

# Il buon padrone

Il degrado dei diritti universali nei nuovi contratti

## Dal welfare state all'azienda sociale



Il welfare contrattuale è ormai diffuso in moltissimi posti di lavoro, sdoganato anche dall'ultimo contratto nazionale dei metalmeccanici, firmato da Fim-Fiom-Uilm. Il nuovo contratto, oltre alla previdenza complementare e alla sanità integrativa, prevede 450 euro in tre anni in *flexible benefits*, ossia buoni carrello e benzina, ma anche asili, centri estivi o invernali, dopo-scuola, tasse, testi, gite e trasporti scolastici, baby sitter, interessi su mutui, servizi di cura per gli anziani, attività culturali e di formazione, persino pellegrinaggi.

La possibilità di erogare una somma in buoni benzina o spesa è sempre esistita, ma si trattava di una elargizione unilaterale e paternalistica delle aziende e, salvo imbarazzanti eccezioni, restava fuori dagli accordi sindacali e non metteva in discussione altre richieste salariali. Oggi invece questi pacchetti sono contrattati con il sindacato, complice anche il fatto che la legge di stabilità del 2016 e la modifica dell'art. 51 del Tuir (Testo Unico delle Imposte sui Redditi) ne ha stabilito la totale detassazione, in quanto non sono considerati reddito da lavoro dipendente.

Per Fim Fiom Uilm, il welfare aziendale contrattato nel ccnl passerebbe da strumento di fidelizzazione a "conquista sindacale". E' tutto da dimostrare, però, che i *benefits aziendali*, pur se contrattati, non svolgano comunque la loro funzione originaria di strumento di fidelizzazione dei dipendenti. E altrettanto improbabile è che non siano sostitutivi di altre parti del salario. Basta vedere il ccnl dei metalmeccanici con l'aumento più basso di tutte le altre categorie: 50 euro *forse* in tre anni e

### la redazione

Carlo Carelli, Eliana Como, Mario Iavazzi, Luca Scacchi, Nando Simeone

numero chiuso per pubblicazione il 9 maggio 2017



mezzo. Difficile sostenere che i 450 euro di *flexible benefits*, la previdenza complementare e la sanità integrativa non siano serviti a renderlo più digeribile.

E non è nemmeno vero che, contrattando il welfare, il sindacato riesca a mantenere la prerogativa di controllarne l'erogazione. E' la singola azienda, grande o piccola che sia, che decide come erogare i buoni, scegliendo all'interno di una griglia di *suggerimenti*, che vanno dal buono benzina ai viaggi a Lourdes. Le Rsu, dove ci sono, potranno soltanto provare a controllare. Ma di fatto si dà alle aziende la prerogativa di indirizzare il consumo dei lavoratori e la facoltà di fare enormi affari con i distributori.

Peraltro, la nuova normativa fiscale consente la detassazione anche del welfare contrattato a livello aziendale, non soltanto per premi nuovi, ma anche trasformando quelli vecchi, se il dipendente è d'accordo. **Con l'abbaglio di pagare meno tasse, questo porterà velocemente a una diffusione larghissima del welfare a livello aziendale.**

Bisogna spiegare bene, allora, quali sono i rischi:

1. **non è vero che è aggiuntivo!** Di fatto contribuisce a abbassare le richieste salariali e, a livello aziendale, rischia nel tempo di scardinare i vecchi PdR (come in Fincantieri);
2. nell'immediato non si pagano le tasse, ma **si perde la quota relativa di TFR e dei contributi pensionistici** (vedi tabellina a pag.3);
3. **è uno strumento in mano alle aziende per fidelizzare i dipendenti e indirizzarne il consumo;**
4. **contribuisce a affossare il sistema pubblico del welfare**, già duramente in crisi (leggi l'articolo sulla sanità a pag.4).

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! Al limite, se crede, per la vecchia e buona abitudine di risparmiarli. Anche sotto il materasso, se così preferisce!

## Dal padrone buono al buon padrone

100 e più anni di welfare aziendale

di Luca Scacchi

### 1. Primordi e generalizzazione fascista

Prime esperienze con i villaggi operai nel tessile: Crespi a Crespi d'Adda, Leumann a Collegno, Rossi a Schio. Con il fascismo, il welfare aziendale è esteso con l'Opera Nazionale Dopolavoro (1924): i casi esemplari sono Marzotto, Snia Viscosa, Montecatini, Dalmine (vedi foto di copertina) e anche Olivetti (asili, scuole, spacci, mense, teatri e colonie; la Fondazione Burzio dell'Olivetti anche assicurazioni, assistenti sociali e trasporti).

