

Roma, 30 maggio 2014

## COMUNICATO SINDACALE UNITARIO

### ...E SE QUALCUNO AI SUOI SOLDI NON CI VOLESSE RINUNCIARE ?

Con le buste paga di questo mese i lavoratori di Huawei provenienti da Fastweb hanno scoperto di essere involontari benefattori del sofferente erario, infatti il Premio di Risultato stipulato a suo tempo con Fastweb è stato tassato con aliquota ordinaria invece che con aliquota agevolata come stabilito dalle disposizioni legislative vigenti. L'azienda, interpellata in proposito dai rappresentanti sindacali, ha poi chiarito che provvederà al conguaglio con gli stipendi di giugno.

Il conguaglio arriverà, presto o tardi, ma il problema resta ed è più grave di quanto non sembri !

Chi crede di aver scampato il pericolo, infatti, sbaglia di grosso perché l'accordo relativo al Premio Fastweb scade dopo l'attuale erogazione e, perciò, dall'anno prossimo le somme corrispondenti all'importo potrebbero non essere più erogate, oppure, se per gentile concessione aziendale saranno erogate senza accordo sindacale, dovranno essere assoggettate ad imposizione ordinaria.

Le somme eccedenti la retribuzione contrattuale nazionale percepite dal lavoratore, derivanti da "aumento di produttività, competitività ed efficienza" o da misure di flessibilità d'orario, mansioni, da innovazioni tecnologiche e sviluppo delle competenze, infatti, possono essere assoggettate a tassazione agevolata solo se pattuite mediante accordo collettivo.

Sono invece assoggettate a tassazione ordinaria le somme erogate in modo unilaterale dall'azienda.

Dunque, se l'azienda dovesse continuare a rifiutarsi di sottoscrivere un **Accordo di secondo livello** con il sindacato e con le rappresentanze sindacali per definire gli elementi della "retribuzione di produttività" soggetta a tassazione agevolata i lavoratori ex Fastweb subirebbero dall'anno prossimo una perdita al netto 275-450 €, a seconda dell'aliquota fiscale, sulla somma corrispondente all'importo del Premio di Risultato nell'ipotesi ottimistica che l'azienda non interrompa le attuali erogazioni unilaterali.

Il problema investe TUTTI i lavoratori di Huawei che hanno redditi imponibili inferiori a 40.000 € si trovano in una situazione ancora più grave ed ingiusta perché sulla quota di salario di produttività fino a 3000 € l'anno potrebbero pagarne al massimo soltanto 300 di tasse, mentre invece sono costretti a versarne fino a 810-1140 (secondo lo scaglione di reddito) perché l'azienda si ostina a non voler fare accordi sul salario col sindacato

Per questo l'istituzione di un Premio di Risultato da finanziare con risorse aggiuntive richiesta dalle OO.SS. un anno fa con la piattaforma di secondo livello non è una mera questione di principio ma un obiettivo concreto per il quale dobbiamo batterci.

E' grave che l'azienda fino ad ora ha rifiutato di contrattare il salario di produttività non per indisponibilità di risorse per concedere incrementi economici – che infatti ha concesso unilateralmente dopo la presentazione della piattaforma sindacale – ma per la scelta ideologica di non stabilire criteri di distribuzione condivisi e trasparenti, secondo la prassi del nostro paese. Parimenti è dettato da motivi ideologici, non economici, l'assorbimento degli aumenti contrattuali che contestiamo.

Questo rifiuto non è altrimenti spiegabile per un'azienda che gode di ottima salute ed eroga quote di retribuzione aggiuntiva secondo criteri di selezione che vuol continuare a decidere unilateralmente senza contrattare.

In merito alle questione poste e per finalizzare un Accordo di secondo livello ormai maturo nei tempi, attendiamo risposte positive di merito in un nuovo incontro da fissare nelle prossime settimane, in mancanza delle quali decideremo con i lavoratori le adeguate iniziative da intraprendere.

#### Le Segreterie Nazionali

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL

UGL Telecomunicazioni