



Anno 22 - n° 380 - 3 giugno 2024 - 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; Porta Nicola; Scazzariello Raffaele;

A fronte di quanto deliberato dalle Assemblee Generali del 14 e 15 maggio, la RSU rammenta ai lavoratori che è in vigore

Stato di Agitazione

in questo modo articolato:

- **blocco delle prestazioni straordinarie** – chiunque può rifiutare di lavorare oltre la fascia obbligatoria di presenza, il sabato, la domenica e i festivi;
- **blocco di attività e disponibilità al di fuori del normale orario di lavoro (reperibilità esclusa)** – invitiamo i lavoratori a non operare oltre le 17;
- **rifiuto di trasferte all'estero o in Italia di lunga durata** - richiedere assistenza sindacale per discutere delle condizioni di invio.

Invitiamo i lavoratori ad aderire per sostenere la seguente Piattaforma Rivendicativa

1. **Smart-working:** aumento della disponibilità a 12gg. per tutti - introduzione di maggiore flessibilità permettendo sia l'anticipo di giornate del mese precedente che il mantenimento oltre il mese di quanto non effettuato – potenziamento delle forme di SW Welfare: SW a 12 giornate esteso fino a 14 anni di vita del minore, tutela aggiuntiva per i genitori single, obiettivo ferie per SW Summer Kids contrattuale (20/25gg massimo) e da raggiungersi all'atto della richiesta – SW Get Well per chi cura invalidi ed anziani anche non conviventi ed in presenza di Legge 104 – introduzione di un contributo economico per acquisti di attrezzature ergonomiche.
2. **Trasferte:** accordo sindacale di revisione di massimali pié di lista e forfettari, condizioni di viaggio e di housing.
3. **Estero:** definizione congiunta di regole di invio, entità delle indennità estere, massimali e modalità di determinazione dei salari - accordo sindacale per adeguare le turnazioni estere ai limiti di riposo settimanale (35 ore ogni 7 giorni di lavoro in assenza di accordi) come da legge 66/2003 e comunicazione della Comunità Europea del 24 luglio 2017 – certificazione dello status di turnista usurante per i lavoratori operativi sui cantieri - presentazione di protocolli sanitari esteri che considerino l'esposizione a chimici e cancerogeni, nonché la presenza di lavoro notturno e in turnazione - risposte in merito alle condizioni di sicurezza di Messico, Libia e Mozambico
4. **Discriminazioni salariali:** confronto che preveda analisi congiunte e soluzioni concrete per superare le attuali differenze salariali collettive a parità di inquadramento rilevate dalla RSU sia per data di assunzione (dovuti al consolidamento successivo di istituti contrattuali quali contingenza, scatti di anzianità, premio di partecipazione), sia per genere tra uomini e donne, che infine riguardo agli avviamenti obbligatori. Verifica delle percentuali di assunzioni obbligatorie presenti.

Ad oggi l'azienda non ha convocato la RSU su questi argomenti.

In assenza di sviluppi, la RSU procederà a fissare la prima ora di sciopero per il 19 giugno dalle 9 alle 10 ed effettuerà le consuete forme di pubblicizzazione (presidio, volantaggio e esposizione delle bandiere sindacali).

Welfare e Premio di Partecipazione

Su richiesta delle RSU, l'azienda ha provveduto ad inserire in PAS un contatore di quanto è già stata destinato a welfare nel 2024. Purtroppo rimane poco chiaro se e quali altre voci potranno essere caricate come welfare dall'azienda nella restante parte dell'anno e la scelta fatta entro i primi di giugno non può essere modificata. Rammentiamo che quest'anno il Governo ha ridotto in maniera consistente i massimali destinabili a welfare, che ammontano a soli 1.000€ (aumentabili a 2.000€ per chi ha figli a carico con richiesta da effettuare in PAS). Invitiamo tutti a prestare attenzione perché il superamento di tali massimali anche di un solo euro comporterà a fine anno il ri-assoggettamento dell'intera somma a contribuzione ed aliquota massima di tassazione.

Stante la situazione, la RSU NR, GGP & EGEM consiglia i lavoratori di non effettuare scelte di welfare, ma incassare tutto il plafond di 3.000€ di premio a tassazione agevolata del 5%

Infatti le cifre destinate a welfare diminuiscono il massimale di 3.000€ a tassazione agevolata e sono alternative a questa opzione. Nei fatti a welfare viene destinata parte del premio di partecipazione che godrebbe già di aliquota agevolata di tassazione al 5% e che sarebbe contribuita ad INPS.

Nei fatti, se destiniamo la cifra totale di 3.000€ a tassazione agevolata, quella somma è sottoposta al 9,49% di contribuzione e quindi al 5%, ovvero incassiamo al netto circa 2.580€. Oltre a questo, l'azienda è tenuta a pagare ad INPS per nostro conto una quota aggiuntiva non visibile in busta paga del 23,7%, ovvero circa 710€ aggiuntive. Il totale ammonta a 3.290€, ovvero 1.097€ ogni 1.000€ di premio, sicure e senza alcun rischio di ri-assoggettamento.

