



SEGRETERIE NAZIONALI

---

Corso Trieste, 36 - 00198 Roma - Tel. +39 06 852621

## **Comunicato Sindacale**

# **ENGINEERING**

## **SI SBAGLIANO: I SOLDI LI ABBIAMO PROPRIO CHIESTI NOI!**

Nel comunicato del 31 maggio l'altra Organizzazione sindacale attribuisce alla Direzione di Engineering la responsabilità di aver proposto la " ... previsione di un incentivo economico al lavoratore che avesse opzionato il welfare ..." in luogo del pagamento del Premio di risultato di 477,34 euro.

Ebbene sbagliano: lo hanno chiesto Fim e Uilm! E ne siamo orgogliosi poiché se ci possono essere convenienze per i lavoratori non possiamo né vogliamo impedire a pochi o molti che siano di coglierle.

La ragione è semplice, e del resto in molte aziende viene perseguita unitariamente, la scelta di convertire il Premio di risultato in "Flexible benefit" presenta delle convenienze economiche e questa è una facoltà a disposizione del dipendente che decide sulla base delle sue convinzioni e delle sue esigenze.

E poi compito del Sindacato informare per dare a ciascun dipendente le informazioni necessarie per decidere.

La normativa fiscale, recentemente innovata, anche se complicata, prevede che le somme corrisposte a titolo di Premio di Risultato possano essere volontariamente convertite in "flexible benefit" da ciascun dipendente se l'accordo integrativo prevede tale possibilità e nel caso specifico l'accordo dell'8 novembre prevede tale possibilità per il saldo 2017 del Premio di risultato, i 477,34 euro.

Quale è il vantaggio per il dipendente? La completa detassazione e decontribuzione degli importi erogati in "flexible benefit"

Il Premio di risultato infatti pur fruendo di una tassazione agevolata del 10% (la cd. Detassazione) è sottoposto al prelievo contributivo a carico del del dipendente (9,19% per la pensione e lo 0,3% per la CIGS) e poi alla tassazione agevolata del 10%: quindi i 477,34 euro diventano in busta paga 388,84. Se si scelgono invece i "flexible benefit" si otterranno 477,34 euro da spendere sulla "piattaforma" che verrà messa a disposizione dall'Engineering.

Vediamo ora i vantaggi per l'Azienda: per ciascun dipendente che opta per la trasformazione del Premio di risultato in "flexible benefit" risparmia tutti i contributi a suo carico, quindi il 23,81% per la pensione più altre voci che per gli impiegati in aziende con oltre 50 dipendenti arrivano a un complessivo 29,86% a cui ancora va sommata la tariffa Inail per gli infortuni: si tratta di almeno un 31/32%.

A fronte di questo risparmio, anche al fine di evitare abusi, a noi è sembrato normale proporre all'Azienda di "spartire il risparmio con il dipendente" e questo ci risulta si stia facendo – anche unitariamente – in molte aziende. E questo è quello che abbiamo proposto!

Ovviamente – per noi – la spartizione del risparmio aziendale deve essere pagata a coloro che trasformano il proprio Premio di risultato in "flexible benefit". Sembra banale specificarlo ma dobbiamo farlo poiché qualcuno dell'altra Organizzazione ha proposto di ripartirlo su tutti, anche su coloro che non convertono il Premio di risultato in "flexible benefit".

Veniamo ora ai mancati contributi pensionistici: è abbastanza scontato che se non si paga la contribuzione per la pensione, le cifre esenti non abbiano riflessi sul calcolo della pensione, si tratta di capire quanto incidono in realtà.

Oggi per i lavoratori dipendenti viene versato al "fondo pensioni lavoratori dipendenti" dell'INPS una quota del 33% sulla retribuzione, 9,19% a carico del dipendente e 23,81% a carico dell'Azienda. Quindi su 477,34 euro al "FPLD" verrà versata una quota di 157,52 euro (di cui 43,87 a carico del dipendente), questi importi saranno rivalutati nel tempo sulla base del tasso di crescita su media quinquennale del PIL e poi con i cd. coefficienti di trasformazione diverranno gli importi della pensione di ciascuno.

Per fare i conti grossolanamente e tenendoci prudenti, supponiamo che i 157,52 euro diventino grazie a una forte crescita del PIL, che oggi purtroppo non vediamo, 200 euro al momento del pensionamento e che applicandogli il coefficiente di trasformazione pari a 5 (che varrà per coloro che andranno in pensione verso i 63 anni) si registrerà un impatto sulla pensione di 10 euro annui.

Questi sono i conti ma soprattutto quale timore c'è nel dare alle persone la possibilità di valutare e poi decidere?

E anche quanto scrivono sul fatto che l'Azienda intenda forzare sui "flexible benefit" per non trattare sull'incremento del Premio di Risultato, magari è anche vero, del resto lo ha dichiarato ripetutamente l'AD, ma rinunciare a questa opportunità ci rafforza?

Secondo noi rafforza l'azienda che risparmierebbe soldi che oggi è disposta a dare. In più, ricordiamo che con il Premio di risultato si ridistribuiscono parte degli Utili conseguiti dall'azienda, non i risparmi fatti sul welfare. Sostenere il contrario è un gran favore all'azienda.

Lo abbiamo già scritto e qui lo ripetiamo: non abbiamo intenzione, alla vigilia di una contrattazione aziendale che si annuncia complicata, in questi tempi di ritrovata unità sindacale, di compiere forzature e atti unilaterali, ma le nostre idee e opinioni le esprimeremo sempre!

**Fim-Uilm Nazionali**

Roma, 5 giugno 2017

