

Anno 19 - n° 322 - 17 maggio 2021 - A cura delegati RSU NR, GGP & EGEM di San Donato Milanese - Angolani Roberto; Armillei Fabio; Bandegiati Stefania; Colleoni Luciano; De Benedettis Vito; Grossi Cesarina; Folcini Fabio; Fossati Stefano; Guzzon Giorgio; Lanza Ruggero; Loriga Gianluca; Magliulo Pasquale; Mazzoni Gianluca; Moscatelli Carlo; Orru' Patrizia; Pagliari Francesco; Perfetto Giacomo; Picciotto Riccardo; Salvadeo Marco; Scazzariello Raffaele; Tavernar Davide.

Iniziative aziendali – valutazione MBO e pianificazione ferie

La RSU ribadisce la propria contrarietà ad due iniziative unilaterali aziendali, mai discusse con le competenti rappresentanze ed applicate in settori cruciali della vita aziendale. Ci riferiamo in particolare a:

1. pianificazione ferie: lo strumento informativo su PAS non è da considerarsi obbligatorio. Segnaliamo che non vi sono date limite di pianificazione né obblighi di alcun tipo negli inserimenti. Il CCNL è l'unico testo di riferimento ed invita i lavoratori ad effettuare le ferie standard annuali entro dicembre, senza obbligo alcuno per le spettanze arretrate. Invitiamo i lavoratori ad inserire solo le ferie certe, senza fretta e limiti di tempo.
2. sistemi di valutazione: l'azienda anche quest'anno ha inventato un nuovo sistema di valutazione delle prestazioni lavorative, ovviamente senza dividerlo con nessuno. Naturalmente se ne guarda bene dall'applicare quanto previsto a CCNL, ovvero il sistema CREA. La differenza è evidente; con il CREA a giudizio positivo corrisponde promozione. Con il sistema aziendale sappiamo come va a finire ...

La RSU rammenta che tali iniziative sono unilaterali, non vincolanti né obbligatorie. Invita invece l'azienda al rispetto del contratto in materia di CREA.

Premio di partecipazione 2020 Erogazione maggio 2021 e welfare

In data 13 maggio 2021 è stato definito il premio di partecipazione ENI relativo al 2020. **Dobbiamo purtroppo riscontrare come le cifre erogate siano molto basse.** Certamente l'anno che abbiamo trascorso non è stato facile ed è vero che, chi gode del consolidamento in busta di parte della cifra degli anni scorsi tramite l'istituto dell'ECP, può in parte compensare. Tuttavia è urgente un profondo ripensamento dello strumento. Gli assunti post 2015 e chi, per sventura, non ha avuto il diritto al consolidamento perché all'estero, percepiscono un premio di risultato che sicuramente non è in linea con i guadagni di una multinazionale come ENI. Questa discussione sarà sviluppata in sede di rinnovo dell'accordo quadriennali, ormai scaduto. Queste comunque le cifre che saranno erogate ai lavoratori di San Donato delle realtà NR, GGP e EGEM:

Premio di Partecipazione 2020 Erogazione Maggio/Giugno 2021		
Categoria	Totale	Valore della singola tranche
1Q	3.046,66 €	1.523,33 €
2	2.863,85 €	1.431,93 €
3	2.437,33 €	1.218,67 €
4	1.949,86 €	974,93 €
5	1.645,20 €	822,60 €
6	1.218,66 €	609,33 €

Anche quest'anno sarà possibile conferire in "opere e servizi di Welfare" una parte del Premio di Partecipazione. Tale conferimento è volontario e potrà riguardare fino metà della cifra prevista.

Per decidere con consapevolezza, è necessario considerare che le cifre erogate saranno parzialmente defiscalizzate; pertanto saranno sottoposte a contribuzione (aliquota 9,49%, dimezzata per gli apprendisti) e **tassazione agevolata del 10%**. Questo vale per tutte le modalità di erogazione del premio in busta (tranche unica o due tranches per chi utilizza l'opzione welfare). Questa possibilità sarà garantita per tutti i lavoratori che hanno percepito un imponibile per l'anno 2020 non superiore ad 80000€ e solo fino alla soglia massima di € 3000 lordi. Stante l'entità ridotta della cifra che verrà erogata a maggio 2021, quest'anno tutte le categorie potranno godere del beneficio praticamente per l'intero importo, con l'esclusione di 46€ per i quadri.

Chi ha segnalato entro fine aprile la volontà di percepire a maggio l'intero premio, avrà pertanto erogata la somma contribuita al 9,49% e quindi tassata al 10%. Chi invece non ha esercitato tale opzione potrà decidere se optare per l'opzione welfare ed avrà il premio saldato in due momenti distinti:

- nel mese di maggio verrà versato metà dell'ammontare che sarà sottoposto a contribuzione (9,49%) e tassazione ad aliquota separata agevolata (10%);
- nel mese di giugno sarà versata la seconda metà della cifra. Entro l'11 giugno sarà possibile destinare una parte o tutta la seconda tranche ad una o più voci di welfare. Le somme non destinate a welfare saranno saldate in busta paga a giugno con la medesima contribuzione e tassazione previste per la tranche di maggio. Le cifre destinate a welfare invece non saranno erogate, ma assegnate alle singole voci prescelte.