Se invece destiamo a welfare 1.000€, risparmiamo 95€ di contributi e 45€ di tasse e recuperiamo 250€ di benefit. Tuttavia perdiamo 235€ di contributi INPS conto azienda e quindi nei fatti incassiamo 1.155€ nette circa. Se però facciamo male i calcoli, l'intera somma è assoggettata a fine anno a contribuzione e soprattutto ad aliquota ordinaria (35% o 43% !!)
Nei fatti rischiamo di perdere qualsiasi beneficio per guadagnare una sessantina di euro; vale la pena?
Chi sicuramente guadagna dall'operazione welfare è l'azienda, che risparmia la contribuzione che sarebbe tenuta a versare (23,7%) e defiscalizza l'intera somma... per questo abbiamo questa martellante pubblicità: ma a noi conviene veramente?

Scadenze di giugno 2024

Giugno 2024 è mese di scadenze e di novità. La RSU in particolare rammenta ai lavoratori che:

1. entro il 30 giugno 2024 devono essere fruiti le **tre giornate di ROL** relative al 2023 (voce RIP. COMP.VO E79) – per verificare se ne avete ancora andare su PAS/presenze/funzioni periodiche/spettanze.
2. Nello stipendio di giugno saranno accreditati gli **aumenti della terza tranche del CCNL Energia e Petrolio 21.7.22** con incrementi lordi dei minimi salariali di 78,93€ alla cat. 5 - 90€ alla cat. 4 - 101,84€ alla cat. 3 – 112,46 alla cat.2 – 124,17€ alla cat.1.
3. In giugno si riunirà la commissione contrattuale per la consuntivazione dell'inflazione reale nel biennio 2022/2023. Questo valore sarà confrontato con quanto stanziato come aumento contrattuale e sarà definito il differenziale inflattivo da aggiungere agli aumenti del prossimo rinnovo. In quella sede si deciderà per la **trasposizione sui minimi salariali della voce EDR IPCA** che sarà accorpata ai minimi, dal momento che l'inflazione reale ha superato di gran lunga quella prestabilita al rinnovo del 2022.
4. Chi vuole accedere allo **SW Summer Kids**, si ricordi di effettuare l'apposita domanda in DAM.

Nuova campagna di verifiche CREA e inquadramenti 2024

Il 2023 ha finalmente visto rispettato l'obbligo contrattuale di distribuzione delle schede di CREA da parte di Eni Spa. Rammentiamo tutti che, in caso di risultato positivo nella valutazione CREA, **il lavoratore è collocato in automatico al livello di CREA superiore, con contestuale immediato aumento di stipendio.** Trattasi di un sistema chiaro e trasparente che, contrariamente al sistema di obiettivi e consuntivi MBO introdotto da Eni, prevede una diretta esigibilità del risultato. Tra gennaio e aprile 2023 l'azienda ha distribuito le schede ai lavoratori in forze nelle sedi italiane e la RSU ha richiesto circa 150 revisioni su mandato di colleghe/i che hanno contestato l'esito. Ad oggi sono in svolgimento gli incontri singoli tra HR, delegati RSU e lavoratori che hanno avuto esiti negativi rimasti tali nel 2023 per ricercare soluzioni.

La distribuzione delle schede di valutazione CREA è biennale e pertanto sarà ripetuta nel 2025; tuttavia, secondo le linee guida contrattuali, spetta una valutazione aggiuntiva di CREA in caso di:

1. **assegnazione ad altro ruolo professionale;**
2. **cambiamenti organizzativi e tecnologici;**
3. **entro sei mesi dall'inquadramento a CREA 1 per passaggio a categoria superiore;**
4. **entro il sesto mese dal rientro in caso di espatrio.**

Numerose colleghe/i potrebbero quindi essere nelle condizioni di chiedere la valutazione e, nel caso il giudizio non sia condiviso, effettuare la prevista verifica attraverso la RSU. Inoltre, la RSU ha verificato che non tutti i lavoratori sono a conoscenza dell'esistenza delle loro valutazioni CREA perché alcuni responsabili non lo hanno comunicato o perché trasferiti e/o rientrati dall'estero. Infine, la RSU registra ancora delle irrisolte criticità per i passaggi all'area quadri e all'area 2 per i supervisor ed ha deciso di discutere anche le contestazioni degli inquadramenti e raccoglierà anche mandati provenienti dai lavoratori che operano all'estero. Pertanto, **la RSU ha deciso anche per il 2024 di aprire una fase di raccolta di mandati di verifica CREA ed inquadramenti** che ad oggi ha raccolto una ulteriore cinquantina di mandati, segnale che la situazione generale di CREA ed inquadramenti è tutt'altro che sanata. Tutti i lavoratori interessati potranno inviare ad un delegato RSU il seguente testo di mandato:

*Con la presente io sottoscritto **NOME COGNOME** assegno mandato alla RSU NR, GGP ed EGEM di San Donato M.se affinché verifichi con l'azienda la correttezza del mio inquadramento contrattuale.*

*Segnalo che opero presso l'unità **NOME**, con mansione di **RUOLO** ed attualmente sono inquadrato in Categoria n° CREA n°*
Saluti



La RSU ha piacere a dare risalto ad un manifesto composto da un gruppo dei nostri colleghi più giovani