### 2. Le isole sociali del dopoguerra

Nel dopoguerra, iniziative isolate ma più organiche rispetto agli anni '30. Esemplificative Olivetti, con servizi e un Fondo di solidarietà amministrati da un Consiglio di gestione, Larderello (Pisa) con simili politiche comunitarie, l'ENI (dalla costruzione di Metanopoli al Fondo sociale istituito nel 1970).

### 3. Il welfare degli anni 70 e 80

La conflittualità (prima per i contratti, poi con l'autunno caldo) conquista il welfare universale (pensioni retributive e SSN). C'è

quindi meno bisogno di welfare aziendale. 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.

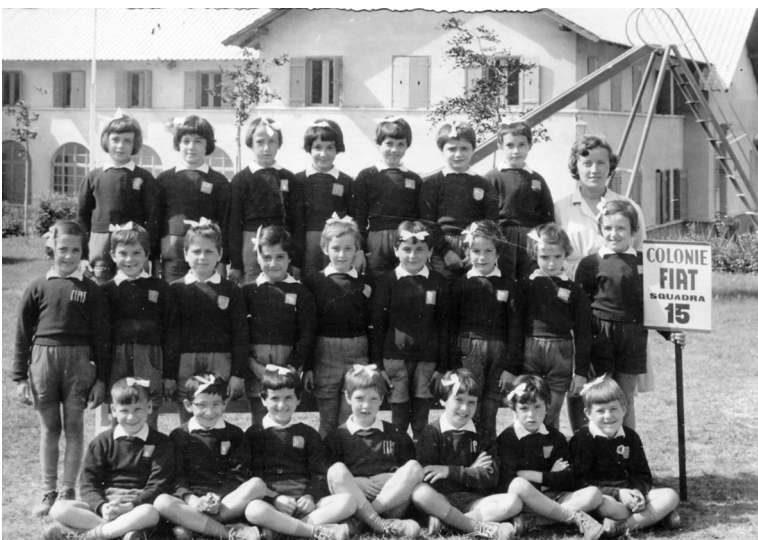
### 4. La crisi dei 90: sanità e pensioni integrative

La grande crisi del 1992 generalizza le politiche neoliberiste (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): nel 2012 esistono 280 fondi, in particolare in terziario e turismo (Fondi Est, Fast, Fontur e Copersalute) e nei chimici (Faschim).

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 Dls 252/2005. Esistono oggi fondi di categoria (in particolare Cometa per l'industria, Fonchim chimici e Alifond per alimentare), oltre che piani individuali di tipo assicurativo e fondi aperti (meno diffusi).

### 5. Il governo rilancia le iniziative aziendali

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, carrello spesa): i casi più conosciuti sono Luxottica (2009), con pacchetti gestiti da un Comitato con lavoratori; Angelini (2011) che ha ridotto il premio (da 2.070 a 1.900 euro), in cambio dell'estensione di Faschim; Solvay (2012), con pac-







chetti variabili nei diversi stabilimenti; Intesa Sanpaolo, BNL e Unicredit (2013), che permettono di tramutare parte dei premi in servizi (riducendo l'importo complessivo per l'azienda o aumentandone il valore per il dipendente): la Lanfranchi di Parma (2012) che ha *welfarizzato* il premio MOL con un incentivo del 10%.

### 6. Oltre le grandi aziende

Con la L. 92/2012 (Fornero) si istituisce il Fondo di solidarietà per le aziende che non hanno la cassa integrazione. Nell'artigianato, si realizza un accordo in Lombardia (2012) con Confartigianato, Cna, Casartigiani e Clai, per erogare prestazioni di welfare integrativo attraverso un fondo regionale, seguito da

un accordo simile per le PMI con Confapi (2013).

### 7. 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 onnicomprensive: educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, assistenza sanitaria, culto. 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.

## Il gioco delle tre carte del salario

### I soldi sembrano aumentare. Invece diminuiscono...

Il salario è costituito da tre componenti: 1. **stipendio**; 2. **salario differito** (tredicesima, TFR, pensione); 3. **salario sociale** (sgravi fiscali, servizi pubblici, ecc). Da tempo, sono sotto attacco tutte e tre le parti (variabilità stipendi, riforme pensionistiche, tagli allo stato sociale).