Resta una domanda di fondo; conviene l'opzione welfare? Per valutare la convenienza serve considerare diversi fattori:

1. **contributo aggiuntivo del 20%**: tutte le cifre destinate a welfare ed effettivamente spese in queste voci, godranno di un valore aggiuntivo gratuito del 20% che sarà accordato in busta paga a gennaio 2022 e potrà a sua volta essere destinato a welfare entro fine aprile del 2022. Nel caso non si riesca ad utilizzare entro aprile 2022 il contributo aggiuntivo del 20%, lo stesso sarà conferito alla posizione individuale del fondo pensione integrativo. Chi non ha aderito a Fondenergia, deve ponderare bene la scelta per evitare di perdere soldi. Ovviamente va anche considerato che il lavoratore si priva di una parte di salario fresco per avere una somma aggiuntiva versata nell'anno successivo.
2. **decontribuzione**: il premio è contribuito al 9,49% (4,75% per gli apprendisti). Optando per il welfare, l'importo è decontribuito e pertanto il lavoratore risparmia tale trattenuta. Tuttavia anche il contributo aziendale ad INPS non viene erogato e quindi il lavoratore perde un importo contributivo ad INPS, non evidente in busta paga, ma del valore del 23,7%. Sicuramente quindi l'azienda guadagna, mentre il lavoratore ha una perdita contributiva evidente. L'opzione è sconsigliata specie per chi è vicino a pensione ed ha una parte del calcolo nella modalità retributiva.
3. **defiscalizzazione**: gli importi destinati a welfare sono completamente defiscalizzati. Questa opzione è molto vantaggiosa se applicata a cifre sottoposte a tassazione ordinaria, ovvero superiori a 3000€. Al di sotto di questa soglia invece, si risparmia su importi ad aliquota del 10%, già agevolata. Quindi quest'anno potrebbe essere anche conveniente incassare importi di premio come salario in quanto tassati al 10%.

Ciò premesso, andiamo ad analizzare le diverse opportunità:

Fondenergia: destinare il premio al fondo pensione evita di pagare 10% di tasse ed il 9,49% di contributi e consente di guadagnare il 20%; in totale un beneficio di circa il 39,5%. La cifra aggiuntiva inoltre non rientra nel plafond di 5164,57 €/annui che ognuno può destinare a fondi pensionistici integrativi ottenendone benefici fiscali (deduzione). Come elemento negativo rileviamo la perdita dei contributi INPS di parte aziendale; tuttavia riteniamo che, destinando i soldi ad un istituto di integrazione pensionistica, tale svantaggio sia mitigato.

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). Destinare al pagamento di questo istituto un importo sottoposto a contribuzione del 9,49% e tassazione del 10%, anche considerando il guadagno aggiuntivo del 20%, si otterrebbe un risparmio vantaggio del 39,5% praticamente identico alla deduzione ordinaria in busta paga. Questa formula conviene quindi solo ai lavoratori con un'aliquota marginale del 27%, ovvero a chi guadagna meno di 28.000€ annui.

Piattaforma "Beni e Servizi": questa opzione ha una sua vera convenienza se si è certi di saturare la voce di spesa prescelta. Si consideri infatti che il 20% aggiuntivo sarà calcolato sulla sola cifra spesa, non sull'intera somma destinata alla voce prescelta. Inoltre il 20% aggiuntivo, disponibile da gennaio ad aprile 2021, se non speso, verrà conferito a Fondenergia. Quindi utilizzare la massima attenzione se non si aderisce a Fondenergia, per evitare di perdere soldi.

Buoni acquisto: serve porre attenzione al limite annuo di 258,23€, oltre al quale sono tassati ad aliquota massima. In questa soglia vanno considerate anche altri importi in buoni erogati durante l'anno, quali a titolo esemplificativo il premio tecnologico di Bolgiano o la benzina del venticinquesimo. Quindi attenzione a non superare il limite complessivo!

In generale infine segnaliamo che destinare i soldi del Premio, risparmiando il 19,49% tra tasse e decontribuzione, per acquistare **voci detraibili** al 19% con il 730 (spese mediche, scolastiche ...) rende meno conveniente tale opzione.

RSU sollecita ENI perché richiami gli apprendisti licenziati!

Eni ha affermato che non lascerà a casa nessuno!

No a slogan belli ma vuoti, ma azioni vere e concrete!!

A fronte dell'apertura del contratto di espansione, la RSU ha inviato ad ENI i mandati nominali di 35 apprendisti che operavano come tirocinanti in azienda ed effettuavano un master ai politecnici di Torino e Milano. Costoro erano stati licenziati nonostante l'aggravio sul costo del lavoro fosse minimo. **Alcuni di loro sono stati richiamati in servizio e questo è un ottimo segnale, ma chiediamo ad Eni di provvedere a richiamare quanto prima tutti i lavoratori licenziati**