

WELFARE AZIENDALE

LA FINE DELLO "STATO SOCIALE" AI DANNI DEL SALARIO !

Una nostra sintesi di vari articoli presenti in rete (principalmente da www.inventati.org/cortocircuito)

Sommario

Introduzione.....	1
Renzi: la generalizzazione del welfare aziendale.....	1
Cos'è il welfare aziendale ?	2
Come si è evoluto ?.....	2
Sanità e pensioni integrative.....	3
Quali sono i settori in cui è più sviluppato?	3
Il welfare aziendale è un'opportunità per i lavoratori ?	4
Quindi ci guadagnano tutti ?	4
Chi ci guadagna realmente ?	4
In cosa consiste la fidelizzazione ?	5
Quali sono i rischi a breve termine ?	5
Quali sono i rischi nel lungo periodo?.....	5
Qual è l'effetto sui sindacati?.....	6
Che fare quindi ?.....	6

Introduzione

È il welfare aziendale. Il Governo defiscalizza, il lavoratore incassa, l'azienda concede. E' veramente così ? Tutto il contrario. Il welfare aziendale è una tappa ulteriore nello smantellamento dello stato sociale.

Non solo, è anche un attacco al tuo salario. Lentamente, ma inesorabilmente, le quote di welfare aziendale saranno considerate sostitutive degli aumenti salariali. Invece di soldi, riceverai fondi in "Benefits". Non solo si torna al pagamento in natura degli anni '50, ma vieni legato a doppio filo all'azienda : **se perdi il lavoro, perdi quote di servizi e assistenza.**

Il welfare aziendale è un vero e proprio mercato dove operano grandi aziende, assicurazioni, una serie di soggetti che riescono a guadagnare da servizi come sanità, scuola, assistenza agli anziani.

Renzi: la generalizzazione del welfare aziendale.

Con la L. 208/2015 Renzi estende l'eliminazione della tassazione (TUIR del 1986), anche "in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale", su grandi categorie quasi omnicomprensive: educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e assistenza sanitaria. Gli accordi sindacali (aziendali, territoriali o CCNL), rendono il welfare aziendale (in servizi o anche in voucher) non un benefit ma una forma di salario, **anche sostituendo quote dei premi aziendali.**

Con il Decreto legge 24 aprile 2017, n. 50/2017 è nuovamente intervenuto sulla materia dei premi di produttività e in particolare sul regime contributivo e fiscale ad essi applicabile.

Per approfondimenti :

- Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 (attuativo dell'art. 1, commi da 182 a 191, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 - Legge di Stabilità 2016)
- Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016
- Legge 11 dicembre 2016, n. 232 - Legge di Bilancio 2017 (art. 1, commi 160 e 161)
- Decreto legge 24 aprile 2017, n. 50 (art. 55)

Il degrado dei diritti universali nei nuovi contratti.

Grazie al Governo Renzi si è data ulteriore spinta a questo sistema, **“potenziando le agevolazioni fiscali per le aziende che concedono servizi”**, consentendo l'erogazione di premi di risultato in forma di servizi e welfare. Le aziende inoltre hanno compreso che il welfare sussidiario è fonte di numerose opportunità come quello di contenere i costi e fidelizzare i dipendenti.

Il lavoratore può accedere a forme di welfare solo in un rapporto di collaborazione con l'azienda e tale collaborazione presuppone l'abbandono di ogni forma di conflittualità. In ultima analisi prevede la trasformazione del sindacato da strumento di organizzazione delle rivendicazioni dei lavoratori a collaboratore corporativo del datore di lavoro.

Cos'è il welfare aziendale ?

Per welfare aziendale si intende tutto quel pacchetto di servizi e agevolazioni che l'azienda offre ai propri dipendenti teoricamente **in aggiunta, a volte in sostituzione, del pagamento monetario di stipendio o premi di produzione**. Si tratta di misure come la copertura sanitaria o le spese d'istruzione, che negli ultimi anni hanno vissuto una vera e propria espansione, sia nel settore pubblico ma in special modo in quello privato.

