



Anno 21 - n° 364 - 24 maggio 2023 - a cura dei delegati RSU NR, GGP & EGEM di San Donato Milanese - Angolani Roberto; Armillei Fabio; Colleoni Luciano; De Benedettis Vito; Grossi Cesarina; Folcini Fabio; Fossati Stefano; Lanza Ruggero; Loriga Gianluca; Mazzoni Gianluca; Orru' Patrizia; Picciotto Riccardo; Porta Nicola; Salvadeo Marco; Scazzariello Raffaele;

## Premio, Welfare ed ENIFLEX

La RSU allega le tabelle definitive del **Premio di Partecipazione** riferito all'anno 2022, che è stato erogato in un'unica tranche per chi ha chiesto espressamente questa opzione nel mese di maggio 2023. Chi invece non ha effettuato alcuna scelta e/o intende sfruttare l'opzione welfare, vedrà il pagamento diviso in due rate, la prima a maggio del 30% e la seconda a giugno del 70%, come previsto dal nuovo Protocollo NOI tra Sindacati ed Eni.

Inoltre, secondo l'accordo nazionale del 14 novembre 2022, le cifre del premio di risultato sono state incrementate del 30% e, da queste somme, è stato detratto l'anticipo percepito nel cedolino di novembre 2022. I valori finali risultati pertanto sono quelli in verde nella tabella sottostante.

Totale +30%	Anticipo erogato a dicembre 2022	Saldo rata unica	Saldo 2 rate	
			Valore Rata Maggio 2023	Valore Rata Giugno 2023
€ 6.253,81	€ 1.875,00	€ 4.378,81	1.313,64 €	3.065,17 €
€ 5.878,55	€ 1.762,50	€ 4.116,05	1.234,82 €	2.881,24 €
€ 5.003,04	€ 1.500,00	€ 3.503,04	1.050,91 €	2.452,13 €
€ 4.002,43	€ 1.200,00	€ 2.802,43	840,73 €	1.961,70 €
€ 3.377,04	€ 1.012,50	€ 2.364,54	709,36 €	1.655,18 €
€ 2.501,51	€ 750,00	€ 1.751,51	525,45 €	1.226,06 €

Rammentiamo che, chi vanta un imponibile da casella 1 pagina 2 del CU 2023 inferiore ad 80 mila euro, pagherà sulle cifre erogate in busta i contributi per conto lavoratore (tipicamente 9,49%). Quindi, sull'ammontare residuo e fino a 3.000€ lorde, sarà applicata un'aliquota fiscale agevolata del 5% per una imposizione complessiva di 14,49%. Le cifre oltre 3.000€ di imponibile fiscale (ovvero 3.280€ lorde complessive, considerando i contributi del 9,49%) saranno tassate ad aliquota massima, ovvero 35% o 43% a seconda se il reddito 2023 è inferiore o supera 50.000€ complessivi. Chi supera 80mila annue vedrà l'intero ammontare sottoposto a contribuzione (9,49% + 1% aggiuntivo) ed aliquota del 43%.

A seguito del Protocollo Sindacale NOI, quest'anno sarà possibile destinare a **welfare** fino al 70% del premio, che sarà esente da contribuzione e tassazione. Pertanto chi supera 3.000€ di premio e/o 80mila di reddito, potrebbe considerare vantaggioso dedicare parte del premio a tramite Eniflex, che sarà attivabile nella prima decade di giugno. Per decidere con consapevolezza, serve considerare diversi fattori:

- contributo aggiuntivo del 25%:** tutte le cifre destinate a welfare ed effettivamente spese, godranno di un valore aggiuntivo gratuito del 25%. Questo bonus sarà maturato dopo il 30 novembre ed accreditato da gennaio 2024 su Eniflex; potrà a sua volta essere destinato a welfare entro fine aprile del 2024. Nel caso non si riesca ad utilizzarlo entro aprile 2024 l'intero contributo aggiuntivo del 25%, i residui saranno conferiti alla posizione individuale del fondo pensione integrativo. Pertanto, chi non ha aderito a Fondenergia, deve ponderare bene la scelta per evitare di perdere soldi. Inoltre il lavoratore scelga con attenzione le opzioni welfare, dal momento che comunque si priva di una parte di salario, vincolando i soldi a determinate tipologie di spesa.
- decontribuzione:** il premio è contribuito al 9,49% (4,75% per gli apprendisti) oltre ad un contributo aggiuntivo dell'1% per chi ha redditi oltre i 50mila. Optando per il welfare, l'importo è de-contribuito e pertanto il lavoratore risparmia tale trattenute. Si consideri tuttavia che l'azienda contribuisce alla pensione INPS del lavoratore con un suo contributo del 23,7% (non evidente in busta paga), che in questo caso non verrebbe erogato. Quindi chi opta per il welfare perde anche questa somma pensionistica. Il gioco quindi non sempre conviene; sicuramente l'azienda guadagna, mentre il lavoratore ha una perdita contributiva. L'opzione è sconsigliata specie per chi è vicino alla pensione ed ha una parte del calcolo della pensione nella modalità retributiva.
- defiscalizzazione:** gli importi destinati a welfare sono completamente defiscalizzati. Tuttavia si consideri che fino a 3.000€, il premio è tassato con aliquota del 5% e quindi il beneficio della defiscalizzazione è assai depotenziato. Questa opzione è invece assai vantaggiosa se applicata alle cifre che, superando questa soglia, sono sottoposte a tassazione ordinaria (35% o 43%).

Ciò premesso, andiamo ad analizzare le diverse opportunità:

**Fondenergia:** destinare il premio al fondo pensione evita di pagare il 5% di tasse ed il 9,49% (più l'eventuale 1%) di contributi e consente di guadagnare il 25% della cifra destinata all'istituto; in totale un beneficio di circa il 40%. Inoltre i soldi destinati al fondo pensione con questa modalità saranno sottoposti a tassazione agevolata una volta richiesti (23% in caso di anticipo e 9/15% per pensionamento). La cifra aggiuntiva infine non rientra nel plafond di 5.164,57 €/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 (23,7% di cui sopra); tuttavia riteniamo che tale svantaggio sia mitigato in quanto i soldi sono destinati ad un istituto di integrazione pensionistica.

**Fasie:** il vantaggio di pagare l'iscrizione alla previdenza sanitaria con cifre che sottoposte a tassazione agevolata ci pare basso. 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 35% al 43%.

Destinando al pagamento del FASIE un lordo sottoposto a contribuzione del 9,49% e tassazione del 5%, anche considerando il guadagno aggiuntivo del 25%, si otterrebbe un risparmio del 40%, praticamente identico alla deduzione ordinaria in busta paga.

Questa formula conviene quindi solo ai lavoratori con un'aliquota marginale del 25%, ovvero a chi guadagna meno di 28.000€ annui.

**Piattaforma "Beni e Servizi":** questa opzione ha convenienza se si è certi di saturare la voce di spesa prescelta. Si consideri infatti che il 25% aggiuntivo sarà calcolato sulla sola cifra spesa, non sull'intera somma destinata alla voce prescelta. Inoltre sia la quota non spesa nel 2023 che il 25% aggiuntivo non riutilizzato in welfare tra gennaio e aprile 2024, sarà destinato a Fondenergia. Chi non ha aderito al fondo pensione integrativo quindi, rischia di perdere soldi.

Serve porre attenzione ai buoni spesa perché sono considerati "fringe benefits" e come tali hanno un limite annuo massimo di defiscalizzazione di 258,23€, oltre al quale sono sottoposti ad aliquota massima. Solo i lavoratori con figli a carico potranno godere dell'innalzamento del limite di defiscalizzazione fino a 3.000€ anche nel 2023. In questa soglia però vanno considerate anche eventuali altre elargizioni, quali a titolo esemplificativo buoni spesa, buoni carburante, premio sicurezza di Bolgiano o benzina del venticinquesimo. Quindi conviene effettuare questa scelta con attenzione a non superare i limiti di legge.

