



FIOM IN FIAT

Notizie dai gruppi FCA - CNH

Flexible benefits più informazione e meno pubblicità

In questi giorni negli stabilimenti FCA, CNH e Magneti Marelli è in atto una campagna di iniziative per sponsorizzare l'adesione delle lavoratrici e dei lavoratori al "Piano Welfare" frutto di una intesa sottoscritta il 29 novembre e regolamentata il 13 febbraio tra la direzione dei gruppi e i sindacati firmatari il "Contratto Fiat".

Neanche con la firma del Contratto Collettivo Specifico di Lavoro abbiamo assistito ad un dispiegamento così forte di iniziative comunicative con tanto di slide e schermi in area mensa che ininterrottamente comunicano alle lavoratrici ed ai lavoratori la novità dei "flexible benefits".

Perché questa campagna pubblicitaria? Perché, in questo caso, non basta la firma dei sindacati a decidere per le lavoratrici ed i lavoratori come sempre accade, ma questa volta ciascuno dovrà optare tra ricevere la quota di incentivo di produttività in busta paga o in flexible benefits.

È fondamentale che le lavoratrici ed i lavoratori non decidano sulla base degli spot ma valutino con attenzione a partire dalla propria condizione personale e dagli aspetti fiscali per poi poter scegliere consapevolmente quali siano i vantaggi o meno delle possibilità introdotte dalla applicazione nei gruppi FCA e CNH della legislazione vigente in materia.

La legislazione vigente incentiva l'utilizzo dei flexible benefits rispetto all'erogazione monetaria in busta paga attraverso la detassazione e la decontribuzione.

Quindi, l'incentivo di produttività erogato in busta paga è soggetto ad una tassazione agevolata (al 10%) e alla contribuzione ai fini pensionistici (9,49%).

Invece, se il lavoratore optasse per i flexible benefits l'azienda "risparmia" il lordo della retribuzione dell'incentivo di produttività (il 33% per gli operai e il 29% per gli impiegati) ed il lavoratore ha a disposizione un valore netto maggiorato del 5% da spendere tra i benefits previsti dalla piattaforma aziendale.

Diffidate di chi senza essere a conoscenza della situazione individuale reclamizza una o l'altra soluzione, perché, per esempio, alcuni beni e servizi del paniere aziendale che possono essere detraenti fiscalmente con la dichiarazione dei redditi, nel caso fossero invece presi dalla piattaforma Welfare non sarebbero detraibili.

Rispetto allo scorso anno l'azienda e i sindacati firmatari hanno dovuto, anche grazie alla campagna della Fiom sul tema, cancellare la regola del "silenzio assenso". Infatti, nel 2016 se non si sottoscriveva la richiesta di ricevere la retribuzione del valore di 250 euro in denaro, l'azienda in automatico la sostituiva con i "buoni benzina IP" di pari valore. Quest'anno, al contrario, ciascun lavoratore per accedere al "Piano Welfare Aziendale" dovrà aderire entro il 7 maggio e aprire un "Conto Welfare" ed ha la possibilità di poter recedere dal Piano entro il 30 settembre.

Quello che la campagna pubblicitaria non dice ai lavoratori di Fca, Magneti Marelli e CNH è che, grazie al Contratto Nazionale firmato da tutte le organizzazioni sindacali, non applicato in "Fiat", tutti i metalmeccanici hanno una paga base più alta a parità di inquadramento e 100 euro di flexible benefits, aggiuntivi e non sostitutivi di altre voci della retribuzione.

La realtà è sempre più forte della pubblicità perché la si vive e la si può cambiare.

Roma, 6 aprile 2017



fiom-cgil.it | fiom-cgil.it/blog
facebook.com/fiominfiat | twitter.com/fiomnet