Come si è evoluto ?

La possibilità di erogare una somma in servizi è sempre esistita, ma si trattava di un'elargizione unilaterale e paternalistica delle aziende e, salvo imbarazzanti eccezioni, restava fuori dagli accordi sindacali e non metteva in discussione altre richieste salariali.

Le prime sperimentazioni si sono avute con il fascismo, il welfare aziendale è esteso a tutti i lavoratori con l'Opera Nazionale Dopolavoro (1924). Un esempio su tutti la Fondazione Burzio dell'Olivetti (asili, scuole, spacci, mense, teatri e colonie).

Proseguendo poi nel dopoguerra, con iniziative isolate ma più organiche, con servizi e un Fondo di solidarietà amministrati da un Consiglio di gestione (Olivetti), Fondo Sociale Istituito (ENI)

Con il sopraggiungere della conflittualità (anni 70 e 80) **si conquista il welfare universale (pensioni retributive e SSN)**, c'è quindi meno bisogno di welfare aziendale e quindi **cessano l'attività tutte le casse mutue aziendali**¹.

In ogni caso con la L. 917/1986 (TUIR) una serie di servizi non sono sottoposti a tassazione, se erogati liberamente e unilateralmente dal padrone: previdenza complementare (sino a 5.164,57 euro); fondi sanitari integrativi (fino a 3.615,20 euro); mense o buoni pasto (fino a 5,29 euro); contributi per asili nido e azioni.

¹ Con l'Istituzione del Servizio Sanitario Nazionale (*Legge_23_dicembre_1978, n.833*) la Cassa Mutua Malattie per il personale della Sip cessò l'attività, come tutte le altre Casse esistenti nel Paese (*Enpas, Inadel, ecc.*). Per effetto dell'art. 46 della Legge nel 1981, da un accordo tra la SIP (*Società Italiana per l'Esercizio Telefonico*) e le Organizzazioni Sindacali nasce l'ASSILS – Associazione per l'Assistenza Sanitaria Integrativa Sip. Nel 1994, con la trasformazione di SIP S.p.A. in Telecom Italia S.p.A., l'ASSILS diventa ASSILT – Associazione per l'assistenza sanitaria integrativa ai lavoratori della Telecom Italia.

Sanità e pensioni integrative

Con il sopraggiungere della crisi degli anni 90 grazie alle politiche neolibériste (**governi Amato e Ciampi**), con la **L. 502/1992** si istituiscono i **fondi sanitari integrativi**, poi rilanciati nella 229/1999 (**riforma Bindi**) e con i **decreti Turco** (31.3.2008) e **Sacconi** (27.10.2009).

Con il DL 503/1992 si istituisce la **previdenza integrativa**, poi attuata con il d.lgs. 124/1993, rilanciata con la L. 335/95 (**Dini**) e quindi sistematizzata con il DIs 252/2005. Esistono oggi fondi di categoria, come il nostro **Telemaco**, oltre che piani individuali di tipo assicurativo e fondi aperti (meno diffusi).

Dalla fine degli anni 90, con le Commissioni Pari Opportunità (nel pubblico) si moltiplicano iniziative di supporto al reddito (contributi asili nido, buoni pasto, ecc). Nel privato stentano. **Con la L. 247/2007, Prodi introduce sgravi sui premi aziendali** (poi confermati da Berlusconi e Monti). Da lì si diffondono esperienze di welfare aziendale, con la trasformazione volontaria/facoltativa dei premi in servizi (sanità, scuola, formazione).

Negli anni siamo passati dal buono pasto per la pausa pranzo, al buono spesa per il supermercato, fino ad arrivare al voucher per pagare rette scolastiche, libri di testo o servizi vari. Nelle aziende dove il welfare aziendale è una realtà consolidata, vengono istituiti i nidi aziendali o campus estivi per i figli dei dipendenti.

