

Anno 20 - n° 342 - 23 maggio 2022 - A cura delegati RSU NR, GGP & EGEM di San Donato Milanese - Angolani Roberto; Armillei Fabio; Bandegatti Stefania; Colleoni Luciano; De Benedetti Vito; Grossi Cesarina; Folcini Fabio; Fossati Stefano; Lanza Ruggero; Loriga Gianluca; Mazzoni Gianluca; Orru Patrizia; Perfetto Giacomo; Picciotto Riccardo; Porta Nicola; Salvadeo Marco; Scazzariello Raffaele; Tavernar Davide.

Avvio Smart Working

Finalmente, a forza di pressioni, l'accordo sullo SW partirà dal primo di giugno.

Questo è un primo risultato che vede l'applicazione di un accordo sindacale cui riferirsi.

Finalmente questo permetterà di attivare le forme evolute di SW connesse al welfare. La RSU ringrazia anche i lavoratori che hanno aderito all'iniziativa di censimento ed è a loro disposizione per aiuti ed assistenze in caso di discussioni.

Purtroppo, come usa fare da tempo, l'azienda non applica gli accordi, ma li interpreta a modo suo, inserendo in DAM una serie di regolamenti unilaterali che non riconosciamo. Invitiamo ENI ad attenersi ai testi dell'accordo e rimandare le interpretazioni alla Commissione Bilaterale appositamente definita.

Le situazioni più contestate riguardano ad oggi due argomenti:

1. **distribuzione delle giornate:** la RSU non condivide il diktat dei due giorni a settimana applicato come rigido dogma a tutti quanti. L'accordo parla semplicemente di corretta distribuzione concordata con il responsabile. Ciò significa che, caso per caso ed unità per unità, si deve ricercare la migliore conciliazione tra le esigenze professionali e famigliari, perché questo è lo spirito dello Smart Working. Si riporta il testo:

Le giornate di lavoro agile, non fruibili a mezze giornate, devono essere pianificate e concordate con il proprio responsabile garantendo una corretta distribuzione delle giornate nell'arco del mese di riferimento.

2. **Smart Working Summer Kid:** rispetto a questa forma aggiuntiva abbiamo rilevato delle ambiguità circa l'interpretazione della frase "assenza di residuo ferie anno precedente". Noi riteniamo che questa affermazione significhi che nel periodo tra il primo gennaio 2021 e la data di deposito della domanda debbano essere state consumate 25 gg di ferie (o 20 per chi ha meno di 10 anni di anzianità). Ogni riferimento ad obiettivi unilaterali aziendali del PAS è assolutamente estraneo all'accordo come ben visibile nel testo che riportiamo.

Smart Working Summer Kid

- **fino a 5 giorni/settimana per 4 settimane, anche frazionate** da fruire da parte dei genitori di under 16 nel periodo dalla chiusura alla riapertura delle scuole (in assenza di residuo ferie anno precedente e garantendo lo smaltimento di almeno due settimane consecutive di ferie nel periodo di chiusura scolastica), fatte salve esigenze di carattere tecnico organizzativo;

I delegati sono a disposizione per chiarimenti e discussioni con la controparte

Premio di Partecipazione

In data 13 maggio 2022 è stato siglato l'accordo di erogazione per il Premio di Partecipazione maturato nel 2021. Il Premio sarà versato in due rate, maggio e giugno 2022, tranne per chi ha optato per il versamento unico a maggio. Alleghiamo tabella con valori.

Categoria	Valore Rata Maggio e Rata Giugno 2022	Totale	Voci di composizione			
			di cui produttività (100%)	di cui redditività (EbitDA Adj tra 11 e 11,5 G€)	+ 2% per chiusura anticipata obiettivi	2,5% premio di presenza
1Q	1.835,34 €	€ 3.670,69	2.343,75 €	1.167,19 €	70,22 €	€ 89,53
2	1.725,23 €	€ 3.450,46	2.203,14 €	1.097,16 €	66,01 €	€ 84,16
3	1.468,27 €	€ 2.936,55	1.875,00 €	933,75 €	56,18 €	€ 71,62
4	1.174,62 €	€ 2.349,24	1.500,00 €	747,00 €	44,94 €	€ 57,30
5	991,09 €	€ 1.982,18	1.265,63 €	630,28 €	37,92 €	€ 48,35
6	734,14 €	€ 1.468,28	937,51 €	466,88 €	28,09 €	€ 35,81

La rata di maggio 2022 sarà sottoposta a contribuzione (9,49% - 4,75% per gli apprendisti) e quindi a tassazione agevolata del 10%. La defiscalizzazione sarà riconosciuta solo a chi vanta un reddito da lavoro

dipendente dell'anno precedente non superiore a 80.000 € (vedasi reddito imponibile previdenziale nella quinta pagina, casella 4 del CU2022).

