



La contrattazione a Brescia

Nell'ultimo anno sono stati rinnovati diversi accordi aziendali nella nostra provincia nel settore metalmeccanico. Gli accordi hanno riguardato aumenti in paga oraria, premi di risultato, consolidamento dei risultati raggiunti negli accordi in scadenza, gestione dei turni e degli orari di lavoro, regolamentazione dei contratti atipici (somministrazione e contratti a termine) sia per quanto riguarda la durata, sia per quanto riguarda le percentuali di utilizzo, nonché gestione in alcuni casi dell'utilizzo dei part time.

I Premi di risultato sottoscritti hanno avuto come parametri di riferimento la produttività e la qualità e sono stati costituiti in considerazione della possibilità di un pieno raggiungimento degli obiettivi, che hanno poi avuto una diversificazione nei risultati complessivi, secondo gli andamenti che in ogni stabilimento si sono riscontrati nell'anno di riferimento.

La Fiom Cgil non ha sottoscritto accordi che prevedessero premi del tutto aleatori, premi legati al fatturato o a indici di bilancio, premi legati alla presenza o alla assiduità come viene definita attualmente, inoltre, non sono stati sottoscritti premi che avevano al loro interno erogazioni sotto forma di buoni che si possono utilizzare per acquisti di vario genere. Su questo punto occorre che sia a tutti chiaro di che cosa si tratta; in alcuni accordi sono stati erogati buoni spesa (Tickets) totalmente detassati che hanno avuto varie definizioni: "carrello della spesa", "welfare aziendale". Questi buoni non hanno nulla a che vedere con il welfare, sono buoni spesa che sostituiscono il denaro che il singolo lavoratore usa per l'acquisto di merce nei centri commerciali, oppure, del carburante. Siamo pertanto di fronte a reddito erogato in altra forma e su cui nè l'azienda nè il lavoratore pagano tasse e contributi. La Fiom ha espresso la propria contrarietà a questa pratica in quanto la detassazione e la decontribuzione sono forme già previste dalla Legge per i premi di risultato, questi buoni, non sono parte del Premio di risultato, ma corrispondono ad un reddito e per quanto ci riguarda il reddito è soggetto a tassazione e a contribuzione, che può essere piena o parziale se è parte o meno di un accordo sindacale che risponde a precisi criteri di legge.

Sarebbe grave che il salario sia considerato welfare, che ha invece un altro scopo e interviene in altri ambiti.

La Fiom Cgil ritiene che si deve intervenire per abbassare la tassazione sui redditi dei lavoratori e dei pensionati, ma non è a nostro avviso accettabile che si mettano in pratica delle forme per non pagare le tasse che prevedano simili scorciatoie e che nulla hanno a che vedere con i criteri propri dei premi aziendali e con quanto le stesse aziende chiedono in termini di produttività e/o miglioramento degli obiettivi industriali.

24 novembre 2014

p. la FIOM – CGIL
(F. Bertoli)