L'ultima novità del settore è il flexible benefit, un pacchetto retribuito **"in natura"** nel quale ogni singolo lavoratore può scegliere l'agevolazione che più gli è congeniale fino al raggiungimento del plafond stabilito.

Quali sono i settori in cui è più sviluppato?

Nell'ambito sanitario, il welfare aziendale ha addirittura superato se stesso diventando un vero e proprio obbligo: le convenzioni con cliniche e ambulatori privati ad opera della singola impresa sono state scavalcate in

favore di una gestione nazionale da parte degli enti bilaterali², **composti pariteticamente da associazioni padronali e sindacati confederali**. In questo modo il welfare aziendale ha guadagnato un posto fisso nella contrattazione collettiva, pagato dai dipendenti direttamente in busta paga. Ad integrazione dei fondi di categoria poi, esistono anche coperture assicurative che vanno a colmare le prestazioni non rimborsate: **un vero e proprio business costruito sulla malattia. Una truffa contro cui lottare.**

Intermediatori finanziari, forze politiche e istituzioni, associazioni padronali e cooperative e soprattutto vertici sindacali complici, sostengono ad una voce che si tratterebbe di una **"seconda gamba"** del SSN.

Nulla di più falso visto che nel frattempo smantellano la sanità pubblica, riducono i posti letto, chiudono ospedali di periferia, si disinveste sull'assistenza sanitaria territoriale e sulla prevenzione e automaticamente si allungano vergognosamente le liste di attesa.

Ci sono diverse prestazioni che da tempo il SSN non garantisce tempestivamente o di cui non si occupa da tempo, come l'odontoiatria per fare un esempio. **In una parola questa si chiama privatizzazione.**

È oggettivamente provato che i sistemi sanitari fondati sulle assicurazioni (USA su tutti) sono più costosi e meno efficaci dei servizi pubblici. Per non parlare dell'iniquità sociale, che genera questo meccanismo, tra chi ha un'occupazione e chi no.

² (Dall'articolo di Contropiano <http://contropiano.org/interventi/2018/03/31/da-sindacati-ad-agenzie-assicurative-la-triplice-cambia-ragione-sociale-0102424>) "Prima hanno offerto la loro complicità nell'opera di distruzione sistematica del Sistema Previdenziale Pubblico (leggi: Pensioni) in cambio degli enti bilaterali con cui co-gestire insieme ai padroni quei fondi pensione" chiusi" da rimpinguare con i TFR dei lavoratori da gettare in pasto alle speculazioni in borsa delle holding finanziarie. Poi hanno fatto da docile sponda allo smantellamento del Servizio Sanitario Nazionale (leggi: Sanità) ed hanno inserito nei contratti i fondi sanitari integrativi ovviamente anche questi in co-gestione con i padroni".

Il welfare aziendale è un'opportunità per i lavoratori ?

Ad una prima occhiata sembrerebbe così. Le cose stanno diversamente: **se analizziamo da dove provengono i fondi che defiscalizzano il welfare aziendale** e ne immaginiamo le conseguenze, capiamo che **non è tutto oro quel che luccica**. La scorsa finanziaria del governo Renzi, infatti, **ha eliminato tutte le tasse previste sui fondi destinati a questo tipo di benefit**, rinunciando ad un notevole introito fiscale. Stiamo parlando di un risparmio che **per il dipendente si aggira intorno al 10%, ma per il datore di lavoro oltrepassa il 40%**.

Quindi ci guadagnano tutti ?

È vero che il lavoratore risparmia sulle trattenute se decide di destinare il proprio premio al welfare aziendale, ma si tratta solo di una partita di giro. **Nei fatti è un falso regalo**.

Lo Stato, avendo meno entrate fiscali, a sua volta destinerà meno fondi a sanità, istruzione e pensioni pubbliche, perché integrate privatamente dai dipendenti che hanno accesso al welfare aziendale.

