



SNATER è contrario a questa nuova formula del PDR che prevede anche la possibilità di destinare una quota o tutto il premio in servizi welfare.

Ricordando che col famigerato accordo del 27 marzo 2013, oltre ad altre brutture per i lavoratori, la triplice sottoscrisse che il PDR sarebbe stato di una sola quota annua, anziché due (ricordiamo anche che gli importi medi si aggiravano in totale tra i 2500/3000 €). Ora invece si vorrebbe pagare non con il denaro ma con dei “servizi”....

L’azienda preme affinché i lavoratori si convincano a scegliere i servizi, in quanto queste somme non saranno tassate né a livello contributivo né a livello fiscale.

Però ricordiamo che tali cifre così destinate non saranno utili per fini pensionistici e non tutti i servizi poi potranno essere portati in detrazione nella dichiarazione dei redditi .

**I contributi previdenziali, del lavoratore o dell’azienda, non sono soldi persi. Fanno maturare una pensione più alta**

Crediamo che questo sia favore fatto all’azienda ed anche un aiutino alla triplice sindacale, che magari potrà vedere aumentate i versamenti al fondo TELEMACO.

Noi riteniamo che sia meglio prendere i soldi **“pochi, maledetti e subito”**, in busta paga, a tassazione agevolata ed utilizzarli come meglio si crede.

A sostegno delle nostre perplessità citiamo il brutto precedente dell’accordo ponte del contratto di settore TLC: per luglio 2018 è infatti previsto una “una tantum” di 120€ obbligatoriamente in servizi WELFARE, senza avere la possibilità di scegliere la cifra corrispondente in euro...

**UN BRUTTISSIMO PRECEDENTE.**

Questo ci lascia presagire quale sarà la direzione imboccata da azienda e sindacati compiacenti.

**Ci piacerebbe sapere se anche i premi dei dirigenti e capi/capetti, per gli obiettivi che i lavoratori raggiungono per loro, sono pagati in WELFARE..... ..**