

## Premio di Partecipazione 2016

### Consolidamento (ECP) ed Una Tantum

In data 8 giugno 2016, Eni Roma e le Segreterie Nazionali hanno siglato un secondo accordo ad interpretazione del testo del 18 maggio 2016. L'intesa è stata siglata senza delegazioni RSU, metodo che si è già rivelato essere inadatto ad affrontare materie di secondo livello. **Sarebbe stato più utile ed efficace demandare alle singole RSU la verifica e l'interpretazione del primo accordo perché avrebbe permesso di cogliere le specificità di ogni singola realtà aziendale.** Ma a quanto pare, dagli errori non si impara mai...

Detto questo, il nuovo testo rivede Una Tantum ed ECP inserendo anche alcune novità:

- ✓ i contratti esteri effettuati nel 2013 saranno considerati presenza nella determinazione di UT e ECP solo se negli anni dal 2008 al 2012 e 2104/2015 il lavoratore avrà operato in sede per almeno il 60% del periodo complessivo;
- ✓ chi nel 2013 era part-time avrà UT e ECP completi se ha lavorato full-time nel periodo 2008-2012 e 2014/2015;
- ✓ i congedi straordinari e parentali (ex maternità facoltativa) effettuati nel 2013 saranno considerati presenza ai fini dell'erogazione;
- ✓ il pagamento di ECP con arretrati e correzioni delle Una Tantum slitta da giugno a luglio. Come previsto i pagamenti saranno riferiti alla categoria di gennaio 2014;
- ✓ Le anomalie relative a categorie di riferimento errate e mancati riproporzionamenti in dodicesimi del premio ENI di riferimento saranno sanate essendo errori di calcolo.

**Il nuovo accordo non risolve i problemi degli assunti dal 2013 in poi;** per gli assunti 2013 potranno esserci alcuni ricalcoli relativi all'Una Tantum ma chi è stato assunto dal 1.1.2014 non godrà di alcun consolidamento. Serve quindi ricercare una soluzione a livello locale che sistemi la vicenda, specie alla luce del fatto che queste nuove leve sono state particolarmente danneggiate dall'azzeramento degli scatti di anzianità e molti di loro ricadono anche nell'assunzione senza Articolo 18 prevista dal Jobs Act.

La RSU Upstream ha ricevuto **210 mandati** da lavoratori assunti dal 2013 ed ha chiesto un incontro urgente ad ENI Upstream per affrontare e compensare questa discriminazione.

**Ci attendiamo un intervento aziendale che trovi delle forme di compensazione che permettano il superamento delle rigidità introdotte dall'intesa nazionale.**

Inoltre, sempre a fronte di oltre un centinaio di mandati personali ricevuti, la RSU Upstream ha chiesto di affrontare anche le seguenti problematiche:

**Lavoratori all'estero nel 2013:** riteniamo che chi ha lavorato all'estero per l'azienda debba avere diritto al consolidamento del Premio (ECP) indipendentemente dall'anno in cui è stato distaccato. La condizione di distacco infatti potrebbe al limite influenzare l'erogazione annuale ma non può introdurre discriminazioni basate su una sola annualità rispetto ai consolidamenti definitivi. Aggiungiamo che l'accordo lascia aperti margini interpretativi, quali ad esempio la valutazione dei mesi per chi è stato assunto dopo il 2008 (ad oggi 44 mandati diretti ricevuti).

**Part-time:** la clausola introdotta è estremamente penalizzante rispetto a quella prevista per l'estero (ad oggi 8 mandati ricevuti).

**Cambi area di Business 2013:** gli accordi hanno sanato e ristrutturazioni collettive 2014 ma non dicono come affrontare la situazione di chi ha cambiato area professionale nel 2013 (ad oggi 3 mandati ricevuti).

**Cambi categoria nel 2015:** si intende provare a recuperare le 57 casistiche sollevate.

**Fondenergia:** come si intende comportarsi relativamente ai pagamenti? E come ci si regolerà per chi non ha aperta una posizione nel fondo previdenza integrativo?

Oltre a questi, vi sono poi i controlli da effettuare sui ricalcoli di Una tantum per errori di categoria e/o di riparametrazione dei dodicesimi che riguarda altri 48 mandati complessivi.

**E' chiaro che, su tutte queste situazione, ci attendiamo da parte aziendale un confronto che porti a soluzioni condivise.**

## Quale Welfare?

La RSU sta occupandosi del cosiddetto "welfare contrattuale", ovvero quegli istituti previsti da contratto e che costituiscono un'aggiunta rispetto al salario propriamente detto.

