

TLC: nel Contratto che stanno per firmare vogliamo veri aumenti !

PRIMA I SOLDI, POI - A SCELTA - I BUONI WELFARE !

I BUONI O SERVIZI WELFARE NON DEVONO ESSERE OBBLIGATI !

Negli ultimi rinnovi contrattuali - ovviamente anche nel settore delle Telecomunicazioni - le aziende hanno scoperto un nuovo modo per fregare i lavoratori: il welfare aziendale. Di fronte al continuo aumento del costo della vita e al disinvestimento in politiche di welfare pubblico (sanità, scuola, edilizia popolare), il tutto accompagnato da una più marcata perdita di potere d'acquisto dei nostri stipendi, i datori di lavoro hanno escogitato l'ennesimo metodo per risparmiare denaro a scapito dei lavoratori. Elargendo ai lavoratori rimborsi, buoni spesa e servizi, spesso e volentieri addirittura contrattati in cambio di ulteriori sacrifici da parte del lavoratore (ulteriore aumento della produttività, o dei ritmi di lavoro, controllo a distanza), proprio come se per loro fosse una concessione !! Il tutto grazie ad ennesimi sgravi fiscali fatti a vantaggio delle imprese dagli ultimi governi (la politica della continua lamentela non conosce vergogna e limite!).

Nelle TLC sindacati confederali e Asstel si sono incontrati sul rinnovo del CCNL già in diverse occasioni tra luglio e settembre; in incontri pressoché segreti, dei quali i lavoratori non sanno praticamente nulla ma dalle dichiarazioni dei segretari nazionali pare la firma ormai prossima.

Aziende e sindacati sembrano puntare anche stavolta al welfare aziendale, elemosina per pezzenti senza dignità. Sì, è proprio così che ci devono considerare visto come supinamente abbiamo accettato l'ultima volta - con "l'accordo ponte" - la vergognosa elemosina (10 centesimi di euro al giorno!) per tre anni di vacanza contrattuale...**OBBLIGATORIAMENTE IN BUONI WELFARE!**

Il tutto con la promessa che a marzo 2018 avrebbero "in tempi brevi" firmato il vero CCNL..

Se anche stavolta dovessero riproporre al posto dei soldi persi i buoni welfare, dobbiamo essere pronti a rifiutare questi strumenti utili solo a gettare fumo negli occhi dei lavoratori!

Infatti, **se in apparenza l'opzione buono/premio in welfare aziendale sembra conveniente per il lavoratore, che risparmia sull'IRPEF (agevolata al 10% o "azzerata") e sui contributi previdenziali del 9,49%, in realtà si rivela una scelta svantaggiosa, poiché si perdono a proprio favore tutti i Versamenti Pensionistici dell'azienda e il TFR!** Senza contare che con l'espansione del welfare aziendale lo stato sarà spinto a disinvestire sul welfare pubblico, con il risultato che senza copertura assicurativa sarà difficile accedere alla sanità, così come senza pensione integrativa sarà più difficile avere redditi durante la vecchiaia, arricchendo sanità e finanza privata, ben lungi dall'essere solidali!.

I buoni welfare nacquero con la promessa di lasciare più soldi in tasca dei lavoratori e invece li lascia nelle casse delle aziende: come i risparmi per le contribuzioni a loro carico che non sborsano più (quantificabili in ulteriori +20% degli importi indicati). Ma facciamo qualche esempio per i lavoratori: nei passati rinnovi contrattuali erano stati date una tantum da 0,88€ al giorno nel 2013, fino ad arrivare ai 1,92€ al giorno nel 2009, o 1,5€ nel rinnovo del 2007.... insomma importi **incomparabili** degli 0,11€ al giorno (PULITI!) dell'ultimo accordo ponte !! Cioè 120 miseri euro per 3 anni di vacanza contrattuale!

Ma anche in occasione di altri rinnovi apparentemente più generosi poteva annidarsi la fregatura: in teoria dovrebbero comprendere i recuperi di inflazioni pregresse che in questa maniera sono andate perdute per sempre. Bisogna stare attenti, anche se spesso non è facile vedere queste "fregature" perché il dettaglio del calcolo all'origine di certi aumenti o una tantum restano sempre misteriosi....

Insomma NO al welfare aziendale, vogliamo aumenti salariali concreti, veri, superiori all'inflazione, anche per rilanciare i consumi.

Doveroso in un comparto che nonostante la pandemia non ha mai chiuso, anzi, ha ampliato i margini riducendo i costi !

Se nel nuovo Contratto ci saranno compensi in Welfare, deve esserci - almeno - la possibilità di scegliere di ricevere gli stessi soldi in contanti !