Infine segnaliamo che destinare i soldi del Premio, risparmiando il 14,49% tra tasse e decontribuzione, per acquistare voci detraibili al 19% tramite la dichiarazione 730 (spese mediche, scolastiche ...) rende meno conveniente tale opzione; anche in questo caso, è meglio destinare a queste voci solo le cifre oltre 3.000€.

## Presidi e permessi sanitari – no alle modifiche unilaterali

La RSU ribadisce che gli accordi sindacali non si modificano a colpi di circolari PAS e **pertanto invita i lavoratori a non tenere conto della sottostante comunicazione sui presidi in SW apparsa in DAM**. I delegati sono a disposizione per interventi in caso di imposizioni e violazioni degli accordi.

In particolare chiariamo ai lavoratori che le chiamate a straordinario devono prevedere la presenza ed il corretto pagamento delle maggiorazioni contrattuali, fatti salvi eventuali accordi sui presidi con la RSU e fermo restando quanto previsto in materia di reperibilità. Gli accordi vigenti prevedono il semplice recupero solo in caso di presenza nei venerdì pomeriggio estivi o per presidi nelle giornate di chiusura collettiva. **Questa situazione non può essere estesa in automatico, su semplice chiamata del responsabile e senza accordo a sabati, domeniche e festività**. In questo caso infatti la presenza lavorativa è da intendersi lavoro straordinario e saldata sia la giornata (o le ore) che le maggiorazioni secondo quanto previsto dal CCNL all'articolo 28 (compensi per lavoro notturno, festivo e straordinario).

Né può essere imposta in suddette giornate alcuna prestazione in SW obbligatoria, essendo questa tipologia di lavoro volontaria e su richiesta e tantomeno tale richiesta può andare a detrimento delle 8/12 giornate mensili previste per chi ha siglato l'accordo individuale.

Inoltre, le prestazioni effettuate nel venerdì pomeriggio estivo e/o nelle giornate di sabato e domenica prevedono il riconoscimento della mensa o, in assenza, del ticket da 12€ come da accordi precedenti che si allegano.

### Presidio in Smart Working in casi eccezionali

Le prestazioni lavorative svolte nei casi di eccezionali esigenze di presidio nel pomeriggio del venerdì corto, **nelle giornate di sabato/domenica, durante le festività infrasettimanali o nelle giornate di ferie collettive**, dovranno essere preventivamente comunicate dalla Linea e autorizzate dalla funzione HR competente.

Tali giornate/mezze giornate di presidio effettuato in Smart Working **non daranno diritto a maggiorazioni straordinarie**, ma potranno essere recuperate entro l'anno solare attraverso l'utilizzo di appositi giustificativi dedicati alla fruizione e al recupero delle stesse. In caso di presidio durante le ferie collettive, la giornata di ferie andrà ripianificata.

I suddetti giustificativi saranno disponibili in PAS dal 29 maggio 2023 ("SW Venerdì corto lavorato" e "SW Recupero Venerdì corto lavorato"; "SW Sabato/domenica/festività lavorati", "SW recupero Sabato/domenica/festività lavorati").

Le persone interessate, preventivamente autorizzate dai Gestori HR, potranno inserire i giustificativi relativi al periodo 1-28 maggio ex post ossia dal 29 maggio sino alla chiusura presenze del mese di maggio.

La RSU ha inoltre contestato l'applicazione della nuova causale per i permessi sanitari (F22) che copre soltanto le fasce di presenza obbligatoria. Questa interpretazione è contraria all'accordo del 4 ottobre 1999 sui permessi sanitari, che prevedeva anche una franchigia di 30 minuti per i viaggi di andata e ritorno. Si noti che la RSU in più riprese dal 2011 ad oggi ha chiesto di ridiscutere i permessi, senza mai concludere con accordi sindacali. **La RSU pertanto consiglia i lavoratori di utilizzare il vecchio giustificativo (F11) in attesa di una discussione aziendale sulla materia, segnalando ai delegati le anomalie riscontrate.**

**Segnaliamo infine che non corrisponde a verità la riduzione delle ore di allattamento durante i periodi di SW, come vorrebbe far credere l'azienda; i delegati sono a disposizione per intervenire in casi di contestazione.**