La rata di giugno 2022 invece potrà essere:

lasciata ad erogazione nello stipendio. In questo caso avrà il medesimo trattamento della rata di maggio. Si consideri però che la tassazione agevolata vale solo fino a 3.000 € lordi, mentre gli importi superiori saranno sommati al reddito ordinario. Pertanto quadri e categorie 2 pagheranno aliquota di tassazione massima sulle cifre che superano il valore soglia (ovvero 35% o 43% su 450€ e 670€ rispettivamente per categorie 2 e 1).

destinata ad opere e servizi di welfare, utilizzando l'opzione in PAS/Retributivo/Eniflex non appena si renderà disponibile. In questo caso la cifra non sarà versata nello stipendio, ma assegnata alla forma di Welfare prescelta. Tutte le cifre destinate a welfare ed effettivamente spese, godranno di un valore aggiuntivo gratuito del 20% che sarà accordato in busta paga a gennaio 2023 e potrà a sua volta essere destinato a welfare entro fine aprile del 2023. Nel caso lo si utilizzi entro aprile 2023, il 20% aggiuntivo sarà conferito alla posizione individuale di Fondenergia; chi non aderisce sappia che questa scelta può comportare una perdita di soldi.

Le cifre destinate a welfare inoltre saranno de-contribuite e pertanto il lavoratore risparmierà una ulteriore trattenuta del 9,49% (4,75% per gli apprendisti). Tuttavia anche il contributo previdenziale aziendale non sarà erogato e quindi il lavoratore perde una somma versata ad INPS che ha un valore del 23,7%, non evidente in busta paga. Il gioco quindi non sempre conviene; sicuramente 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.

Dobbiamo infine considerare che le cifre destinate a welfare saranno defiscalizzate; tuttavia, fino a 3000€, il premio gode già di una tassazione agevolata del 10% e quindi si risparmieranno “solo” 300€ di tasse.

Un lavoratore in categoria 3, 4, 5 e 6 che destina metà del premio a voci di welfare quindi, guadagna un 20% di bonus sulla cifra spesa, risparmia il 19,49% tra tasse e contributi non versati, ma perde il 23,7% di contributi INPS e la disponibilità di metà della cifra in salario “libero”. A ciascuno la scelta, non è detto che convenga.

Diversa è la situazione per un quadro o per una categoria 2; costoro infatti hanno convenienza a mettere a welfare almeno la parte di premio oltre i 3000€. Questa porzione infatti si somma al reddito ordinario e quindi è tassata al 35% o anche 43%. La destinazione a welfare consente di risparmiare una imposizione INPS + IRPEF tra il 44,5% e il 53,5%, guadagnando anche il 20% aggiuntivo contro una rinuncia della sola quota INPS aziendale (23,7%).

Sempre rispetto al welfare, aggiungiamo alcune note sulle diverse opportunità:

Fondenergia: questa opzione pare nel complesso la più favorevole. Destinare il premio al fondo pensione è semplice, non richiede ulteriori controlli. Si evita di pagare 10% di tasse e 9,49% di contributi, guadagnando il 20%; in totale un beneficio di circa il 39,5%. Inoltre i soldi destinati al fondo pensione con questa modalità, non rientrano nel plafond di 5164,57 €/annui che godono di deduzione fiscale e pertanto, saranno erogati esenti da tassazione. Come elemento negativo rileviamo la perdita dei contributi INPS di parte aziendale, ma tale svantaggio è mitigato perché i soldi sono comunque destinati ad un istituto di integrazione pensionistica. Chi è iscritto al fondo pensione da poco deve anche considerare che potrà chiedere i soldi solo al compimento dell'ottavo anno di iscrizione.

Fasie: francamente il vantaggio che se ne conseguirebbe ci pare nullo. Si consideri infatti che la normale quota FASIE è già dedotta dall'imponibile IRPEF normale, ovvero il lavoratore gode di un beneficio fiscale che varia dal 25% (imponibili fiscali fino a 28000€ annui, si veda pag. 2 casella 1 del CU 2022) al 35% (imponibili da 28000€ a 50000€ annui) fino a 43% (imponibili fiscali oltre 50000€). Destinando al pagamento di iscrizione FASIE un lordo sottoposto a contribuzione del 9,49% e tassazione del 10%, anche considerando il guadagno aggiuntivo del 20%, si otterrebbe un risparmio del 39,5%, di poco inferiore alla deduzione ordinaria in busta paga. Questa formula conviene quindi solo ai lavoratori con un'aliquota marginale del 25%, ovvero a chi ha un imponibile fiscale inferiore a 28.000€ annui (categorie 5 e 6 e qualche caso di part-time).

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, è conferito a Fondenergia; pertanto, se non si aderisce al fondo pensione integrativo, si deve prestare attenzione per evitare di perdere soldi.

Serve porre attenzione anche ai buoni acquisto; questi hanno infatti un limite annuo di 258,23€, oltre al quale sono tassati ad aliquota massima. In questa soglia vanno considerate anche eventuali altre elargizioni, quali a titolo esemplificativo il premio tecnologico di Bolgiano o la benzina del venticinquesimo.

Quindi conviene effettuare questa scelta con 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 dedicarlo all'acquisto di beni e servizi già detraibili al 19% con il 730 (spese mediche, scolastiche ...) rende poco conveniente l'opzione welfare.

Bonus Carburante

La RSU ha chiesto all'azienda l'applicazione del “bonus carburante” di 200€ previsto dal Governo.

Snam Rete Gas ha già provveduto all'erogazione. E noi? Siamo poveri?

Un atteggiamento inaccettabile a fronte degli oltre 5 miliardi di euro di utile nel primo trimestre 2022