



Federazione Impiegati Operai Metallurgici nazionale

Corso Trieste, 36 - 00198 Roma
tel. +39 06 85262312-321 - fax +39 06 85303079
www.fiom-cgil.it - email: protocollo@fiom-cgil.it

COMUNICATO LEONARDO

“PDR E WELFARE: UNA SCELTA VOLONTARIA E CONSAPEVOLE”

Nelle giornate scorse sui siti Intranet del Gruppo Leonardo, e con la retribuzione di Maggio in forma cartacea, sarà presente “una campagna” informativa da parte dell’Azienda rispetto alla conversione del PDR 2021 in welfare per i Lavoratori che su base volontaria decidessero di optare per questa scelta dal titolo aziendale: **“Conversione del PDR 2021: tutto ciò che devi sapere per fare la scelta giusta”**.

Intanto ci teniamo a sottolineare che gli importi del PDR nel Gruppo Leonardo **sono frutto della contrattazione tra FIM-FIOM-UILM e l’Azienda**, compreso il 10% aggiuntivo per coloro che sceglieranno l’opzione welfare, e non un **“premio aggiuntivo del 10% riconosciuto da Leonardo”** come viene indicato nei siti, **perché senza la contrattazione del Sindacato non ci sarebbe ne l’uno e ne l’altro**.

In seconda battuta, proprio perché abbiamo sottoscritto convintamente l’integrativo di Gruppo come Fiom-Cgil, compresa l’eventuale opzione, crediamo sia utile che davvero le Lavoratrici e i Lavoratori del Gruppo siano messi a conoscenza di cosa lasciano e di cosa acquisiscono per fare **“una scelta consapevole”** in quanto **“la scelta giusta”** essendo volontaria è in capo al lavoratore.

Intanto va ricordato che l’attuale normativa sui Premi di risultato prevede che fino a 3000€ la tassazione IRPEF sia del 10% per il lavoratore (300€) e non l’aliquota di appartenenza rispetto agli scaglioni vigenti. Occorre inoltre sapere, che al netto della contribuzione IRPEF, la tassazione contributiva previdenziale per gli operai è del 41,07% e per gli impiegati/quadri del 38,85%, di queste percentuali il 9,49% a carico del Lavoratore il restante a carico dell’azienda. Le percentuali richiamate sono suddivise su più voci che le compongono (NASPI, Cigs, Cigo, Malattia, Maternità, ecc), ma la parte più consistente è quella relativa al Fondo Pensione Lavoratore Dipendente (FPLD) pari al 33% di cui il 9,19% a carico del Lavoratore e il restante a carico dell’Azienda.

Di seguito un breve schema riepilogativo rispetto ad un PDR di 3000€ erogato in salario oppure convertito in Welfare per un operaio di Leonardo (per quanto concerne la contribuzione al FPLD la contribuzione è analoga).

PDR 3000€	Contributo previdenziale dipendente (9,49%)	Contributo previdenziale azienda (31,58%)	Tassazione agevolata IRPEF Lavoratore (10%)	Totale versamento contributivo e IRPEF
Erogazione in salario	284,7€	947,4€	300€	1532,1€ di cui 990€ al FPLD e 584,7€ a carico del lavoratore
Pdr netto	2415,3€ in salario netto nella retribuzione di luglio 2022			

PDR 3000€	Contributo previdenziale dipendente (9,49%)	Contributo previdenziale azienda (31,58%)	Tassazione agevolata IRPEF Lavoratore (10%)	Totale versamento contributivo e IRPEF
Erogazione in welfare	0€	0€	0€	0€ a carico del lavoratore
Pdr netto	3300 € in beni da spendere entro novembre 2022			

Leggendo asetticamente le due tabelle appare molto vantaggiosa la scelta del welfare con circa 900€ di differenza tra la scelta di avere un PDR in salario o in welfare. Tuttavia per **“una scelta consapevole”** occorre avere un quadro preciso rispetto alla contribuzione al FPLD, cioè quanto lo stesso inciderà rispetto all'erogazione dell'assegno pensionistico quando si saranno raggiunti i requisiti, perché l'assegno pensionistico è legato soprattutto per i lavoratori assunti dal 1 gennaio 1996 esclusivamente al sistema contributivo. Ovviamente è bene sapere che nel caso si opti per il welfare ci sono tetti di spesa molto bassi (attualmente fermo a 258,23€) per i beni di consumo (buoni benzina, buoni spesa, ecc) superati i quali la tassazione applicata diventa quella ordinaria derivante dalle aliquote IRPEF. Teniamo inoltre a sottolineare che i 200€, **frutto della contrattazione nazionale dei Metalmeccanici (CCNL)**, rientrano nel montante complessivo del massimale sopra indicato.