**Un modo per ridurre il salario è anche quello di spostare quote salariali tra queste componenti, per occultarne la riduzione totale.** E' 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!**

Ecco un esempio su 100 euro di aumento retributivo, astraendo da alcune condizioni (tredicesime, fondi integrativi, ecc) e anche dalla componente sociale (detrazioni su spese per salute o istruzione, ecc), che complica i calcoli senza modificare la sostanza.

		cuneo fiscale lavoratore			cuneo fiscale azienda				
		INPS <sup>1</sup>	IRPEF <sup>2</sup>	stipendio netto	INPS	TFR <sup>3</sup>	altri costi <sup>4</sup>	costo globale per azienda <sup>5</sup>	stipendio globale <sup>6</sup>
<b>stipendio base</b>	<b>100 €</b>	-9,49%	-24,4%	63,81 €	+23,5%	+7,4%	+8,1%	<b>139 €</b>	<b>116,3 €</b>
<b>PdR variabile su produttività</b> (tassato al 10% fino a 2.500 €)	<b>100 €</b>	-9,49%	-9%	81,51 €	+23,5%	+7,4%	+8,1%	<b>139 €</b>	<b>121,9 €</b>
<b>welfare</b>	<b>100 €</b>	0	0	100 €	0	0	0	<b>95 €<sup>7</sup></b>	<b>100 €</b>

### NOTE

1. Contributo INPS su Invalidità, Vecchiaia e Superstiti (pensione), 33% complessivo (9,49% lavoratore, 23,51% azienda; con uno spostamento dello 0,3% nel pubblico e piccole imprese)
2. Calcoliamo un IRPEF marginale del 27% (fascia tra 15 e 28mila euro, un salario medio italiano), senza IRPEF locali.
3. TFR: i premi di produttività sono soggetti a TFR in alcuni casi (periodici/annuali), in altri no (una tantum). Qui TFR lordo (al netto della tassazione, che sarà applicata secondo scaglioni IRPEF al suo ritiro).
4. Altri costi dell'azienda: contributi (Inail e assicurativi) e tassazioni varie (dato indicativo prudente).
5. Somma retribuzione + "cuneo fiscale" in capo all'azienda (pensione, TFR e altri costi)
6. Somma stipendio netto + pensione (IVS lavoratore e azienda) + TFR.
7. Acquisendo pacchetti sul mercato, il costo unitario è di difficile pre-determinazione (dipende da molte condizioni, compresa la grandezza dell'azienda), ma sicuramente inferiore a 100. Qui, prudenzialmente, abbiamo calcolato un risparmio di 5% (potrebbe esser molto maggiore).



## La sanità integrativa. Una truffa contro cui lottare

Una truffa contro cui lottare

di Mario Iavazzi

I capitalisti sfruttano ogni settore per accumulare profitti. Questa è l'unica vera ragione per la quale in questi anni stiamo assistendo ad un'espansione del sistema sanitario integrativo. **Circa 10 milioni di italiani, infatti, hanno una copertura sanitaria integrativa, sotto forma di assicurazioni e fondi.** Dalle prime convenzioni negli anni 90 di alcune aziende si è passati all'introduzione in buona parte dei ccnl e di diversi contratti aziendali sottoscritti negli ultimi anni, cosa che determina il fatto che circa 8-9 milioni di questi siano lavoratori dipendenti, la maggior parte di essi sono al centro-nord.

Intermediatori finanziari, forze politiche e istituzioni, associazioni padronali e cooperative e soprattutto vertici sindacali, compresi quelli della Cgil, sostengono ad una voce che si tratterebbe di una "seconda gamba" del SSN, integrazione appunto. 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.

Eppure nulla di questo è giustificato se non, appunto, dal profitto. **L'Italia è tra i paesi in Europa che ha una delle spese più basse sul SSN, meno del 7% del PIL.** E' ogget-

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

A proposito di qualità lasciamo parlare i dati di una ricerca di RBM Salute, una delle centinaia di assicurazioni sanitarie presenti in questo mercato. Solo un fondo integrativo su 3 copre tutti i ricoveri e il 35% di esse copre i grandi interventi chirurgici. Solo il 39% delle forme sanitarie integrative contrattuali garantisce la copertura delle spese sostenute per accertamenti diagnostici e anche quando la copertura è prevista non tutte le spese sono rimborsabili. La spesa per farmaci è coperta solo durante o dopo il ricovero ospedaliero, mentre sono escluse le spese per visite di controllo e routine, quelle pediatriche e psichiatriche.

Insomma, una vera e propria truffa se pensiamo, come ricorda Medicina Democratica, che in molti casi, invece, la sanità integrativa incentiva e sostiene pratiche di dubbia efficacia adatte ad incrementare i consumi attraverso l'induzione di bisogni che garantiscono fonti di profitto.

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.

# www.sindacatounaltracosa.org

