



Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito UilCa
Gruppo UniCredit

PIANO WELFARE: PERCHE' E' NECESSARIO CONDIVIDERLO CON IL SINDACATO

Torniamo sull'argomento del **Piano Welfare**, per fornire ai lavoratori alcune spiegazioni e precisare perché, **pur ritenendolo interessante, fino ad ora non abbiamo condiviso il progetto.**

Dopo alcuni incontri in sede tecnica, infatti, **ad oggi è mancato un confronto politico**, preannunciato, ma mai predisposto dall'azienda, necessario a chiarire ogni aspetto del progetto, sia in termini di opportunità che di criticità.

Se è vero, infatti, che l'adesione al Piano può produrre per il collega **vantaggi di tipo fiscale** (da valutare, comunque e sempre, sulla singola posizione), poiché le somme individuate, non transitando in busta paga, non sono soggette alla tassazione Irpef, è altrettanto vero che sul **fronte previdenziale un indubbio svantaggio è costituito dalla mancata assoggettamento delle somme destinate al Piano alle aliquote previdenziali, sia obbligatorie (INPS - circa il 32% tra contributo azienda e contributo lavoratore) che integrative (Fondo Pensione - con percentuali diverse)**, con ripercussioni variabili caso per caso sugli importi delle future pensioni INPS e complementari.

Fin dall'inizio, quando venne presentato il Piano, **l'azienda dichiarò che lo scopo dell'operazione era garantire dei vantaggi economici ai colleghi e che i risparmi conseguiti sarebbero andati a beneficio dei lavoratori.**

Quello che sta avvenendo, invece, è che, **mentre per il singolo collega l'adesione al Piano presenta dei pro e dei contro che vanno attentamente valutati, i vantaggi per l'azienda sono indiscutibili.**

Infatti, da quando il progetto è partito (1 febbraio 2012), di fatto **l'azienda sta incamerando il 23% di contributi previdenziali, vale a dire la quota a proprio carico calcolata sulle somme destinate al Piano, che altrimenti**

avrebbe dovuto versare all'INPS, concorrendo, così, alla determinazione della pensione pubblica del collega.

Dal momento che i contributi previdenziali sulle voci retributive sono, a tutti gli effetti, salario differito, di spettanza del singolo lavoratore, è **indispensabile che si apra un confronto tra sindacato e azienda per deciderne assieme la destinazione, che dovrà essere comunque a favore dei lavoratori.**

Un altro tema che riteniamo debba essere condiviso è quello delle **convenzioni**: nulla sappiamo sui criteri utilizzati per la loro stipula, dal momento che questa attività è gestita in modo unilaterale dall'azienda, secondo convenienze sconosciute sia al sindacato che ai lavoratori.

L'indisponibilità aziendale, di fatto, a concordare con il sindacato questi aspetti essenziali, condizione indispensabile per consentire al lavoratore una scelta consapevole, ci ha indotto a non ratificare la proposta aziendale attraverso un accordo sindacale.

Va infine precisato che **l'azienda ha attivato autonomamente il Piano Welfare senza ricercare il confronto con i Rappresentanti dei Lavoratori, segno della difficoltà di portare avanti proficue relazioni sindacali di cui i recenti accadimenti (vap e conseguente mobilitazione) non sono altro che un ulteriore esempio.**

Per concludere, il Piano Welfare ci interessa, a maggior ragione in un momento di oggettiva difficoltà economica, ma dovrà essere **frutto di un accordo che ne definisca ogni aspetto fiscale, contributivo, gestionale, affinché le risorse dei lavoratori restino ai lavoratori.**

Milano, 16 luglio 2012

**Le Segreterie di Gruppo UniCredit
Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito UilCa**