamo visto che molti di loro sono alle prime esperienze di lavoro. Ci è stato allora detto che venivano preparati da noi per poi essere inviati all'estero in posti dove gli italiani non vogliono andare; in realtà molti di loro hanno rifiutato esteri scomodi. Ultimamente ci è stato riferito che alcuni di loro in realtà farebbero parte di programmi di formazione concordati con le consociate estere. Chiediamo quindi l'applicazione di una moratoria totale sulle assunzioni EIRL durante il periodo di mobilità ed una nazionalizzazione delle posizioni riducendole ai soli ruoli che saranno dimostrati come tecnicamente non sostituibili da analoghe assunzioni italiane e limitando la durata dei contratti ad un massimo di 36 mesi. Si ritiene opportuno definire dei tetti massimi di presenza e conoscere la percentuale di lavoratori esteri inseriti in programmi di training e quanti invece sono considerati esperti. Per questi ultimi, si chiede di verificare concretamente che effettuino dei passaggi di know-how.
- **Trasferte estero:** La procedura trasferte per i lavoratori impiegati che si recano all'estero, prevede la tariffa economy per tutte le destinazioni. Chiediamo che venga stabilita la tariffa business almeno per i viaggi con più di 4 ore di volo.