Considerato che il salario è costituito da tre componenti :

1. Stipendio;
2. Salario differito (tredicesima, TFR, pensione);
3. Salario sociale (sgravi fiscali, servizi pubblici, ecc).

da troppo tempo assistiamo alla demolizione di tutte e tre le parti **(variabilità stipendi, riforme pensionistiche, tagli allo stato sociale)**.

Come per il gioco delle tre carte in questi anni abbiamo visto spostare quote salariali tra queste componenti, per occultare la riduzione reale del salario.

È il caso del welfare. Lo stipendio (netto) sembra aumentare, ma in realtà diminuisce **perché scompare quello differito** (oltre ridursi, o scomparire,

le risorse pubbliche per mantenere i servizi pubblici universali). A crollare, però, è soprattutto il costo del lavoro da parte del padrone!

Invece di destinare i nostri soldi alla fiscalità generale ci stanno incentivando a indirizzarli verso strutture private per poter **smantellare lo stato sociale pubblico**. In realtà stiamo pagando due volte per lo stesso servizio. Il welfare aziendale è funzionale al disfacimento dei servizi pubblici fondamentali.

Chi ci guadagna realmente ?

A **spartirsi la torta del welfare aziendale** sono in tanti. Innanzitutto lo Stato, che rinunciando ad una parte degli introiti fiscali può giustificare la riduzione dello stato sociale. In secondo luogo ci sono le aziende che vendono reti welfare, società in espansione che vivono dei fondi regalati dallo Stato alle imprese. A fianco di queste aziende ci sono anche fondi pensionistici integrativi, casse assicurative, scuole private: tutte realtà che come parassiti si nutrono della distruzione dello stato sociale, accaparrandosi parte delle nostre trattenute.

Non è vero che è aggiuntivo! Di fatto contribuisce ad abbassare le richieste salariali e, a livello aziendale, rischia nel tempo di scardinare i vecchi PdR.

Nell'immediato non si pagano le tasse, ma si perde la quota relativa di TFR e dei contributi pensionistici .

Contribuisce ad affossare il sistema pubblico del welfare, già duramente in crisi.

In cosa consiste la fidelizzazione ?

Studi recenti mostrano come le aziende dove il welfare è più sviluppato presentano **tassi inferiori di assenteismo, maggiore produttività e una conflittualità inferiore** e viene utilizzato come strumento in mano alle aziende per fidelizzare i dipendenti e indirizzarne il consumo.

Non è che dove c'è il welfare aziendale non ci si ammala, ma è che si viene portati verso il **“presenzialismo”**. L'azienda le pensa tutte pur di farti lavorare di più e se vuoi lamentarti ci pensi due volte. Ma il prezzo più alto che paghiamo è il nostro tempo: un pezzo in più della nostra vita che trascorreremo al lavoro.

Quali sono i rischi a breve termine ?

A breve assisteremo ad una pressione da parte delle aziende per tramutare quote sempre maggiori dello stipendio in fondi destinati al welfare aziendale. Non solo: gli aumenti contrattuali verranno vincolati sempre di più all'accesso al welfare aziendale. Se non accedi ai fondi integrativi, perdi anche gli aumenti contrattuali. **Si tratta di un risparmio notevole per le aziende, perché di fatto abbassano gli stipendi integrandoli con benefit pagati dagli stessi lavoratori con la fiscalità generale.** Alla pressione delle imprese si somma anche quella del sindacato complice, che gestendo quote di welfare attraverso gli enti bilaterali, possiede veri e propri interessi economici nella sua diffusione. Non è un caso che il welfare aziendale sia ormai il protagonista di molti rinnovi contrattuali.

Quali sono i rischi nel lungo periodo?

Con l'espansione del welfare aziendale, il nostro modello sociale somiglierà sempre di più a quello degli USA.