Ma per tornare alla contribuzione del FPLD, la vera parte consistente a cui si rinunciarebbe optando per la soluzione in welfare, proviamo a fare uno schema riepilogativo annuale dei versamenti al FPLD, differenziato per fasce di reddito, da parte dell'azienda e del lavoratore:

	Contributo FPLD dipendente (9,19%)	Contributo FPLD azienda (23,81%)	Contributo FPLD azienda e lavoratore (33%)	Totale versamento contributivo azienda e lavoratore PDR (33%)
RAL annua 25.000€	2297,5€	5952,5€	8250€	990€ di cui 257,7€ a carico del lavoratore 12% dell'intera contribuzione FPLD
RAL annua 35.000€	3216,5€	8333,5€	11550€	990€ di cui 257,7€ a carico del lavoratore 8,57% dell'intera contribuzione FPLD
RAL annua 45.000€	4135,5€	10714,5€	14850€	990€ di cui 257,7€ a carico del lavoratore 6,66% dell'intera contribuzione FPLD

I 990€ di mancata contribuzione in caso si scelga di optare per il welfare, rappresentano soprattutto per i redditi più bassi, una perdita importante se proiettata nel corso della propria vita lavorativa, ed in maniera pesante per i giovani come il sottostante schema riepilogativo prova a dimostrare

	20 anni di contribuzione al FPLD	30 anni di contribuzione al FPLD	40 anni di contribuzione al FPLD
RAL annua 25.000€	14286€ - 1,73 annui in più sul montante contributivo totale	14286€ - 2,59 annui in più sul montante contributivo totale	14286€ - 3,46 annui in più sul montante contributivo totale
RAL annua 35.000€	14286€ - 1,23 annui in più sul montante contributivo totale	14286€ - 1,85 annui in più sul montante contributivo totale	14286€ - 2,47 annui in più sul montante contributivo totale
RAL annua 45.000€	14286€ - 0,96 annui in più sul montante contributivo totale	14286€ - 1,44 annui in più sul montante contributivo totale	14286€ - 1,92 annui in più sul montante contributivo totale

Dall'ultima tabella si evince in maniera chiara come un lavoratore che sceglie di percepire il PDR in salario avrà una contribuzione aggiuntiva sul montante totale del FPLD fino a 3,46 annualità aggiuntive per coloro che hanno una vita lavorativa molto lunga (40 anni) e un reddito basso (RAL 25.000€). Questo significa che chi sceglie di percepire il PDR come salario, al raggiungimento dei requisiti pensionistici percepirà un assegno della pensione sensibilmente più alto. Altra riflessione che riteniamo come FIOM-CGIL di fare è quella relativa alla cosiddetta novità legata alle prestazioni sanitarie. E' vero che il Fondo contrattuale sanitario Metasalute ha inserito in tutta una serie di prestazioni un contributo a carico del Lavoratore, ma è altrettanto vero che la parte più consistente rimane a carico del Fondo, per cui la scelta di utilizzare il PDR in welfare per usufruire delle prestazioni gratuitamente significa nella realtà che l'intera spesa è a carico del Lavoratore, utilizzando i propri soldi per pagare la prestazione interamente, a differenza del Fondo Metasalute che richiede un contributo parziale e decisamente inferiore.

Pertanto il nostro comunicato come FIOM-CGIL ha lo scopo di dire cosa il gestore del portale non esplicita o omette, non avendo noi come sindacato alcun interesse nella scelta, ma le Lavoratrici e i Lavoratori devono sapere tutto per fare **“una scelta consapevole”**, in quanto **“la scelta giusta”** rimane in capo ai Lavoratori su base volontaria.