In primis ci preme segnalare che, a seguito di quanto disposto in materia di detassazione del welfare aziendale dalla nuova Circolare Agenzia delle Entrate 28E di giugno 2016, andrebbe verificato se è possibile **detassare i contributi gratuiti aziendali agli iscritti FASEN, FASIE e Padana/Helvetia**, che invece l'azienda sottopone a tassazione tra gennaio e aprile di ogni anno. Se ne ricaverebbe un discreto beneficio monetario.

Rispetto al **FASIE**, ovvero l'assistenza sanitaria integrativa, abbiamo raccolto numerose lagnanze circa un **allungamento dei tempi di pagamento** nonché una **scarsa chiarezza sulle causali di blocco dei rimborsi** da parte gestore Previnet. Spesso poi nel sito non si specifica il motivo del blocco e l'eventuale documentazione aggiuntiva necessaria, obbligando i lavoratori ad estenuanti "maratone telefoniche" attraverso il call center. Abbiamo quindi chiesto uno specifico intervento regolatore alla componente sindacale del Consiglio di Amministrazione.

Abbiamo colto l'occasione per chiedere un incontro sulla necessità di **adeguare la convenzione** in quanto non più in linea con le offerte della concorrenza privata. In particolare l'articolo 11 del Regolamento FASIE esclude interventi ormai regolarmente riconosciuti anche ai fini fiscali, quali terapie psicologiche, chiroterapiche, massoterapie, fisioterapie, cure termali, spese non appartenenti alla medicina convenzionalmente riconosciuta o tradizionale, agopuntura, correzione miopia ed astigmatismo. Così come non è possibile personalizzare l'offerta dei rimborsi aggiungendo od escludendo delle fattispecie, come previsto da numerose assicurazioni private. Alcuni dei limiti massimi paiono inoltre superati dai tempi, in quanto non ritoccati da almeno 25 anni. Vi terremo informati su eventuali esiti.

Ci siamo quindi interessati a **Assicurazione Padana/Helvetia** perché si lamentano assenza di risposte, tempi lunghissimi per lo smaltimento delle pratiche, mancanza di qualsiasi confronto circa l'entità dei risarcimenti, necessità di forzare legalmente o attraverso gli enti di controllo assicurativi anche per ottenere semplici ricevute delle pratiche. Dal momento che la Polizza è intestata ad ENI, chiediamo che venga individuato un **riferimento aziendale che tratti con Padana /Helvetia** e a cui si possano rivolgere i lavoratori per informazioni, pratiche e discussioni.

Chiediamo inoltre che tale funzione aziendale possa svolgere anche funzioni di **Commissione Arbitrale** per evitare inutili strascichi giudiziari.

Inoltre la Polizza Padana/Helvetia copre anche gli **espatriati** da eventuali incidenti professionali; chiediamo che, essendo parte del contratto estero, sia posta interamente a carico aziendale.

Segnaliamo inoltre l'assenza di una modulistica di esplicita adesione per i neoassunti, né l'assenza di alcuna comunicazione in occasione di cambi radicali relativi alla polizza e alla sua gestione. Riteniamo che **l'adesione debba essere esplicita** e che, in caso di cambi di condizione radicale, ogni beneficiario debba ricevere un **avviso di chiarimento sulle modifiche apportate**, prevedendo anche clausole di recesso. In particolare non ci risulta che ciò sia avvenuto in occasione del cambio tabelle di risarcimento infortuni di riferimento da lavorative a biologiche, né quando vi fu il passaggio di proprietà da Eni ad Helvetia, né in occasione della decisione di far pagare ai lavoratori tasse e contributi sulla quota aziendale con conseguente aumento implicito dei costi anche consistente.

Rammentiamo infine che, in data 29.10.2015, avevamo chiesto senza ottenere risposte, dei chiarimenti in merito alla **piena copertura di infortuni da incidenti automobilistici** con invalidità del conducente auto da parte della polizza Extraprofessionale Padana.

Infine sarebbe da comprendere con chiarezza il funzionamento dei **Prestiti Aziendali a Tasso Agevolato** garantiti da Fondenergia, TFR e FASEN. L'azienda, avendo siglato un accordo sindacale per la regolamentazione dell'istituto, dovrebbe garantire il plafond necessario per gli stanziamenti richiesti. Invece ultimamente i lavoratori lamentano che i soldi stanziati non coprono le richieste e allungano notevolmente i tempi di ottenimento, spesso rendendo inutile la richiesta. Chiediamo di chiarire con precisione quale sia l'entità annualmente stanziata a livello aziendale e territoriale e quali i metodi di riconoscimento e distribuzione dei soldi. Spesso infatti l'incertezza nei tempi costringe i lavoratori a rivolgersi altrove, con costi elevati e rendendo vane le intese sottoscritte.