Senza copertura assicurativa non potremo accedere alle cure sanitarie, senza pensione integrativa non avremo redditi durante la vecchiaia. Tutto

questo ci sarà consentito solo se avremo un posto di lavoro, **quindi faremo di tutto per non essere licenziati: orari e turni massacranti per uno stipendio ridotto, perché l'esclusione dal ciclo produttivo diventerà l'esclusione da ogni tipo di assistenza.**

Il welfare aziendale può sostituire lo stato sociale? Può sostituire ad esempio la sanità pubblica?

Per quanto si possa estendere il welfare aziendale, questo non riguarderà mai la totalità dei lavoratori in misura eguale.

Le aziende e gli istituti privati che si sostituiscono al welfare non hanno alcuna intenzione di soddisfare **“un diritto”**, hanno semplicemente intenzione di guadagnarci. Appena una voce risulterà in perdita verrà scansata dal welfare aziendale, facendola ricadere sulla spesa pubblica.

Il risultato? Pagherai la sanità integrativa, ma dovrai comunque pagarti le prestazioni sanitarie più onerose, preparando uno scenario da incubo per milioni di persone che scopriranno di non poter accedere alle cure mediche.

In buona sostanza questi “benefit” contrattuali che sostituiscono gli aumenti salariali, contribuiscono a minare il SSN, universale e gratuito, a difesa del quale un sindacato vero dovrebbe sempre battersi.

Niente invece hanno a che vedere con il diritto alla salute e al benessere dei lavoratori.

Qual è l'effetto sui sindacati?

Il modo migliore per contrastare enti bilaterali e welfare aziendale è lottare per aumenti salariali e per uno stato sociale universale. Questa lotta spetterebbe a un sindacato degno di questo nome, ma come può avvenire se lo stesso sindacato inizia a trarre convenienza dalla bilateralità?

Non abbiamo cifre chiare a riguardo ma quelle poche che ci sono dimostrano come gli enti bilaterali e la cogestione del welfare aziendale costituiscano una fetta importante dei bilanci sindacali.

E non è nemmeno vero che, contrattando il welfare, il sindacato riesca a mantenere la prerogativa di controllarne l'erogazione.

È la singola azienda, grande o piccola che sia, che decide come erogare i buoni, scegliendo all'interno di una griglia di suggerimenti, orientando il consumo dei lavoratori con la possibilità di fare enormi affari con i distributori.

Dall'altra parte il sindacato incassa i gettoni di presenza per la partecipazione ai Consigli D'Amministrazione o di Gestione. Grossa parte dei contributi versati dagli stessi lavoratori finisce proprio nelle spese di gestione.

La defiscalizzazione del welfare aziendale, quindi, contribuisce anche al "mantenimento" dei sindacati e non solo delle aziende.

Che fare quindi ?

La possibilità se destinare il premio di produttività al welfare aziendale o riceverlo in busta paga è ingannevole, perché in entrambi i casi a pagare sarà sempre il lavoratore.

Il punto è comprendere che questa impostazione va contrastata in tutti i rinnovi contrattuali e fare conflitto perché il welfare aziendale non venga fatto passare come **"conquista sindacale"**, perché così non è.

Non possiamo accettare la logica del baratto dei nostri aumenti salariali in cambio di fondi da destinare al welfare, così come non vogliamo rinunciare ad reali aumenti di salario in cambio di servizi.

Dal nostro punto di vista gli strumenti che dobbiamo mettere in campo sono la ferma opposizione alla privatizzazione dello stato sociale, per uno stato sociale universale, a cui possano accedere tutti, lavoratori e disoccupati, pensionati e studenti.

Per uno stato sociale che garantisca a tutti i servizi fondamentali di qualità e in larga quantità, a partire dall'offerta sanitaria, pensionistica e da quella scolastica, basato su tasse dirette fortemente progressive dove chi meno ha meno paga.

Insomma, bisogna tornare ai classici. Il salario è il prezzo della forza-lavoro, ovvero la quantità di denaro fornita dal capitalista per l'uso di essa. Il lavoratore non vende lavoro in cambio di flexible benefits, ma di soldi !